



# Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Viernes 16 de septiembre de 2022

**Número 215**

## S u m a r i o

### TRIBUNAL DE CUENTAS:

- Sección de Enjuiciamiento:  
Departamento Segundo:  
Procedimientos de reintegro por alcance ..... 3

### JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -  
Consejería de Transformación Económica, Industria,  
Conocimiento y Universidades:  
Delegación Territorial en Sevilla:  
Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del  
Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) con vigencia del 1 de enero de 2021  
al 31 de diciembre de 2025 ..... 3  
Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U.,  
con vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 ..... 36  
Modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San  
Juan de Aznalfarache de 28 de julio de 2022 ..... 44

### ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:  
Sevilla.—Número 1: autos 518/17 ..... 46

### AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Modificación de la convocatoria de liga de debate  
(BDNS) ..... 46
- Alcalá del Río: Expediente de crédito extraordinario ..... 47
- Las Cabezas de San Juan: Lista de personas admitidas y  
excluidas de la convocatoria para la provisión, por promoción  
interna, de dos plazas de Administrativo ..... 47  
Nombramiento de personal funcionario y laboral ..... 47
- Camas: Modificación de ordenanza municipal ..... 49
- Castilleja de Guzmán: Expediente de modificación de créditos ..... 49
- Coripe: Expediente de concesión administrativa de uso privativo ..... 49
- Los Corrales: Bases de la convocatoria para la contratación  
temporal en el marco del Programa para la Prevención de la  
Exclusión Social del Plan Actúa ..... 50
- Huelva del Aljarafe: Ordenanza reguladora del archivo municipal ..... 55
- Marchena: Estudios de detalle ..... 62

— Las Navas de la Concepción: Convocatoria para la provisión interina de una plaza de Monitor de Ocio y Tiempo Libre Juvenil	62
— San Nicolás del Puerto: Ordenanza reguladora del servicio público de transporte urbano de viajeros en auto-taxi . . . . .	66
— Valencina de la Concepción: Expedientes de modificación de créditos . . . . .	66
— Villanueva del Río y Minas: Bases del proceso selectivo para la contratación de un Encargado Oficial de Primera en el marco del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan Contigo . .	69
— El Viso del Alcor: Cuenta general ejercicio 2021 . . . . .	74

## TRIBUNAL DE CUENTAS

### Sección de Enjuiciamiento

#### DEPARTAMENTO SEGUNDO

Por el presente se hace público, para dar cumplimiento a lo acordado por la Excm. Sra. Consejera de Cuentas mediante los respectivos autos y providencias, todos de fecha 27 de julio de 2022, que en este Tribunal se siguen los siguientes procedimientos de reintegro por alcance, por presuntas irregularidades relativas a ayudas sociolaborales a la prejubilación que han sido concedidas a los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo u otro tipo de despido otorgadas por la Administración de la Junta de Andalucía, ejercicios 2001-2010:

- B-137/2016-16 por presunto alcance en relación con ABB Power Technology.
- B-137/2016-17 por presunto alcance en relación con Astilleros de Huelva, S.A.
- B-137/2016-18 por presunto alcance en relación con Bonpunt S.A.U.
- B-137/2016-19 por presunto alcance en relación con TRAGSA.
- B-137/2016-20 por presunto alcance en relación con Complejo Bodeguero Bellavista.
- B-137/2016-21 por presunto alcance en relación con Industrias del Guadalquivir, S.A.L.
- B-137/2016-22 por presunto alcance en relación con a Novo Comlink España.
- B-137/2016-23 por presunto alcance en relación con la Compañía Minera del Marquesado.
- B-137/2016-24 por presunto alcance en relación con Delphi.
- B-137/2016-25 por presunto alcance en relación con Graficromo.
- B-137/2016-26 por presunto alcance en relación con Gres de Vilches, S.L.
- B-137/2016-27 por presunto alcance en relación con Hilados y Tejidos Malagueños - Hitemasa.
- B-137/2016-28 por presunto alcance en relación con Minas y FIA-UGT - Almagrera S.A.
- B-137/2016-29 por presunto alcance en relación con Primayor Alimentación Andalucía, S.A.
- B-137/2016-30 por presunto alcance en relación con PROMI -Muebles de Madera Promi.
- B-137/2016-32 por presunto alcance en relación con Manufactura Española del Corcho, S.A.
- B-137/2016-33 por presunto alcance en relación con SOS Cuétara, S.A.

Lo que se hace público con la finalidad de que los legalmente habilitados para el mantenimiento u oposición a la pretensión de responsabilidad contable puedan comparecer en los autos, personándose en forma, dentro del plazo de los nueve días siguientes a la publicación de este edicto.

Dado en Madrid a 28 de julio de 2022.—El Letrado Secretario, Manuel Izquierdo Arines.

4W-5818

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

### Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo entre la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) y las personas trabajadoras que la integran.

Expediente: 41/01/0158/2022.

Fecha: 23 de agosto de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Pedro Rodríguez Delgado.

Código: 41001112011983.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe S.A. (Aljarafesa) (Código 41001112011983), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 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 32/2019, de 5 de febrero y decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe S.A. (Aljarafesa) (Código 41001112011983), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 23 de agosto de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA MANCOMUNADA DEL ALJARAFE, S.A. (ALJARAFESA)  
Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE LA INTEGRAN. 2021-2025

### Título primero

#### *Disposiciones generales*

Artículo 1.—*Ámbito objetivo y funcional.*

El presente Convenio Colectivo, concertado entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (en lo sucesivo, Aljarafesa), regula las condiciones de trabajo entre la citada empresa y su personal en el ámbito de las actividades y servicios desarrollados, o que, en cada momento, desarrolle dicha empresa, en relación con el ciclo integral del agua.

Artículo 2.—*Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo se aplicará a todas las personas trabajadoras adscritas al ámbito objetivo y funcional indicado en el artículo precedente, con contrato indefinido, temporal o eventual, que en la actualidad presten servicio en ALJARAFESA, y a los que en lo sucesivo sean contratados por la misma. El presente convenio se aplicará a las personas contratadas mediante empresa de Trabajo Temporal en lo que disponga la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal, como normativa legalmente aplicable u otra que pudiera resultar de aplicación. No será de aplicación las personas acogidas a lo establecido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores; no obstante, estas personas disfrutarán de las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, siempre que las mismas fueran más favorables a las establecidas en su contrato, consideradas ambas en su cómputo total, anual y global.

Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán en todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en su ámbito objetivo y funcional.

Artículo 3.—*Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente en su cómputo total, anual y global, a efectos de su aplicación práctica.

Artículo 4.—*Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su firma, tiene efectividad desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias para las que expresamente se establezca otra distinta.

Respecto al año 2020, las partes acuerdan su no incorporación al presente convenio con base en lo expresado en la Disposición Final Cuarta.

Para el supuesto de que sea denunciado conforme establece el artículo 8, hasta el momento en que se firme un nuevo Convenio Colectivo tendrán plena eficacia las condiciones normativas del presente.

Las condiciones retributivas vigentes en ese momento se continuarán aplicando de forma provisional sin revisión alguna hasta la citada firma, a partir de la cual se les aplicará, en su caso, la actualización que conforme a la negociación del nuevo Convenio Colectivo se establezca, a excepción de aquellas revisiones contempladas en normativa de rango superior a este convenio que sean de obligada aplicación. De conformidad con lo establecido anteriormente, no podrá entenderse incluido en dicha normativa el Convenio Sectorial.

Artículo 5.—*Publicación del texto del convenio colectivo.*

El Convenio Colectivo será registrado ante la Autoridad Laboral para su depósito y publicación.

Aljarafesa se compromete a facilitar a su personal el texto íntegro del presente Convenio Colectivo, así como a las personas que se incorporen a partir de su entrada en vigor y será difundido a través de la intranet corporativa.

Artículo 6.—*Comisión Paritaria del convenio colectivo.*

Aljarafesa y la representación legal de las personas trabajadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria, con el fin de velar por el fiel cumplimiento e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo y de su desarrollo, así como en las tablas salariales que forman parte del mismo, que estará integrada, por parte de la empresa por tres miembros designados por la Dirección Gerencia; y, por parte de las personas trabajadoras, por tres miembros representantes del personal que serán designados entre los miembros del Comité de empresa. Serán nombrados también suplentes para cada uno de los miembros titulares de la Comisión, en el momento del nombramiento de los mismos.

Con carácter anual y de forma alternativa entre las partes, se elegirán entre sus miembros a dos personas que ocuparán, respectivamente, la Presidencia y la Secretaría de dicho órgano. Por parte de la Secretaría levantará las actas de las reuniones, se responsabilizará de que sean firmadas por sus miembros y de su custodia. En las actas recogerá las deliberaciones y los acuerdos adoptados, y emitirá certificados de estos últimos en caso de ser necesaria la constancia de éstos o su publicación.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria son vinculantes para las partes en los mismos términos que el texto del Convenio Colectivo. Dichos acuerdos serán registrados ante la Autoridad Laboral para su depósito y publicación y serán difundidos entre las personas trabajadoras mediante los tablones de anuncios y la intranet de Aljarafesa.

La Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes en el plazo máximo de tres días laborables a partir de la fecha de dicha solicitud, siendo convocada de común acuerdo. Este plazo podrá verse reducido, en caso de existir algún asunto, cuestión o materia que revista carácter de urgencia, que deberá justificarse adecuadamente en la solicitud. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) El seguimiento de la aplicación del Convenio para su exacto cumplimiento por las dos partes.
- b) Definición de los criterios interpretativos sobre aquellas materias contempladas en el Convenio Colectivo cuya aplicación generase o pudiese generar aplicaciones diversas, especialmente para la definición de los cauces para asegurar el ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.
- c) Adaptación del Convenio a las modificaciones que puedan producirse en la normativa vigente y que afecten a su contenido.
- d) Revisión y actualización para las anualidades de 2023, 2024 y 2025 de los conceptos retributivos que integran este Convenio Colectivo de acuerdo con los pactos establecidos en el mismo, así como las anualidades de prórroga indicadas en el artículo 8 de este Convenio.
- e) Adaptación del horario de trabajo regulado en el artículo 17 del presente Convenio, en el supuesto de que por disposición legal se modifique la jornada establecida en el artículo 16, que resulta aplicable a Aljarafesa en su condición de empresa del Sector Público, manteniéndose, no obstante, los tramos horarios del trabajo en régimen de turnos.
- f) Recibir información y emitir opinión sobre el seguimiento, actualización, modificación o adaptación del Manual de Organigrama, Descripción de Puestos de Trabajo y Relación de Puestos de Trabajo que lleve a cabo la empresa.
- g) Acordar la distribución de forma irregular del horario de trabajo, según lo contemplado en el penúltimo párrafo del artículo 17 del presente Convenio Colectivo.
- h) Emitir informe no vinculante tanto para la aplicación de porcentajes superiores a los establecidos en el artículo 40 sobre complemento por incapacidad temporal, así como en la solicitud de ayudas extraordinarias establecidas en el artículo 43, cuando así sea solicitado por la Dirección Gerencia.
- i) Intervención en los casos de desacuerdo en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con carácter previo a que la citada Comisión Negociadora pueda acudir, en su caso, a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.
- j) Recibir información de las condiciones de disposición de la ropa de trabajo considerando la temporada de invierno y verano.

Para resolver cualquier interpretación de convenio que sea objeto de discrepancia entre las partes se estipula un tiempo máximo de un mes, computado de fecha a fecha desde que quede aprobada el acta donde se haya recogida dicha discrepancia. En caso de que se superase el plazo mencionado las partes quedan habilitadas para acudir a la instancia extrajudicial o judicial que tenga la competencia asignada.

En todo caso, quedan excluidas del cómputo crédito horario sindical de los miembros del Comité que participen en esta comisión las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de cualquiera de las partes.

*Artículo 7.—Compromiso con los sistemas extrajudiciales para la resolución de conflictos laborales.*

Ambas partes manifiestan su compromiso en intentar la solución de posibles discrepancias de forma consensuada, por lo que acudirán en primer término a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos, acudiendo para ello a los órganos y procedimientos previstos legalmente.

*Artículo 8.—Denuncia y prórroga del convenio colectivo.*

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación máxima de seis (6) meses y mínima de un (1) mes a la fecha de su vencimiento, en forma y modo legal, entendiéndose prorrogado tácitamente por años naturales en caso de no mediar dicha denuncia.

Para cada anualidad de prórroga se aplicará el mismo régimen de actualización económica que el presente Convenio Colectivo regula en su artículo 23.

*Artículo 9.—Compensación y absorción.*

El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las condiciones que por anteriores Convenios o por disposición legal se encuentren establecidas para las relaciones que regula, absorbiendo, en cómputo anual y global, cualquier mejora que en lo sucesivo pueda establecerse con carácter normativo aplicable al personal de Aljarafesa.

*Artículo 10.—Garantía «ad personam», subrogación y garantía de puesto de trabajo.*

La empresa mantendrá las condiciones que vengán disfrutando las personas trabajadoras individualmente, siempre que, en cómputo total, anual y global, sean superiores a las contenidas en este Convenio Colectivo, sin perjuicio del incremento de las retribuciones que se mantengan conforme a este principio de garantía, en los mismos porcentajes que las tablas salariales del presente Convenio Colectivo.

En virtud de lo establecido en el vigente artículo 57 del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, en los supuestos de cese total o parcial de la actividad de Aljarafesa, como consecuencia de la gestión de las instalaciones o la prestación de los servicios por otra empresa o entidad, pública o privada, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su categoría, antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales en el momento de la subrogación.

Aljarafesa se compromete, en el supuesto de declaración judicial de despido improcedente o nulo, a optar por la readmisión de la persona despedida, con todos sus derechos, salvo que ésta optase expresamente por la indemnización, que en este caso será la que corresponda según lo establecido en el artículo 56.1. y en la Disposición Transitoria Undécima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

*Artículo 11.—Organización del trabajo.*

La dirección, organización y control del trabajo es facultad de la Dirección Gerencia de Aljarafesa quien, respetando las normas legales vigentes y lo establecido en el presente Convenio Colectivo, las llevará a cabo buscando la mayor eficacia y eficiencia, adaptando el sistema de producción y explotación a las circunstancias de cada momento, sin perjuicio de las facultades reconocidas

a la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores, en este Convenio o en cualquier otra norma de aplicación.

Conforme a lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se encomienden con diligencia y colaboración dentro del contenido general de la prestación laboral.

**Artículo 12.—Movilidad funcional.**

La movilidad funcional de la persona trabajadora consistirá en la encomienda por parte de la Dirección Gerencia de la realización de funciones de un puesto de trabajo distinto al que viene desempeñando conforme a las contempladas en el documento de Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT) vigente en Aljarafe, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 20 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional será ascendente cuando la encomienda consista en realizar las funciones que están asignadas en la DPT a un puesto de trabajo de un grupo profesional superior.

La movilidad funcional será descendente cuando la encomienda consista en realizar las funciones que están asignadas en la DPT a un puesto de trabajo del grupo profesional inmediatamente inferior.

La movilidad funcional será horizontal cuando la encomienda consista en realizar las funciones que están asignadas en la DPT a un puesto de trabajo en el mismo grupo profesional.

La movilidad funcional será parcial, ya sea ascendente o descendente, cuando la persona trabajadora, manteniendo todas o parte de sus funciones, se le encomiende desarrollar parcialmente las funciones propias de otro puesto de trabajo de un grupo profesional distinto, o del mismo grupo, en el caso de la horizontal.

Para que pueda llevarse a cabo la movilidad funcional, en cualquiera de sus tipos, se estará a las siguientes reglas, en todo caso:

1. Deberán existir razones organizativas y técnicas que lo justifiquen. No se considerarán razones organizativas ni técnicas las derivadas de la necesaria organización del trabajo para las suplencias por vacaciones ni bajas médicas por un periodo no superior a veintidós días laborales por cada ocurrencia.
2. Deberá comunicarse la decisión y las razones de ésta a la representación legal de las personas trabajadoras.
3. Se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, de conformidad con los perfiles de los puestos de la DPT.
4. Se ejercerá por el tiempo imprescindible.
5. Se deberá respetar la dignidad de la persona trabajadora.
6. No podrá ser una medida arbitraria ni contraria a la buena fe contractual.
7. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores y horizontales, en los que mantendrá la retribución de origen. En ningún caso podrá suponer una menor retribución de la que se venía percibiendo.
8. Deberá seguirse el procedimiento establecido en el presente artículo.

La encomienda será expresa, y deberá estar, en todo caso, motivada en un informe previo preceptivo de la persona Responsable del trabajador o de la trabajadora afectados por la movilidad funcional donde se indiquen:

- Las razones organizativas y técnicas que justifican la solicitud de movilidad.
- La identificación de la persona o personas afectadas por la movilidad funcional. En el caso de la movilidad funcional descendente la empresa procurará, si la organización del trabajo lo permite, no designar a la misma persona trabajadora de forma consecutiva en el desempeño de esas funciones.
- Si las razones organizativas y técnicas se basaran en una vacante temporal de un puesto de trabajo, la identificación de la persona que venía desarrollándolo.
- El periodo estimado de la movilidad funcional. Este periodo no podrá superar un plazo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, pudiéndose ejercer de forma no consecutiva o rotatoria. De forma excepcional, estos periodos podrán superarse cuando la vacante tenga causa en una baja laboral que se prolongue por un plazo superior a seis meses hasta el alta de la persona o la resolución que proceda por el Tribunal médico. En esta circunstancia, al alcanzarse los citados seis u ocho meses, se solicitará el consentimiento a la persona o personas que se encuentren en movilidad funcional para su continuidad en dicho estado.
- En caso de que la movilidad sea parcial, las funciones que se proponen y el tiempo estimado para su habitual ejecución.

En función del análisis contenido en dicho informe propuesta, la Dirección Gerencia deberá establecer en la propia encomienda la retribución a percibir por la persona trabajadora afectada por la movilidad, con respeto a las reglas generales sobre la retribución establecidas en el presente artículo.

Siendo Aljarafe parte del sector público, y con objeto de garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, la movilidad funcional ascendente no podrá suponer la consolidación de grupo profesional superior, ni computará a efectos de promociones internas. En todo caso, tanto para los ascensos como para las promociones internas se estará a los procedimientos aprobados por Aljarafe.

**Artículo 13.—Prestación del trabajo.**

Las personas trabajadoras prestarán la clase y extensión del trabajo conforme a su grupo profesional y nivel retributivo o categoría con el rendimiento normal que corresponde a un conocimiento de su labor y a la diligencia en el desempeño de sus funciones, teniendo presente en todo momento las responsabilidades derivadas del servicio público que constituye la actividad de Aljarafe, y percibiendo por dicho trabajo las retribuciones que el presente Convenio Colectivo establece o que tengan reconocidas individualmente.

Las personas trabajadoras cuidarán de los medios que se les ponga a su disposición para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación, siendo responsables de los daños que pudieran sufrir por su incorrecta utilización o falta de conservación, así como tendrán la obligación de informar a su Responsable inmediato de posibles defectos o de otra incidencia a los efectos de su reparación o sustitución. Como correspondencia a dicha obligación, Aljarafe actuará con la diligencia necesaria para su reparación o sustitución.

Artículo 14.—*Trabajo a distancia (teletrabajo).*

La prestación en la modalidad de teletrabajo tendrá carácter voluntario para ambas partes. La prestación efectiva del trabajo mediante la modalidad de teletrabajo requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia, que estará sujeto a lo indicado en el presente artículo y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y que incluirá todos los contenidos establecidos en dicho texto legal, incluidas, en su caso, las reglas de disponibilidad.

Aljarafesa, siempre que sea posible en razón a las funciones y responsabilidades asignadas a los puestos de trabajo, atendiendo al carácter esencial de los servicios públicos que presta y con objeto de una mayor eficiencia en la organización del trabajo, podrá proponer a aquellas personas trabajadoras que los ocupen la realización de parte de su actividad laboral mediante la modalidad del teletrabajo.

Este sistema de trabajo podrá ser solicitado por aquellas personas trabajadoras que para la realización de sus funciones utilicen medios y sistemas informáticos de forma exclusiva o prevalente y su puesto, dentro de la organización del trabajo establecida por la Dirección Gerencia a tal fin, lo permita, al no resultar imprescindible su presencia física para el correcto desarrollo de sus responsabilidades o no realizar funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo que deban efectuar su actividad de modo presencial.

En todo caso y con carácter general, deberá garantizarse en todo momento la presencialidad, incluidos los periodos de vacaciones o ausencias por otras causas, de un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de los componentes de una unidad funcional dentro de una unidad organizativa (grupo, área, servicio o dirección).

La jornada de trabajo en modalidad de teletrabajo estará comprendida entre siete (7) y once (11) días mensuales, a jornadas diarias completas, con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses de forma consecutiva pudiendo ejercitarse, tanto por parte de la persona trabajadora como por parte de Aljarafesa, el ejercicio de la modificación del acuerdo individual y reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia, con un plazo de preaviso, en todo caso, de siete (7) días laborables y por causa razonada y justificada.

Las solicitudes para realizar la prestación del trabajo en modalidad de teletrabajo se realizarán al Área de Recursos Humanos, indicando como mínimo el número de días mensuales en teletrabajo, distribución del tiempo presencial y en teletrabajo, lugar o lugares de realización del trabajo a distancia, inicio y duración de la situación de teletrabajo, así como facilitar toda la información sobre la zona habilitada para la prestación de servicios que le requiera Prevención de Riesgos Laborales para su necesaria evaluación de los riesgos.

Esta solicitud se presentará con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio pretendida, solicitando Recursos Humanos informe a la Jefatura del Servicio o Dirección al que esté adscrita la persona solicitante, a la cual se le dará respuesta en un plazo no inferior a siete (7) días laborables previos al inicio. Para la renovación de un acuerdo de trabajo a distancia se seguirá el procedimiento establecido anteriormente, si bien el plazo de solicitud debe realizarse con una antelación al menos de veinte (20) días naturales, y la respuesta a la persona solicitante se producirá en un plazo no inferior a cinco (5) días laborables.

Se entregará copia de todos los acuerdos suscritos y de sus actualizaciones o modificaciones al Comité de empresa en los términos previstos en el artículo 6 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como las comunicaciones de reversibilidad. En caso de no poder atender alguna solicitud recibida, se contestará motivadamente a la persona solicitante, entregando copia igualmente al Comité de empresa.

La persona trabajadora que solicite acceso a la modalidad de teletrabajo tendrá que aportar justificante de su conexión a internet mediante ADSL o cualquier otra tecnología que soporte adecuadamente el tráfico de datos, así como un test de velocidad realizado desde su domicilio que acredite que la velocidad de bajada es de al menos 10Mb/s y la de subida de 1Mb/s.

Aljarafesa dotará a la persona trabajadora de los equipos informáticos necesarios para el desarrollo de la actividad en la modalidad de teletrabajo, garantizándose la atención precisa en el caso de dificultades técnicas. Por su parte, la persona trabajadora se compromete a hacer un buen uso de los equipamientos que se le confíen, debiendo cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación que se le faciliten.

La persona en situación de teletrabajo recibirá por cada día efectivo de trabajo en esta modalidad el importe contemplado en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo, con objeto de compensar los posibles gastos en que pudiera incurrir (ejemplo: Agua, electricidad, ADSL, conexión a internet, mobiliario, etc.). Dicho abono se realizará en el recibo de salarios del mes siguiente al de su devengo.

Las personas en la modalidad de teletrabajo deberán ajustarse a los mismos horarios establecidos para el trabajo presencial y podrán disfrutar también de la misma flexibilidad horaria.

Las personas que trabajen en la modalidad de teletrabajo tendrán garantizados sus derechos a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital. Para ello se establecerán las políticas, criterios y mecanismos necesarios para la efectiva garantía de dichos derechos.

Igualmente, estas personas tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, teniéndose en cuenta en la evaluación de riesgos y planificación preventiva los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, especialmente factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, alcanzando la evaluación de riesgos únicamente a la zona habilitada para la realización del trabajo. La persona trabajadora se compromete a implantar en su lugar de trabajo las medidas de seguridad que la empresa indique, así como seguir en todo momento las medidas de prevención de riesgos laborales indicadas.

Artículo 15.—*Estructura y clasificación profesional.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo quedarán clasificadas, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en Grupos Profesionales, atendiendo a la conjunta ponderación de conocimientos, especialización, experiencia, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

La clasificación y encuadramiento del personal en la estructura de grupos profesionales que figura en este artículo se determinará, conforme a los criterios indicados por la Dirección Gerencia, como parte de las facultades de organización recogidas en el artículo 11 de este Convenio Colectivo, y en el marco de la Relación de Puestos de Trabajo.

El personal de Aljarafesa se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1: Mandos superiores.

En este grupo se integran las categorías de Dirección, Jefatura de Servicio y Jefatura de Área.

Nivel 1.—Se encuadran en este nivel las categorías de Dirección y Jefatura de Servicio, con vinculación y dependencia de la Dirección Gerencia o de una Dirección, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades de la gestión de procesos y actividades de un servicio, áreas funcionales o grupos de colaboradores, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, a partir de directrices generales de carácter amplio, sujetas a la supervisión de la Dirección en la que se integre en el caso de las Jefaturas del Servicio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.
- B. Formación: Titulación equivalente a estudios universitarios de Máster o Licenciatura, completados con una formación específica para el puesto de trabajo y/o mediante una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel 2.—Se encuadran en este nivel las Jefaturas de Área, con dependencia directa de una Dirección o Jefatura de Servicio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogénea, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad que comporta una responsabilidad directa sobre un área funcional, con responsabilidad de mando sobre una organización que puede afectar a una o varias personas colaboradoras.
  - B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de Grado o Diplomatura, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o a estudios universitarios de Máster o Licenciatura, completada con una formación específica para el puesto de trabajo.
- Grupo Profesional 2: Mandos intermedios y técnicos.

En este grupo quedan integrados las Jefaturas de Grupo y Técnicos, con dependencia de un Mando Superior, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

#### 2.1. Jefaturas de Grupo.

Se encuadran en este Subgrupo las Jefaturas de Grupo, con dependencia de un mando superior, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad de mando sobre una organización que puede afectar a una o varias personas colaboradoras.
- B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a estudios universitarios de Grado o Diplomatura, completada con una formación y especialización específica para el puesto de trabajo.

#### 2.2. Técnicos.

Se encuadran en este Subgrupo los Técnicos, considerando dos niveles, en función de conocimientos, especialización y experiencia:

∨ Nivel 1.—Está integrado por las categorías de Técnico Superior Nivel I y Nivel II, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.
- B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a estudios universitarios de Máster o Grado, o bien Licenciatura o Diplomatura, completada con una formación y especialización específica para el puesto de trabajo.

∨ Nivel 2.—Está integrado por las categorías de Técnico Nivel I y Nivel II, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con cierto grado de iniciativa, que suponen tareas complejas con contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.
  - B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a estudios universitarios de Grado o Diplomatura o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación y especialización específica para el puesto de trabajo.
- Grupo Profesional 3: Línea operativa.

En este grupo profesional se consideran cinco niveles, en función a su grado de iniciativa, complejidad, especialización y mando.

∨ Nivel 1.—Está integrado por las categorías de Encargado Operativo, Oficial Superior Técnico/Administrativo/Operario, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios Generales: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.
- B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada para el puesto de trabajo.

∨ Nivel 2.—Está integrado por la categoría de Oficial Técnico/Administrativo 1.ª, con dependencia de un Oficial Superior, un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.
- B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación profesional 1er Grado, completada con una experiencia dilatada para el puesto de trabajo.



Y Nivel 3.—Está integrado por las categorías de Oficial Técnico/Administrativo 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> y Oficial Operario 1.<sup>a</sup>, con dependencia de un Oficial Superior, un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.
- B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional de 1er Grado, completada con formación específica para el puesto de trabajo.

Y Nivel 4.—Está integrado por las categorías de Oficial Operario 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> y Auxiliar Técnico/Administrativo/Operario 1.<sup>a</sup>, con dependencia de un Oficial Superior, un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
- B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica para el puesto de trabajo.

Y Nivel 5.—Está integrado por las categorías de Auxiliar Técnico/Administrativo/Operario 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, con dependencia de un Oficial Superior, un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.
- B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Esta estructura de grupos profesionales no supone en sí una relación de preferencias o equivalencias a efecto del régimen retributivo, que será el que venga establecido por categorías en este Convenio Colectivo y sus Anexos.

## Título segundo

### *Régimen y jornada de trabajo*

#### Artículo 16.—*Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral para todo el personal de Aljarafesa será de treinta y cinco horas (35) semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

A efecto del cómputo efectivo anual de esa jornada laboral semanal, se tendrán en consideración los festivos, descansos, vacaciones y licencias reguladas en este Convenio Colectivo, considerándose, en cualquier caso, como tiempo efectivo de trabajo, un descanso por jornada o turno equivalente a veinte minutos. El cómputo anual de la jornada laboral será de: 1.540 horas en 2021; 1.533 horas en 2022; 1.531 horas para 2023; 1.545 horas para 2024 y 1.540 horas en 2025.

La jornada laboral se computará con carácter anual con el horario de trabajo establecido en el artículo siguiente.

#### Artículo 17.—*Horario de trabajo.*

La jornada laboral establecida en el artículo precedente se distribuirá en cada Centro de Trabajo y/o Función Operativa, conforme a los horarios de trabajo que seguidamente se establecen, en razón a las características y circunstancias de las actividades desarrolladas por el personal de Aljarafesa, teniendo presente que la condición de servicio público esencial que tiene su actividad requiere, en determinadas circunstancias, una prestación de actividades y tareas de forma continua y permanente.

Los horarios y la identificación del personal del Centro de Trabajo, Función Operativa o personal al que se le aplica, serán los siguientes:

##### a) Horario de trabajo en régimen general:

Este horario de trabajo se aplicará al personal cuya actividad se desarrolla en las oficinas centrales, sea cual sea la función operativa que haga en la empresa, al personal que no esté sujeto al régimen de turnos de la ETAP y EDAR que realicen tareas administrativas, técnicas, de mantenimiento o de laboratorio, así como al personal que no se encuentre adscrito a dicho régimen de turnos del Centro Operativo de Mantenimiento del PISA.

La jornada laboral se desarrollará a través de un horario de trabajo diario de siete (7) horas, de lunes a viernes, ambos incluidos, con un periodo de cumplimiento obligatorio de seis (6) horas entre las 08.30 h. y las 14.30 h. El resto de la jornada podrá efectuarse de forma flexible, entre las 07.30 h. y las 15.30 h.

El personal acogido a este régimen general además contará con una jornada laboral reducida, de cinco (5) horas, durante los días no festivos de la Semana Santa y durante la Feria de Sevilla capital con un periodo de cumplimiento obligatorio de cuatro (4) horas entre las 09.30 h. y las 13.30 h. El resto de la jornada podrá efectuarse de forma flexible, entre las 08.30 h. y las 14.30 h.

##### b) Horario de trabajo en régimen de turnos:

###### b.1. Centro Operativo de Mantenimiento:

La jornada laboral descrita en el artículo precedente se desarrollará a través de una jornada laboral en dos turnos diarios de siete (7) horas, siendo los turnos consecutivos de mañana y tarde.

El horario del personal adscrito al régimen de turnos del Centro Operativo de Mantenimiento del PISA será de lunes a domingo, ambos incluidos, en tramo horario comprendido entre las 08.00 h. a 15.00 h. y de 14.30 h. a 21.30 h.

Todo el personal anteriormente descrito, disfrutará una jornada laboral reducida, durante los días de la Semana Santa, Feria de Sevilla capital de 09.00 h. a 14.00 h. y de 13.00 h. a 18.00 h.

###### b.2. Estación de Tratamiento de Agua Potable:

La jornada laboral descrita en el artículo precedente se desarrollará a través de una jornada laboral en turnos continuado de ocho (8) horas en tres (3) turnos rotativos que cierran el ciclo diario de noche, mañana y tarde, incluidos sábados, domingos y festivos.

El horario del personal adscrito al régimen de turnos de la Estación de Tratamiento de Agua Potable será de lunes a domingo, ambos incluidos, en los tramos horarios comprendidos entre las 23.00 h. a 07.00 h. del día siguiente, de las 07.00 h. a 15.00 h. y de las 15.00 h. a 23.00 h.

Todo el personal cuyo horario de trabajo esté sometido a régimen de turnos, estará a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 19 y 32 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, no existiendo en las tareas y actividades a desarrollar en esos turnos riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes, a los efectos de lo establecido en el artículo 33 del citado RD, según redacción dada por R.D. 311/2016, de 29 de julio.

Para la determinación e identificación de los turnos en cada Centro de Trabajo y/o Función Operativa, la empresa, por cada Servicio, elaborará un cuadrante anual de periodicidad mensual con una vigencia de abril de esa anualidad a marzo de la siguiente que se expondrá en los tabloneros de anuncios antes de final de febrero de cada anualidad, en los que se establecerá además para el personal a turnos de la Estación de Tratamiento de Agua Potable y del Centro Operativo de Mantenimiento del PISA un régimen de retén para suplir las ausencias por períodos semanales. Los cuadrantes de turnos se elaborarán atendiendo a criterios empresariales organizativos, así como teniendo presente criterios menos perjudiciales para la salud de las personas trabajadoras. Estos cuadrantes de turnos podrán ser modificados por necesidades del Servicio, a criterio de la Jefatura de este, dando cuenta con la máxima antelación posible a la persona trabajadora afectada. Estos cuadrantes y sus posibles modificaciones deberán ser comunicados a RR.HH.

No obstante, lo anterior, el personal en régimen de turnos o en tareas de mantenimiento en la ETAP podrá ser incorporado a una u otra actividad por necesidades del servicio, con una comunicación previa de, al menos, tres (3) días hábiles.

La adscripción a uno u otro régimen horario se deriva de la propia organización del trabajo que, conforme al artículo 11 del presente Convenio Colectivo, es facultad de la Dirección Gerencia sin perjuicio de las facultades reconocidas a la representación de las personas trabajadoras, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores, en este Convenio o en cualquier otra norma de aplicación, quedando, pues, obligado todo el personal a cumplir el régimen horario que venga establecido para el Centro de Trabajo o Función Operativa que le venga asignada en razón de su actividad o tareas en la empresa.

El exceso o el déficit horario no podrá superar las quince (15) horas. A partir de ese momento, la persona trabajadora no podrá acumular más horario, disponiendo, para regularizar el cómputo, del mes corriente en el que haya alcanzado el límite horario más el mes natural siguiente. Este plazo quedará suspendido durante el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre en situación de baja médica, vacaciones o licencia.

En todo caso, el déficit o exceso horario debe quedar completamente saldado a treinta de noviembre del año en curso. Las horas que puedan acumularse, por exceso o por defecto en el mes de diciembre de ese mismo año deberán quedar saldadas en ese mismo mes, debiendo alcanzarse a fecha treinta y uno de diciembre el cómputo de la jornada laboral anual.

La recuperación del déficit horario establecido se gestionará en el Portal del Empleado, pudiéndose recuperar hasta las 20.30 h. y respetando, en todo caso, el descanso mínimo de doce (12) horas entre la finalización del horario de trabajo de un día y el comienzo de la jornada al día siguiente, no generando el plus de prolongación de jornada. La recuperación del exceso horario debe hacerse, en todo caso, respetando los periodos de cumplimiento obligatorio.

Con independencia del cumplimiento de la jornada laboral establecida, para aquellas personas trabajadoras que, en razón a sus funciones, responsabilidades o circunstancias de su trabajo, precisen cumplir un régimen flexible del horario de trabajo, siempre que no condicione ni perjudique el normal desarrollo o funcionamiento de otras actividades de la empresa, la Dirección Gerencia podrá dar autorización expresa para su establecimiento, previa solicitud a RR.HH. que será la competente para su tramitación.

Asimismo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, así como para dar respuesta a circunstancias excepcionales personales o familiares, la persona trabajadora podrá solicitar motivadamente a RR.HH. la modificación de alguna de las condiciones de los anteriores horarios, y siempre atendiendo al grado de afectación de dicha solicitud a las necesidades del servicio, para lo cual, RR.HH. solicitará informe a la Jefatura de Servicio. La autorización será competencia de la Dirección Gerencia.

Todo el personal de la empresa deberá hallarse en su puesto de trabajo al inicio de la jornada en disposición para el desempeño de sus funciones. En relación con la obligación del control de asistencia se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de mejorar la productividad y reducir la necesidad de hacer horas de trabajo extraordinarias en los términos previstos en el artículo 18, la jornada efectiva anual resultante de lo establecido en el artículo 16 precedente se podrá distribuir de forma irregular con carácter mensual, semanal o diaria a todo o parte del personal adscrito a una misma unidad funcional por la Dirección Gerencia previo acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo o pacto individual con las personas trabajadoras afectadas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el máximo de jornada laboral a distribuir de manera irregular, en todo caso, será del diez por ciento (10%) de la indicada en el citado artículo 16, respetándose los periodos legales de descanso, debiendo conocer la persona trabajadora con un preaviso mínimo de cinco (5) días laborables el día y hora de comienzo y finalización de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

#### Artículo 18.—Horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir, al mínimo indispensable, las horas extraordinarias.

Sin perjuicio del carácter voluntario establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, por precisarse la continuación o incorporación al trabajo, la persona Responsable del Servicio en ese momento podrá decidir que el personal deba continuar o asistir a su puesto de trabajo para realizarlo hasta concluir las tareas asignadas o ser sustituido por otra persona trabajadora, considerándose como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el personal las siguientes:

- a. Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b. Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c. Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio.

Las horas extraordinarias se compensarán por descanso siempre que no superen el número de tres (3) por cada continuación o prolongación de la jornada ordinaria, la cuarta y siguientes se abonarán con un límite máximo anual para la totalidad del personal de

doscientas ochenta (280) horas; en este límite no se tendrán en cuenta, las previstas en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, en su caso será de aplicación lo previsto en el artículo 34 sobre plus de prolongación y disposición.

A) Horas extraordinarias por continuación de jornada.

Cuando se produzca una continuación de jornada por los motivos establecidos anteriormente, y ésta superase en dos horas a la ordinaria, el personal afectado dispondrá de media hora de descanso retribuido.

Las horas de continuación se compensarán siempre que no superen el límite de tres, mediante el descanso de hasta cuatro horas o su parte proporcional al tiempo realizado y se retribuirán la cuarta y siguientes a precio de la hora efectiva de trabajo que corresponda según categoría.

B) Horas extraordinarias por incorporación al trabajo.

Cuando se requiera la incorporación al trabajo de personal que ha concluido su jornada habitual, las horas trabajadas como extraordinarias se compensarán, siempre que no superen el número de tres (3), mediante el descanso de hasta cinco (5) horas o su parte proporcional al tiempo realizado; considerándose en cualquier caso a estos efectos un período de trabajo mínimo en horario extraordinario de dos (2) horas. Si la eventualidad atendida requiriera superar dicho número de tres, la cuarta y siguientes se abonarán al precio de 1,5 veces la hora efectiva de trabajo que corresponda según categoría.

En este caso tendrá derecho a recibir la compensación por locomoción establecida en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo, por los kilómetros realizados con vehículo propio desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Las horas a compensar por descanso se acumularán hasta alcanzar una jornada completa, procurando que dicho descanso sea en fecha inmediata anterior o posterior a otros períodos de descanso o vacaciones, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la realización de la hora extraordinaria; cuando el número de horas a compensar en ese período de cuatro (4) meses sea inferior a un día efectivo de trabajo, se descansarán al comienzo o finalización de una jornada laboral; dichos descansos se establecerán de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la persona Responsable del Servicio del que dependa.

Ninguna persona trabajadora prestará más de doce (12) horas sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la persona Responsable del Servicio en ese momento, ni realizar por año natural más de ochenta (80) horas de las establecidas en este artículo, salvo las reguladas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Mensualmente RR.HH. facilitará a la persona trabajadora un resumen mensual de las horas extraordinarias realizadas.

La información sobre horas extraordinarias del personal se facilitará al Comité de empresa con las condiciones requeridas en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como de cualquier otra normativa conexas que resulte de aplicación.

Las personas trabajadoras no podrán, en ningún caso efectuar horas extraordinarias para la realización de tareas de inferior categoría a la del puesto de trabajo que ocupa, excepto en los supuestos previstos en el apartado 2 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.—*Días festivos.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán, con carácter retribuido y no recuperable, de los catorce (14) días festivos aprobados como tales en el ámbito de la Comunidad Autónoma, como establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, considerándose además los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre como descanso no recuperable, que se asimilarán a festivo en el horario de trabajo a turnos; los citados días festivos deberán de disfrutarse dentro del año natural al que correspondan.

En el supuesto que cualquiera de los citados catorce (14) días festivos coincidiesen en sábados, o los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre coincidiesen en sábados o domingos, su disfrute se realizará en día laborable que se señalará de común acuerdo con la persona trabajadora, a solicitud de esta. En todo caso, los descansos correspondientes a los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre se disfrutarán en el periodo de tiempo comprendido entre el día 22 de diciembre y el 31 de enero.

Los dos (2) días de fiestas locales deberán ser disfrutados en razón de los que correspondan al municipio donde resida cada persona trabajadora, no considerándose, por tanto, festivos los días de fiesta local donde radique el centro de trabajo. Cualquier modificación de estos días deberá ser previamente autorizado por su Responsable, atendiendo a las necesidades del servicio, y comunicado a RR.HH.

En caso de que el número de personas trabajadoras que hayan solicitado disfrutar de cualquiera de los días de descanso regulados en este artículo en la misma fecha sea lo suficientemente significativo como para poder afectar a la normal actividad para la prestación de los servicios, éstos días se disfrutarán por turnos, teniendo preferencia la persona de mayor antigüedad salvo que hubiera hecho uso de esta ventaja con anterioridad.

Aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de sus puestos de trabajo, sistema de turno, necesidades del Servicio u otra causa justificada no hubieran podido disponer de cualquiera de los días de descanso regulados en este artículo, incluso considerando los límites temporales establecidos, disfrutarán de los mismos en otros días se señalarán de común acuerdo con quien ejerza la responsabilidad del Servicio de quien dependan, procurando que dichos descansos sean en fechas inmediatas, anterior o posterior, a otros períodos de descanso o vacaciones.

Artículo 20.—*Vacaciones.*

Todo el personal, sin distinción de grupo profesional, nivel retributivo o categoría ni modalidad de contratación, y en función de la jornada laboral establecida en el artículo 16, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós (22) días laborables en cada año de trabajo, computándose uno con ochenta y tres (1,83) días laborables por cada mes de trabajo para el personal de nuevo ingreso o contrato temporal o cese en la empresa, supuesto a los cuales se computará como mes entero aquél en que hubiese ingresado o cesado.

Los días de vacaciones indicados en el párrafo anterior se incrementarán, en razón a la antigüedad de la persona trabajadora en Aljarafe, y en el año en que la misma cumpla los años de antigüedad, conforme a la siguiente escala a partir de los 15 años de antigüedad hasta los 19, 1 día; a partir de los 20 años de antigüedad hasta los 24, 2 días; a partir de los 25 años de antigüedad hasta los 29, 3 días; y a partir de los 30 años de antigüedad: 4 días.

Los días de vacaciones habrán de disfrutarse entre el uno de enero del año en que se devenga y el 31 de enero de la siguiente anualidad, fecha en que se producirá la caducidad de las vacaciones no disfrutadas, a cuyo efecto todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de sus vacaciones durante el mes de enero de cada año.

El plan de vacaciones aprobado por la Dirección Gerencia se expondrá en los tablones de anuncios a partir del día 28 de febrero del año de su disfrute.

Cuando coincidan dos o más personas trabajadoras en la misma fecha de petición de vacaciones, y no pudieran compatibilizarse por razones del servicio, tendrá preferencia la de mayor antigüedad, salvo que hubiera hecho uso de ventaja con anterioridad.

Siempre y cuando las circunstancias de trabajo lo permitan, el personal con horario en régimen de turno que comience sus vacaciones un lunes y/o finalicen sus vacaciones en viernes, podrá solicitar el disfrute de descanso en el fin de semana inmediatamente anterior y posterior.

Los períodos de vacaciones se suspenderán por situación de Incapacidad Temporal, procediéndose al establecimiento de un nuevo período vacacional por los días de vacaciones en baja, una vez se produzca el alta médica, a señalar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y quien ejerza la responsabilidad del servicio del que dependa. Para poder aplicar esta suspensión, habrá de comunicarse el parte de baja a RR.HH. dentro de los tres (3) días siguientes al del hecho causante.

Cuando una Incapacidad Temporal impida a la persona trabajadora disfrutar de vacaciones durante el año natural al que correspondan, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en que se han originado.

Las vacaciones podrán quedar interrumpidas por el período que le corresponda de licencia retribuida de las letras d), e), f), g) e i) del artículo siguiente. Esta interrupción deberá solicitarse justificadamente a RR.HH. y una vez finalizada la incidencia podrá continuarse con el disfrute del período solicitado si fuera posible por las necesidades del servicio. En caso contrario, se acordará un nuevo período de disfrute de las vacaciones.

En virtud del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, o su ampliación por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis (16) meses se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En todo caso, la persona trabajadora podrá decidir acumular sus días de vacaciones y licencia de asuntos propios a continuación de las bajas de maternidad o paternidad.

Aquellas personas que, por necesidades de la empresa no pudieran disfrutar sus vacaciones aprobadas debidamente en el cuadrante inicial, deberán ser resarcidas económicamente con los gastos asumidos presentado los justificantes correspondientes. Quien ejerza la responsabilidad de la persona trabajadora informará a RR.HH, que lo comunicará al Comité de empresa.

Cualquier modificación de los períodos de vacaciones aprobados inicialmente en el correspondiente cuadrante a propuesta de la persona trabajadora deberá ser previamente autorizada por su Responsable, atendiendo a las necesidades del servicio y comunicado a RR.HH.

#### Artículo 21.—*Licencias y excedencias.*

Las personas trabajadoras a las que es de aplicación el presente Convenio Colectivo podrán ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación según el procedimiento que se establezca por RR.HH, debiendo coincidir el disfrute con el hecho causante salvo en los casos que expresamente se indican. En caso de que no se justificara la licencia, la ausencia se considerará como día de asuntos particulares si la ausencia hubiera sido de la jornada laboral completa, o del crédito horario si dicha ausencia fuera de parte de la jornada. En caso de que la persona trabajadora tuviese agotadas estas licencias, podrá escoger entre recuperar ese tiempo de trabajo o que le sea computado como vacaciones.

Los motivos y por el tiempo serán los siguientes:

A) Licencias retribuidas.

- a) Por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, quince (15) días naturales.
- b) Por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el día laborable en el que se produzca dicho acto.
- c) Por traslado de domicilio habitual dos (2) días laborables, con un máximo de dos traslados anuales.
- d) Tres (3) días laborables por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada o familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, que serán cinco días laborales si el fallecimiento se produce fuera de la provincia de Sevilla. En el supuesto recogido en este apartado, si el hecho causante ocurre durante la jornada ordinaria, la persona trabajadora podrá ausentarse de la misma y el permiso se computará desde su siguiente día laborable.
- e) Dos (2) días laborables por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de familiares de tercer grado de consanguinidad y afinidad siempre que mantengan relación de convivencia acreditada mediante certificado de empadronamiento, que serán cuatro días laborales si el fallecimiento se produce fuera de la provincia de Sevilla. En el supuesto recogido en este apartado, si el hecho causante ocurre durante la jornada ordinaria, la persona trabajadora podrá ausentarse de la misma y el permiso se computará desde su siguiente día laborable.
- f) Tres (3) días laborables en caso de accidente, enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada o familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, que serán cinco días laborales si el suceso es fuera de la provincia de Sevilla.
- g) Dos (2) días laborables en caso de accidente, enfermedad o intervención quirúrgica de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de familiares de tercer grado de consanguinidad y afinidad siempre que mantengan relación de convivencia acreditada mediante certificado de empadronamiento que serán cuatro días laborales si el suceso es fuera de la provincia de Sevilla.
- h) En los supuestos f) y g) estos permisos podrán disfrutarse en días laborables no sucesivos en las siguientes tres semanas desde el hecho causante. En los supuestos en que para un mismo hecho causante tengan derecho a disfrutar de este permiso varias personas trabajadoras de Aljarafe podrán alternar su ejercicio disfrutando cada una de ellas del período reconocido. Estas necesidades deberán ser comunicadas en la fecha del hecho causante a RR.HH.
- i) Por interrupción del embarazo un permiso de cinco (5) días laborables para la persona gestante y tres (3) días laborables para su cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada.

- j) Por nacimiento de nieto o nieta, un (1) día laborable que se podrá disfrutar dentro de los cinco días laborales siguientes al nacimiento.
  - k) Para asistencia a consulta médica, propia o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de familiares de tercer grado de consanguinidad y afinidad siempre que mantengan relación de convivencia acreditada mediante certificado de empadronamiento y para asistencia a técnicas de preparación al parto siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario dentro de la jornada.
  - l) El personal del turno nocturno por razón de acudir a médico especialista, por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o por asistir a exámenes oficiales, tendrá derecho a finalizar dos horas antes, siempre y cuando desde el final de la jornada laboral habitual hasta la hora de asistencia a lo que constituye el hecho causante, transcurran menos de cuatro horas.
  - m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A los efectos de este permiso, se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal: Comparecencia obligatoria por citaciones instadas por órganos judiciales, comisarías o cualquier otro organismo oficial, cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral, asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad competente, deberes cuyo incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa (Renovación DNI, etc.) o que requieran de la comparecencia presencial para la realización de trámites en un procedimiento ante la Administración Pública, se hayan iniciado de oficio o a instancia de parte, como por ejemplo, la tramitación de la documentación previa necesaria para la adopción o acogimiento de un menor o para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde los hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial reciban tratamiento.
  - n) Licencia retribuida para los días de celebración de los exámenes finales o parciales y demás pruebas definitivas de aptitud durante los días de celebración, así como la posibilidad de cambiar el turno en la semana en que coincida la fecha del día del examen.
  - o) Seis días laborables, consecutivos o no, por cada año natural por asuntos particulares, sin necesidad de justificación. Estos días serán prorrateables para el personal de nuevo ingreso o con contrato temporal o cese en la empresa, a los cuales se computará como mes entero aquél en que hubiese ingresado o cesado. Esta licencia se extinguirá el 31 de enero de cada año natural.
  - p) Un crédito horario de dieciséis (16) horas anuales para los años 2022 y 2023 y quince (15) horas anuales para el resto de la vigencia del convenio, cuyo disfrute habrá de hacerse por fracciones no inferiores a una hora, ni superior a los dos tercios de la jornada laboral diaria. Esta licencia se extinguirá el 31 de enero de cada año natural.
  - q) Dos horas diarias al inicio o al final de la jornada durante los dos últimos meses de embarazo, para las mujeres trabajadoras, según lo regulado en el artículo 51 del presente Convenio Colectivo.
- B) Licencias no retribuidas.

Las personas trabajadoras deberán solicitar este tipo de licencias justificadamente a RR.HH, siendo competencia de la Dirección Gerencia su autorización. Los tipos de licencias contempladas son:

- a) Licencias especiales sin retribución de hasta un máximo de veintidós (22) días laborales por año natural. A estas licencias se podrá recurrir una vez agotadas las vacaciones, asuntos propios y cualquier otra licencia que le pudiera ser de aplicación.
  - b) Licencias de hasta dos meses de duración en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado. Esta licencia podrá disfrutarse de forma fraccionada en el plazo de doce meses, a contar desde la fecha de inicio del primer periodo, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada. Esta licencia podrá solicitarse con carácter anual siempre que el procedimiento no haya finalizado.
  - c) Licencias sin retribución hasta un máximo de quince días naturales cuando los hechos motivadores recogidos en las letras d), e) f), g), h), i) y j) de las licencias retribuidas sucedan fuera de las fronteras del Estado.
- C) Excedencias.

El régimen de las excedencias de las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio Colectivo será el que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores con determinadas singularidades.

Tendrá los efectos de excedencia forzosa aquella que se solicite por las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro (4) años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres (3) años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada, o 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.

El periodo en que el personal permanezca en estos tipos de excedencias será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

Se prevé el derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años, para la persona excedente por cuidado de hijos o hijas, del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; y de un año para la persona en excedencia voluntaria.

Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, aun cuando resulte de nivel retributivo o categoría inferior, hasta tanto surja vacante equivalente a la desempeñada en el momento de comenzar la excedencia.

Se permite la concatenación de excedencias por distinta causa hasta un máximo de cinco (5) años, salvo el supuesto de excedencia forzosa por ejercicio de cargo público.

En todo lo demás no estipulado en el presente artículo, en lo referente a excedencias y licencias, ya sean voluntarias o forzosas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Título tercero  
*Régimen económico*

Capítulo I  
*Salario*

Artículo 22.—*Remuneraciones.*

Las remuneraciones del personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se establecerán sobre la base de los salarios fijados por meses, considerando los mismos como de treinta días naturales, cuatro sábados y cuatro domingos, a los efectos de aplicación de las liquidaciones que hubiesen de practicarse por día, y en razón a la jornada laboral y horario de trabajo establecidos en los artículos 16 y 17 de este Convenio Colectivo.

El importe total de estas remuneraciones, atendiendo las actividades desarrolladas en cada nivel retributivo o categoría y grupo profesional, estará constituido por los conceptos establecidos en el Anexo I de este Convenio Colectivo, Salarios Base y Pagas Extras, según los distintos niveles retributivos o categorías y grupos profesionales regulados en el mismo, además de aquellos otros complementos recogidos en las Secciones Primera, Segunda y Tercera del Capítulo II de este Título.

Los importes señalados en el Anexo I y en las Secciones Primera, Segunda y Tercera del Capítulo II de este Título, corresponden a las anualidades de 2021 y 2022.

Artículo 23.—*Revisiones salariales.*

Los importes anuales que figuran en el Anexo I de este Convenio Colectivo y los que corresponden a los Complementos recogidos en las Secciones Primera, Segunda y Tercera del Capítulo II de este Título, los conceptos indemnizatorios incluidos en el Capítulo III, así como los importes correspondientes a Ayuda Anual para Estudios, Ayudas a Familiares con Discapacidad y Ayudas por Fallecimiento, se actualizarán al alza en enero del 2023 sobre los existentes al treinta y uno de diciembre de 2022 con el porcentaje del Índice de Revalorización de Pensiones previsto para ese año, actualizándose al alza al final del ejercicio con la diferencia entre el porcentaje del Índice de Revalorización de Pensiones previsto para 2023 y el incremento del IPC real interanual a noviembre de ese mismo año.

Para los años 2024 y 2025, el importe de los conceptos salariales indicados en el párrafo precedente se determinará en base a los existentes al 31 de diciembre del año precedente, más el porcentaje del Índice de Revalorización de Pensiones previsto para cada uno de esos años, actualizándose al alza al final del ejercicio y para la totalidad de este, con la diferencia del Índice de Revalorización de Pensiones aplicado y el IPC real interanual a noviembre de cada anualidad.

Los incrementos salariales establecidos en los párrafos precedentes tendrán como límite cuantitativo los que, en su caso, se establezcan por disposición legal, aplicándose el incremento máximo permitido por la misma.

En el caso de los conceptos indemnizatorios corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo la actualización de los importes para los años en que esté en vigor el convenio a partir de 2023, incluido, atendiendo a la evolución de las circunstancias socioeconómicas y empresariales. Dicha revisión será, como mínimo, la fijada por disposición legal para los conceptos salariales y, como máximo, el IPC interanual de noviembre, garantizándose un 7% anual en el caso de que dicho IPC supere ese porcentaje.

Artículo 24.—*Forma de pago.*

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, conforme al recibo que figura como Anexo VI a este Convenio Colectivo, que se remitirá a cada persona trabajadora por correo electrónico o Portal del Empleado.

El importe se hará efectivo mediante transferencia a la entidad bancaria que éstas designen, si bien podrán solicitar de forma justificada se le formalice el pago mediante cheque entregado en la caja de la empresa, o en el centro de trabajo, según determine esta.

Se establece como día de pago el día 27 de cada mes, excepto el mes de diciembre en el que se efectuará el día 20. Si estos días recayesen en sábado, domingo o festivo nacional o autonómico conforme al Calendario Oficial de Fiestas, el pago se anticipará al día laborable inmediato anterior en las mismas condiciones.

Artículo 25.—*Anticipos.*

La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes al personal que lo solicite con cinco (5) días laborables de antelación, en una cuantía máxima del cincuenta por ciento (50%) de los conceptos fijados en el Anexo I más el Complemento Variable que le corresponda para el referido mes, y serán reintegrados a la empresa mediante deducción en la nómina correspondiente a dicho mes. La persona trabajadora podrá decidir si percibe dicho anticipo mediante ingreso en cuenta, o en líquido por caja.

Todas las personas trabajadoras que lo deseen, con una antelación mínima de cinco (5) días laborables y por una sola vez cada año natural, podrán solicitar un anticipo de hasta dos mil euros (2.000 €), que serán descontados de sus haberes por partes iguales en las pagas extras que se devenguen en los siguientes inmediatos doce (12) meses, o de forma mensual en ese mismo período, a petición la persona interesada, no concediéndose un nuevo anticipo hasta tanto no haya sido liquidado en su integridad otro anterior existente. El pago de este anticipo se realizará por transferencia bancaria.

Capítulo II  
*Complementos salariales*

Sección primera.—*Complementos personales.*

Artículo 26.—*Antigüedad.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio Colectivo devengarán aumentos periódicos por años de servicio, como premio a la continuidad temporal al servicio de Aljarafesa, en los términos contenidos en el presente artículo, consistente en una cantidad mensual variable según nivel retributivo o categoría, grupo profesional y número de años de servicio, conforme figura en las tablas del Anexo III a este Convenio Colectivo.

Estos aumentos periódicos se aplicarán, a partir del primer año de servicio, en aquella mensualidad en que hubiese cumplido dicho período.

Sección segunda.—*Complementos de calidad y cantidad en el trabajo.*

Artículo 27.—*Complemento variable de retribución.*

Con el objetivo de remunerar adecuadamente la contribución individual que cada persona trabajadora efectúa para el cumplimiento de los fines y objetivos de Aljarafesa, se establece un Complemento Variable de Retribución en función del rendimiento en el desempeño de sus funciones, siendo su cuantía la que figura en el Anexo II.

Para la determinación del importe a remunerar por este concepto, se atenderá a la evaluación del rendimiento de cada persona trabajadora, medido conforme a los parámetros y peso específico de los mismos que se detallan en el Anexo VII. Tanto los parámetros como su peso específico podrán ser variados para cada período anual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, previa su aprobación por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Por parte de Recursos Humanos se informará a las personas trabajadoras que lo soliciten sobre la puntuación obtenida en los diferentes factores que comprende el parámetro Evaluación del Desempeño.

Sección tercera.—*Complemento de puesto de trabajo.*

Artículo 28.—*Nocturnidad.*

Aquellas personas trabajadoras que al menos tres (3) horas de su jornada laboral ordinaria en la empresa se desarrollen en el período comprendido entre las 22.00 h. y las 6.00 h. del día siguiente percibirán un complemento por cada jornada desempeñada en dicho horario en la cuantía resultante de la suma de los importes que figuran en la Tabla del Anexo IV. No se percibirá este complemento en los casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

En los centros de trabajo donde el personal propio desarrolle actividad en turno de noche estarán presentes, al menos, dos personas, pudiéndose incluir en este cómputo personal de contratación externa.

Artículo 29.—*Plus de turno.*

En razón del régimen de turnos que Aljarafesa tiene establecido para mantener atendido el servicio durante las veinticuatro horas del día, tal como se regula el apartado B) del artículo 17 todo el personal, por cada día efectivamente trabajado en turno, es decir, excluido del horario de trabajo establecido en el apartado a) de ese mismo artículo, percibirá un Plus de Turno por cada día efectivo de trabajo consistente en una cantidad fija, no acumulable, según la siguiente escala:

Días de turno	Importe en euros	
	2021	2022
Lunes a viernes	4,72	4,81
Sábados	15,60	15,91
Domingos	41,02	41,84
Fiestas nacionales, autonómicas, locales y de convenio	41,36	42,19

Las personas trabajadoras que realicen turnos entre las 23.00 h. de los días 23 y 30 de diciembre y 4 de enero y las 23.00 h. de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero de cada año percibirán, en sustitución del plus que le correspondiese conforme al cuadro precedente, la suma de ochenta y ocho euros con sesenta y seis céntimos (88,66 €) para el año 2021 y de noventa euros con cuarenta y tres céntimos (90,43€) para el año 2022.

Artículo 30.—*Dedicación especial.*

1. Personal en horario de régimen general.

La jornada de dedicación especial se llevará a cabo con carácter voluntario por el personal que, a propuesta de las Direcciones y las Jefaturas de Servicio, atendiendo a sus tareas y responsabilidades, apruebe la Dirección Gerencia.

Dicha jornada será de tres (3) horas, llevándose a cabo los lunes y miércoles en la franja horaria de las 15.30 h. y las 19.30 h., con un periodo de cumplimiento obligatorio de dos (2) horas entre las 16.30 h. y las 18.30 h..

El exceso o déficit horario en esta jornada de dedicación especial no podrá superar las tres (3) horas, cantidad que se añadirá a las quince (15) horas establecidas en el artículo sobre «Horario de Trabajo» siendo aplicable el mismo régimen de acumulación, regularización del cómputo y sistema de recuperación que en dicho artículo se contempla.

La jornada de dedicación especial será realizada desde el primer lunes o miércoles hábil siguiente a la celebración del día de Reyes, hasta el lunes o miércoles hábil anterior al 15 de junio, y desde el primer lunes o miércoles hábil siguiente al 15 de septiembre, hasta el lunes o miércoles hábil anterior al 22 de diciembre; excepto en las semanas correspondientes a Semana Santa y Feria de Sevilla, y aquellos días laborables que sean vísperas de una Fiesta Local, Autonómica o Nacional.

El personal adscrito a esta jornada percibirá un complemento de dedicación especial, conforme a los importes que figuran en el Anexo V de este Convenio, el cual queda vinculado de forma inexorable a la adscripción de dicha jornada.

Excepcionalmente, podrá eximirse temporalmente de la realización de la citada jornada de dedicación especial, a la persona trabajadora que así lo solicite a RR.HH, cuando sus circunstancias personales, de carácter excepcional y especial, le impidan la asistencia, y así sea acordado por la Dirección Gerencia, no percibiéndose el complemento de dedicación especial durante el periodo de tiempo en el que no se efectúe esta jornada.

2. Personal operario de la ETAP de Salteras.

El personal operario adscrito a la ETAP de Salteras, en fechas puntuales y programadas, atenderán con carácter voluntario las instalaciones de envasado de agua.

Dicho personal podrá realizar un máximo de doscientas una (201) horas anuales, en razón a un cuadrante que se establecerá por la Jefatura del Área de Tratamiento de Agua Potable, y que será comunicado al personal afectado con una antelación mínima de ocho (8) días naturales al inicio de la realización del turno.

La realización de esta jornada de dedicación especial para envasado de agua podrá ser de lunes a viernes entre las 15.30 y las 20.00 horas, y siempre respetando la jornada máxima, en cómputo anual, establecida en el artículo 34 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, así como el descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente regulado en el apartado 3 de ese mismo artículo.

El complemento que se percibirá por la realización efectiva de esta dedicación especial será el siguiente:

Categoría	Importe en euros/horas	
	2021	2022
Oficial Superior	26,86	27,40
Oficial 1. <sup>a</sup>	24,39	24,88
Oficial 2. <sup>a</sup>	23,68	24,15
Oficial 3. <sup>a</sup>	23,11	23,57

En ambos casos, es decir, tanto en el horario del personal en régimen general como en el horario del personal operario de la ETAP Salteras, las personas trabajadoras percibirán el plus de asistencia.

Artículo 31.—*Retén para prestación de servicios para los supuestos de suplencia por ausencia de personal.*

Las personas trabajadoras que presten el servicio de retén percibirán por cada día efectivo en el mismo, por cómputo de 24 horas, la cantidad de diez euros con sesenta céntimos (10,60 €) para el año 2021 y diez euros con ochenta y un céntimos (10,81 €) para el año 2022, y una vez que se incorporen al turno percibirán en su lugar el plus de turno que le correspondiese según el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Aquellas personas trabajadoras que prolonguen o incrementen su turno a afecto de la suplencia de otra persona trabajadora se aplicarán por el periodo de ampliación de turno el régimen regulado en los artículos 18 –Horas extraordinarias– y 34 –Plus de prolongación y disposición– vigentes en el Convenio Colectivo.

El servicio de retén se iniciará y finalizará para cada persona trabajadora con un periodo mínimo de descanso de doce (12) horas desde finalización de su turno anterior, o hasta la incorporación al turno que le corresponda.

La persona en servicio de retén deberá permanecer localizable, poniendo para ello Aljarafesa a su disposición un terminal telefónico, o bien cualquier otro sistema que a tal efecto se establezca.

Las personas trabajadoras que estando en régimen de retén que fueran requeridos para su incorporación percibirán el plus de prolongación y disposición.

1. Personal adscrito al régimen de turnos en Centro Operativo de Mantenimiento.

La suplencia por ausencia de personal a turno en el Centro Operativo de Mantenimiento, Área de Redes de Abastecimiento, en horario de tarde de lunes a viernes y mañana y tarde los sábados, domingos y festivos, se llevará a cabo mediante un servicio de retén que se realizará por una única persona y por periodos semanales, en horario de 14.30 h. a 22.00 h. de lunes a viernes y de 8.00h. a 22.00 h. los sábados, domingos y festivos.

La persona en servicio de retén deberá incorporarse al turno completo en el periodo máximo de dos (2) horas desde que le sea comunicada la necesidad de suplir una ausencia. En caso de que no fuese posible su incorporación, porque el aviso se produjese con una antelación inferior a dos (2) horas del inicio del turno, o bien la persona trabajadora en servicio de retén tuviera limitada su incorporación por cumplimiento del periodo de descanso diario, el personal operario del turno anterior deberá prolongar su turno por un periodo máximo de cuatro (4) horas.

La actividad a desarrollar por la persona en servicio de retén que se incorpore a turno será la que le correspondiese a la persona a la que suple, hasta completar los días de turno que a aquella le correspondiese, salvo que se incorporase con anterioridad a su finalización, o bien se produzca la modificación de los cuadrantes de turnos.

En el supuesto que la persona trabajadora asignada al servicio de retén cause baja, será suplida, en razón a los cuadrantes existentes, por la siguiente asignada al servicio de retén que estuviese realizando turno de mañana; a la cual se le comunicará la incidencia a los efectos oportunos.

Las personas trabajadoras que tengan asignadas servicio de retén solo podrán modificar el mismo mediante su sustitución con otro personal operario de Redes de Abastecimiento, con la aprobación previa y expresa de la Jefatura de Grupo de Redes de Abastecimiento, o en ausencia de ésta, de la Jefatura inmediata siguiente, siempre con un preaviso de al menos de cuarenta y ocho horas (48 horas).

Las horas realizadas como consecuencia del servicio de retén por incorporación al turno, forman parte de las horas efectivas establecidas en el presente Convenio Colectivo, por lo que las mismas serán compensadas por descanso.

2. Personal adscrito al régimen de turnos en ETAP de Salteras.

La suplencia por ausencia de personal a turno en la ETAP de Salteras se llevará a cabo mediante un servicio de retén que se realizará por una única persona y por periodos semanales, desde las 23:00 h. del lunes hasta las 23:00 h. del lunes siguiente.

La persona en servicio de retén deberá incorporarse al turno completo en el periodo máximo de cuatro (4) horas desde que le sea comunicada la necesidad de suplir una ausencia. En caso de que no fuese posible su incorporación, porque el aviso se produjese con una antelación inferior a cuatro (4) horas del inicio del turno, o bien la persona trabajadora en servicio de retén tuviera limitada su incorporación por cumplimiento del periodo de descanso diario, el turno será suplido por la persona del turno anterior en el primer tramo de cuatro (4) horas y por la persona del siguiente turno en el otro tramo de cuatro (4) horas, mediante la prolongación de sus turnos a su finalización o inicio, respectivamente.

La actividad a desarrollar por la persona en servicio de retén que se incorpore a turno será la que le correspondiese a la persona a la que suple, hasta completar los días de turno que a aquella le correspondiese, salvo que se incorporase con anterioridad a su finalización.

Si la persona a la que se sustituye tuviese una ausencia superior a tres secuencias completas de trabajo, la ausencia de este personal operario habrá de cubrirse mediante la modificación de los cuadrantes por el periodo de ausencia previsible.

En el supuesto que la persona trabajadora asignada al servicio de retén cause baja, será suplida por personal operario de turno en labores de mantenimiento o de descanso, en razón a los cuadrantes que existan en el servicio; personal a quien se le comunicará la incidencia a los efectos oportunos.

En los casos que por cualquier causa no estuvieren disponibles un mínimo de seis personas trabajadoras en turno en la ETAP, el servicio de retén sólo operará a partir de la segunda incidencia, pues la primera se cubrirá mediante la prolongación del turno anterior y el adelanto del turno posterior; incidencias éstas que se comunicarán a los oportunos efectos a las personas afectadas.



Las personas trabajadoras que tengan asignadas servicio de retén solo podrán modificar el mismo mediante su sustitución con otro personal operario de ETAP, con la aprobación previa y expresa de la Jefatura de Grupo de la ETAP, o en ausencia de ésta de la Jefatura inmediata siguiente, siempre con un preaviso al menos de dos turnos (16 horas).

Las horas realizadas como consecuencia del servicio de retén por incorporación al turno, forman parte de las horas efectivas establecidas en el presente Convenio Colectivo, por lo que las mismas serán compensadas por descanso, en las jornadas de mantenimiento del personal de turno.

Sección cuarta.—*De vencimiento superior al mes.*

Artículo 32.—*Pagas extraordinarias.*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir la suma de dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán por semestres naturales y se harán efectivas juntamente con los salarios de los meses de junio y diciembre, aplicándose su prorrateo en devengo inferior.

El importe a percibir por cada persona trabajadora por este concepto será el resultante de la suma de las siguientes cuantías:

- La correspondiente a su categoría profesional, en los importes que figuran en el Anexo I.
- Una mensualidad de antigüedad.

A los efectos de su devengo parcial, dicha mensualidad seguirá la misma regla establecida para las remuneraciones en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

El importe de las pagas extras tendrá la revisión que resulte según los conceptos que la integran.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo del cincuenta por ciento (50%) del importe de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles en los meses de junio y diciembre, para su abono en los meses de marzo y septiembre. Igualmente, podrán solicitar el anticipo correspondiente al abono de la parte proporcional mensual de dichas pagas extraordinarias.

Ambas solicitudes de anticipos de pagas extraordinarias se realizarán ante RR.HH. únicamente durante los meses de diciembre, teniendo efectividad por años naturales completos y renovándose de forma automática salvo comunicación expresa por parte de la persona trabajadora en el citado mes de diciembre.

### Capítulo III

#### *Indemnizaciones o suplidos*

Artículo 33.—*Plus de distancia y transporte.*

Para compensar los gastos de desplazamiento desde la residencia de cada persona trabajadora a su centro de trabajo, se percibirán por día efectivo de trabajo de forma presencial en jornada ordinaria seis euros con veintitrés céntimos (6,23 €) para el año 2021 y seis euros con treinta y cinco céntimos (6,35 €) para el año 2022.

Artículo 34.—*Plus de prolongación y disposición.*

Las personas trabajadoras que realicen trabajos fuera de su jornada habitual por los supuestos previstos en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, así como aquellos que estando en régimen de retén fueran requeridos para su incorporación a los mismos, y para compensar los gastos que ello pudiesen producirles, percibirán por cada actuación concreta que exceda de dos horas de duración en el primer caso, y por cada incorporación al régimen de turno en el segundo, la suma de treinta y cinco euros con veinticuatro céntimos (35,24 €) para el año 2021 y treinta y cinco euros con noventa y cuatro céntimos (35,94 €) para el año 2022.

Artículo 35.—*Locomoción.*

Los desplazamientos que el personal efectúe en vehículos de su propiedad para la realización de gestiones encomendadas por Aljarafesa serán compensados por cada kilómetro o fracción en razón de treinta y seis céntimos de euros (0,36 €) para el año 2021 y treinta y siete céntimos (0,37 €) para el año 2022.

Este importe se abonará igualmente en los supuestos que la persona trabajadora tenga que desplazarse con vehículo propio desde su domicilio al lugar de trabajo fuera del horario de su jornada ordinaria, en los supuestos establecidos en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

El personal acepta conducir vehículos que Aljarafesa ponga a su disposición para la realización de los desplazamientos que exijan el desempeño de sus cometidos, con independencia de su categoría profesional, siempre que disponga del carné habilitante para la conducción del vehículo de que se trate. Si no estuviera disponible vehículo en el momento y lugar, habrá de utilizar el suyo propio en los casos de gravedad o clara urgencia o emergencia indicada por la persona responsable del servicio en ese momento.

En los supuestos contemplados en el presente artículo, el personal no devengará retribución complementaria alguna por la conducción de vehículo, salvo la establecida en el presente artículo para los casos de utilización de vehículo propio de la persona trabajadora.

Artículo 36.—*Plus asistencia dedicación especial.*

Para compensar los gastos que puedan ocasionarse por el desempeño de la jornada de dedicación especial de forma presencial, ya sea en horario de régimen general o en horario de régimen a turnos, indicado en el artículo 30, percibirán por cada día efectivo de trabajo la cantidad de seis euros con veintitrés céntimos (6,23 €) para el año 2021 y seis euros con treinta y cinco céntimos (6,35 €) para el año 2022.

Artículo 37.—*Compensación por formación.*

La formación será realizada con carácter preferente dentro de la jornada de trabajo.

En caso de realizarse fuera de la jornada de trabajo, el tiempo empleado en formación se contabilizará dentro de la jornada anual, compensando la persona trabajadora este tiempo con tiempo equivalente de descanso retribuido.

En los casos en que la formación se realice dentro de la provincia de Sevilla y fuera de la jornada habitual de trabajo, la persona trabajadora percibirá el plus de locomoción por los kilómetros existentes entre su domicilio y el lugar de la formación, para el trayecto de ida y para el de vuelta.

En los casos en que la asistencia a formación o cualquier otra actividad laboral se realice fuera de la provincia de Sevilla, y precise de alojamiento y medio de transporte, los mismos serán gestionados directamente por la empresa. Otros gastos necesarios ocasionados como consecuencia directa de la asistencia a la formación o cualquier otra actividad laboral, como la manutención o el desplazamiento, serán abonados previa presentación de la factura o justificante.

Artículo 38.—*Plus por trabajo a distancia o teletrabajo.*

Con objeto de compensar los posibles gastos en que pudiera incurrir por realizar la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, la persona trabajadora percibirá por cada jornada ordinaria efectiva la cantidad de seis euros con veintitrés céntimos (6,23 €) para el año 2021 y seis euros con treinta y cinco céntimos (6,35 €) para el año 2022.

Por cada jornada efectiva de dedicación especial realizada en esta modalidad se devengará la misma cantidad.

Título cuarto

*Régimen asistencial*

Artículo 39.—*Ropa de trabajo.*

Para aquellas personas trabajadoras de la Línea Operativa de Aljarafesa, cuya actividad se desarrolle en el ámbito de la explotación de las instalaciones o de las relaciones con los clientes o usuarios, a solicitud de las personas Responsables de los Servicios correspondientes o por la petición mayoritaria y conjunta de las personas trabajadoras de cada ámbito y oídas las personas Responsables de los Servicios en el supuesto que la petición no parta de ellos, la Dirección Gerencia podrá establecer la utilización de ropa de trabajo adecuada y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud a los puestos a desempeñar, en cuyo caso la misma será de uso obligatorio dentro de la jornada laboral.

Determinado por la Dirección Gerencia el establecimiento de utilización de la ropa de trabajo, ésta informará a la Comisión Paritaria las condiciones de su disposición considerando la temporada de invierno y verano.

Artículo 40.—*Complemento por incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja médica por Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales, Aljarafesa abonará a las personas trabajadoras, con cargo a la misma, un complemento sobre la prestación a cargo de la Seguridad Social para alcanzar los porcentajes que a continuación se especifican de la retribución fija diaria, excluidos, por tanto, de su cálculo aquellos complementos que se indican en las Secciones Segunda y Tercera, del Capítulo II del Título Tercero de este Convenio Colectivo.

Este complemento será variable en razón al número de ocurrencias que haya producido la persona trabajadora en cómputo anual y la duración de las mismas.

Ocurrencia	1 <sup>er</sup> al 3 <sup>er</sup> día	4.º al 20.º día	21.º y ss.
1. <sup>a</sup>	100%	100%	100%
2. <sup>a</sup>	65%	85%	100%
3. <sup>a</sup> y siguientes	50%	75%	100%

En el supuesto de ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas o reposo domiciliario a consecuencia de una intervención quirúrgica, se abonará el 100% durante los días de su acaecimiento con independencia de la ocurrencia.

Tendrán derecho a la percepción de este complemento las personas trabajadoras que presenten a Recursos Humanos, dentro de los tres (3) días siguientes al hecho causante el parte médico de baja, confirmación o alta, pudiendo incluso perder la prestación a cargo de la Seguridad Social si por incumplimiento de dicho plazo no fuese reconocida la misma por ese Organismo Público. En el caso de que, por el referido incumplimiento de plazo, le fuese impuesta una sanción económica a Aljarafesa, se perderá el derecho a percibir el complemento.

En todo caso, cualquier ausencia por enfermedad de más de un día de duración que no quede justificada por el correspondiente «parte médico de baja por incapacidad temporal», se considerará como licencia por asuntos propios o días de vacaciones, computando como ocurrencia a los efectos de una futura percepción del complemento. Para justificar la ausencia al trabajo por enfermedad de más de un día, no se admitirá el Parte de Asistencia a Consulta.

La ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica se considerará como licencia retribuida por tal motivo. En caso de que la persona trabajadora no presente dicha justificación, esta ausencia será tratada, y por este orden, como licencia retribuida por crédito horario u horas recuperables.

Podrá dejar de percibirse el complemento regulado en este artículo en los casos en que el personal médico nombrado por la Dirección Gerencia al efecto dictaminase la existencia de cualquier abuso por parte de la persona trabajadora en causar baja o permanecer en Incapacidad Temporal. En tal caso, podrá dejarse sin efecto el complemento referido anteriormente, sin perjuicio de las demás acciones que procedan y de los derechos de la persona trabajadora.

La Dirección Gerencia, cuando concurren circunstancias especiales que así lo justifiquen, podrá aplicar porcentajes superiores a los establecidos en la tabla anterior para segunda y sucesivas ocurrencias, y podrá recabar al efecto informe no vinculante de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6 de este Convenio Colectivo.

Artículo 41.—*Seguro de vida.*

Aljarafesa se compromete a concertar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo un seguro colectivo a su cargo que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente en sus grados total, absoluta y gran invalidez por causa laboral o no laboral, así como la incapacidad parcial en el caso de que hubiera Compañía que la asegurara, con las coberturas que a continuación se indican, para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Seguro	Importe en euros
Muerte e Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez	50.000
Incapacidad parcial	15.000
Cobertura 24 horas	Incluida

A estas cantidades tendrán derecho las personas trabajadoras por una sola vez por cada tipo de ocurrencia durante su permanencia en la empresa.

Este seguro mantendrá su eficacia para aquellas personas trabajadoras que, agotado su período máximo de incapacidad temporal, obtuviesen posteriormente la declaración de incapacidad permanente.

Aljarafesa se compromete a informar anualmente al Comité de Empresa de las condiciones y vigencia del seguro contratado, así como a realizar una consulta previa a la licitación de dichos contratos al Comité Intercentros.

En caso de fallecimiento de la persona asegurada, y en ausencia de designación expresa hecha por el mismo, regirá el orden de prelación preferente y excluyente que se establece en la Ley.

Artículo 42.—*Ayuda anual para estudios.*

Todas las personas trabajadoras de Aljarafesa que cursen estudios, sus hijos e hijas y los hijos e hijas del personal en situación de baja por invalidez o fallecimiento, que no tengan ingreso alguno por rendimiento del trabajo personal, percibirán una ayuda económica anual para estudios, de los siguientes grados y cuantías:

<i>Ayuda económica para estudios</i>	<i>Importe en euros</i>
Guardería, Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años	145,51
Formación Profesional	204,62
Carreras Universitarias/Máster	7,65 euros por crédito matriculado

Para tener derecho a la percepción de esta ayuda, será necesario que se acredite a RR.HH. el justificante de la matrícula para cursar los estudios correspondientes.

Artículo 43.—*Ayudas extraordinarias.*

En casos especiales que no estén comprendidos en otros artículos del presente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras podrán solicitar a Aljarafesa ayudas extraordinarias. A tal efecto, la persona peticionaria deberá presentar escrito motivado dirigido a RR.HH. donde deberá indicarse el importe, que deberá ser superior a dos mil euros (2.000 €) y como máximo seis mil euros (6.000 €), así como el plazo solicitado para su devolución, que no podrá superar los veinticuatro meses, aportando la documentación necesaria que acredite el importe y el destino del mismo. RR.HH. podrá solicitar aquellos documentos que considere necesarios para dicha acreditación. Una vez que RR.HH. verifique que la solicitud de la persona solicitante cumple con los requisitos indicados en el presente artículo, trasladará el expediente a la Dirección Gerencia para su aprobación, en su caso. Previamente a la toma de la decisión, la Dirección Gerencia podrá solicitar informe no vinculante a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, al objeto de disponer de mayores elementos de juicio para la toma de la decisión que corresponda. En el supuesto de que la solicitud no resultará aprobada, la decisión deberá incorporar su motivación. La solicitud podrá ser susceptible de subsanación.

La naturaleza de estas ayudas es asistencial, por lo que debe tener, en todo caso, carácter extraordinario, respondiendo a una situación sobrevenida o imprevisible. Se considerará, de forma general, las circunstancias relacionadas con la salud en la unidad familiar (personas que convivan en el domicilio de la persona trabajadora) y sobre daños o siniestros que hubieran sufrido las personas trabajadoras en su vivienda habitual y vehículo en propiedad, o circunstancias sobrevenidas que resulten impeditivas para el normal desarrollo de la vida. Una vez atendida la necesidad, las personas beneficiarias de estas ayudas deberán aportar los justificantes o facturas que acrediten el empleo efectivo del importe entregado.

Estas ayudas extraordinarias no devengarán interés alguno, considerándose su rendimiento como retribución en especie, quedando incluido el mismo en la base de cotización a la Seguridad Social y en la base de IRPF.

Artículo 44.—*Ayudas a familiares con discapacidad.*

Durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, las personas trabajadoras que convivan y tengan bajo su dependencia económica a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad con una discapacidad declarada por el Organismo de la Junta de Andalucía con competencia en Asuntos Sociales, tendrán derecho a percibir por cada familiar en esas condiciones las cantidades mensuales que resulten, en proporción al porcentaje de discapacidad que tenga reconocido sobre el importe máximo de ciento setenta y siete euros con treinta céntimos (177,30 €), con un mínimo del 60% sobre dicha cantidad.

Con la declaración de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, se considera acreditada una discapacidad del 33%.

Así también, se considerará dependencia económica del familiar con discapacidad cuando su ingreso anual no supere al Salario Mínimo Interprofesional anual, que será acreditado mediante el documento que, a tales efectos, se le indique por parte RR.HH.

Esta ayuda será abonada a partir del momento de la acreditación de todos los requisitos en RR.HH. y mientras se mantengan todos los requisitos que dan derecho a la misma. En este sentido, la persona trabajadora deberá presentar anualmente la solicitud junto con la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Artículo 45.—*Ayudas por fallecimiento.*

Durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada, familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora que convivieran con ella, Aljarafesa entregará la cantidad de cuatrocientos ochenta y siete euros con cuarenta y seis céntimos (487,46€).

Aljarafesa, en los supuestos contemplados en el párrafo precedente, prestará ayuda a la persona trabajadora o a sus familiares para posibilitar que se efectúe cualquier reclamación a terceros u obtención de documentos oficiales.

Artículo 46.—*Jubilación.*

Sin perjuicio del cumplimiento de la edad mínima de jubilación establecida en el artículo 205.1.a) y en la Disposición Transitoria 7.ª del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social, la Dirección-Gerencia podrá aceptar la prolongación de la vida laboral de aquella persona trabajadora que expresamente lo solicite, estableciéndose, de común acuerdo, las condiciones de permanencia en la misma; igualmente, la Dirección-Gerencia podrá pactar con cada persona trabajadora de forma individual las condiciones de su jubilación anticipada a partir de que cumpla los 63 años, siempre que resulte acreditado un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, de conformidad con el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las condiciones de permanencia o jubilación anticipada, a partir de la edad mínima establecida en el artículo 208.1.a) del texto normativo indicado, serán comunicadas al Comité de Empresa en el plazo de los quince (15) días siguientes a su efectividad.

Artículo 47.—*Jubilación parcial.*

En los términos establecidos en el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 215 y en la Disposición Transitoria 7.ª del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o normativa que lo sustituya o modifique, las personas trabajadoras de Aljarafesa a partir de los

62 años de edad y antes de los 65 años, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando sus servicios en Aljarafesa a tiempo parcial.

Las solicitudes de jubilación parcial que se formulen se aceptarán por Aljarafesa siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo y sea posible llevar a cabo la celebración de un contrato de relevo en los términos contemplados en la legislación contemplada en el párrafo anterior en función de las limitaciones de contratación de personal que se establezcan por disposiciones legales.

Dicha jubilación parcial se someterá a las siguientes condiciones:

A. Generales:

A.1) Las personas interesadas deberán solicitarlo a la empresa, al menos, con tres (3) meses de antelación a la fecha en la que deseen pasar a la situación de jubilación parcial.

En la solicitud deberá constar la fecha en la que desea comenzar a disfrutar de la jubilación parcial, así como el porcentaje de reducción de jornada que desea realizar en régimen de a tiempo parcial.

A.2) Simultáneamente a la jubilación parcial de las personas trabajadoras de menos de 65 años, Aljarafesa contratará a una persona nueva. Este nuevo contrato de relevo lo será en los términos establecidos en el Real Decreto 1131/2002.

A.3) La jubilación parcial y la transformación del contrato a tiempo parcial producirán sus efectos, cuando la entidad gestora de la Seguridad Social informe por escrito a la persona trabajadora que reúne los requisitos generales exigidos para tener derecho a la pensión y queden formalizados los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. A partir de ese instante, la jubilación parcial tendrá carácter irreversible, no pudiendo la persona trabajadora volver a solicitar la modificación de su contrato a tiempo completo.

A.4) El contrato de trabajo a tiempo parcial de la persona trabajadora jubilada parcial se extinguirá obligatoriamente en la fecha de cumplimiento de la edad mínima de jubilación por jubilación total ordinaria establecida en el artículo 205.1 a) y DT 7.ª del R.D. Ley 8/2015, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra de las causas previstas legalmente.

A.5) Las personas trabajadoras con 65 años no podrán acogerse a la jubilación parcial.

B. Tiempo de trabajo:

B.1) La jornada de trabajo de la persona jubilada parcial será, a su elección, entre el 25% y el 50% de la jornada ordinaria a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo, calculada en cómputo anual; con las limitaciones porcentuales que correspondan para cumplir la normativa señalada en el párrafo segundo de este artículo.

B.2) La distribución será como criterio general por jornadas diarias de igual duración a la de las personas trabajadoras con jornada completa. No obstante, lo anterior, la distribución del tiempo de trabajo por jornada, o la concentración de éstas en determinados períodos, podrá establecerse por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y Aljarafesa.

B.3) Por acuerdo entre la persona trabajadora jubilada parcial y Aljarafesa se podrá alterar su jornada siempre que se mantenga la parcialidad, dentro de los límites previstos en el apartado B.1) de este artículo y sin que en ningún caso ello pueda provocar una paralela reducción de la jornada de trabajo de la persona relevista.

C. Lugar y condiciones de trabajo:

C.1) Con carácter general, la persona trabajadora jubilada parcialmente realizará las mismas o similares funciones a las que venía desempeñando antes de pasar a la situación de jubilada parcial.

Sin embargo, por las especiales características que concurren en determinados puestos y para determinadas categorías, a los solos efectos de posibilitar la jubilación parcial, se podrán pactar funciones diferentes a las realizadas hasta el acceso a la jubilación parcial, así como el cambio de centro de trabajo.

C.2) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

D. Retribuciones:

El salario a percibir por la persona trabajadora jubilada parcial será el correspondiente a su categoría profesional en el momento de jubilarse, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo a tiempo parcial; percibiendo igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.

Artículo 48.—*Indemnización por jubilación.*

Todas las personas trabajadoras por causar baja en Aljarafesa por jubilación percibirán, por una única vez, la cantidad de seis mil euros (6.000 €).

En el caso en que la persona trabajadora se hubiera acogido previamente a la jubilación parcial, esta indemnización no se percibirá hasta la jubilación definitiva.

Aljarafesa se compromete a informar anualmente al comité de empresa de las condiciones y vigencia de la concertación con terceros que realice Aljarafesa para el aseguramiento del abono de dichas cantidades, así como a realizar una consulta previa a dicha concertación al Comité Intercentros.

## Título quinto

### *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

Artículo 49.—*Suspensión del contrato por nacimiento y permiso por cuidado del lactante.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el período de descanso por maternidad, una vez transcurridas las primeras seis semanas de descanso obligatorio, podrá disfrutarse a tiempo parcial, con una jornada mínima del 50% de la jornada total anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

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 periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla dieciséis meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de una licencia retribuida de treinta días naturales a disfrutar a partir de la finalización del periodo de baja por maternidad o paternidad hasta que el lactante cumpla dieciséis meses. La elección de esta forma de disfrute de los treinta días naturales deberá comunicarse a RR.HH. al menos con quince (15) días de antelación al inicio del mismo.

Quienes hagan uso del derecho en fracciones de media hora o una hora diaria, deberá comunicar a RR.HH. el régimen al que se acoge con carácter general, pudiendo, por razones de necesidad, alternar este régimen con carácter puntual.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

#### Artículo 50.—*Permiso por parto y hospitalización de recién nacido.*

En los casos que por cualquier causa el hijo o la hija de una persona trabajadora deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, con independencia del período de ampliación de suspensión del contrato regulado del apartado 4 del artículo 48 de Estatuto de los Trabajadores, la madre o el otro progenitor, tendrán derecho a ausentarse del trabajo dos horas diarias con carácter retribuido mientras dure la hospitalización, bien por la suspensión del periodo de maternidad o paternidad indicada en el citado artículo 48.4. en su párrafo tercero, o bien a la finalización de la licencia por cuidado del lactante.

#### Artículo 51.—*Regulación de la suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento.*

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de suspensión del contrato no retribuido con reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro semanas adicionales a lo aprobado en la legislación vigente. Dicho periodo se distribuirá a opción de la persona interesada, bien con anterioridad a la fecha previsible del parto o a continuación de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Durante los dos últimos meses de embarazo, las trabajadoras gozarán de una licencia retribuida de dos horas diarias al inicio o al final de la jornada. A estos efectos, la trabajadora lo solicitará a RR.HH. acreditando la fecha prevista del parto y comunicando el horario del ejercicio del derecho.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos regulados en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, por el periodo y condiciones establecidas en el artículo 48.4. de dicho texto normativo.

Las personas trabajadoras deberán comunicar previamente su intención de acceder al permiso de nacimiento con la correspondiente suspensión del contrato de trabajo, aportando la documentación que le sea requerida, en función a las circunstancias que se planteen.

#### Artículo 52.—*Adaptación de la jornada de trabajo por motivos familiares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, podrá solicitar, atendiendo al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, una adaptación en la duración, distribución, ordenación y forma de prestación de su jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, por un periodo de hasta doce (12) meses. Si finalizado este plazo se mantuvieran las mismas circunstancias, Aljarafesa, a petición de la persona trabajadora, podrá conceder sucesivas prórrogas trimestrales. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de personas con discapacidad, éstas deberán convivir con la persona trabajadora o verse obligada la persona trabajadora a atenderla de manera directa en el tiempo inicialmente previsto como de trabajo.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada o de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.

Una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron la modificación de horario o a la finalización del periodo concedido, la persona trabajadora se reincorporará a su horario habitual.

#### Artículo 53.—*Reducción de la jornada de trabajo por violencia de género.*

La persona víctima de violencia de género física o psicológica, reconocida por servicios de salud, sociales u órganos jurisdiccionales, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la misma, con la disminución proporcional del salario, o bien la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario de trabajo, considerándose como ausencias o faltas de puntualidad justificadas aquellas que vengan motivadas por su asistencia a los servicios sociales de atención o servicios de salud.

### Título sexto *Seguridad y salud laboral*

#### Artículo 54.—*Principios generales.*

Las personas firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa sobre Seguridad y Salud Laboral, y de modo muy especial lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las disposiciones que emanen de la misma, así como aquella regulación que se implante en el seno de Aljarafesa con el objetivo de hacer efectiva la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la empresa y fomentar una auténtica cultura de la Prevención; además de lo contemplado en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

La salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la reducción de la siniestralidad son objetivos prioritarios para ambas partes. Éstas se comprometen no sólo al cumplimiento exhaustivo de la normativa laboral en esta materia, sino a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para conseguir los objetivos propuestos.

La realización de las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral se materializará a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud implantado en Aljarafesa, el cual contempla las responsabilidades, funciones, prácticas y procedimientos para llevar a cabo la acción de prevención de riesgos en Aljarafesa adoptándose las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, formación, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, teniendo todas las personas trabajadoras la obligación de participar y contribuir en todas las acciones preventivas que se realicen.

*Artículo 55.—Derechos y deberes de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber de Aljarafesa de protección de los mismos frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, habrá de garantizarse la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluido expresamente el contenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de la maternidad. Se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de los medios necesarios establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras serán responsables de la aplicación de la normativa y medios para la prevención de riesgos laborales en los trabajos a su cargo, actuando siempre para evitar cualquier tipo de accidente o riesgo, debiendo velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciban de Aljarafesa.

Las personas trabajadoras están obligadas a usar adecuadamente máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad, debiendo utilizar y hacer utilizar, obligatoriamente, los medios de protección facilitados por Aljarafesa, así como cuidar de su perfecto estado y conservación, no poniendo fuera de funcionamiento y utilizando correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Las personas trabajadoras tendrán el deber de informar de inmediato a su Responsable directo y a las personas designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que a juicio entrañe por motivos razonables un riesgo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Igualmente tienen el deber de cooperar en garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

*Artículo 56.—Delegados y Delegadas de Prevención.*

Los Delegados y las Delegadas de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención que formen parte del Comité de Seguridad y Salud serán designados por el Comité de empresa entre sus propios miembros u otras personas trabajadoras. En este último caso, estas personas dispondrán del mismo crédito horario que los Delegados y las Delegadas de Prevención que sí formen parte del Comité de empresa.

El Comité de Salud y Seguridad o los Delegados y las Delegadas de Prevención, por mayoría de sus miembros, podrán proponer la paralización de la actividad que suponga un riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras, sin que estén adoptadas medidas de protección, debiendo ponerlo en inmediato conocimiento de la dirección de la empresa y de la autoridad laboral.

*Artículo 57.—Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (en lo sucesivo Comité de Seguridad y Salud Laboral) con base en lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que ejercerá los derechos y asumirá las obligaciones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral que corresponderían a los distintos centros de trabajos de Aljarafesa. Este Comité estará compuesto por los Delegados y Delegadas de Prevención y por una representación de Aljarafesa, en número igual al de los Delegados y Delegadas de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones y sus normas de funcionamiento se establecerán en su seno. En dichas reuniones trimestrales se informará sobre las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, tratándose entre otros aspectos:

- Evaluaciones de riesgos y ejecución de planificación preventiva.
- Mediciones higiénicas.
- Vigilancia de la salud.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Índice de absentismo y sus causas.

*Artículo 58.—Derecho a la información y formación de las personas trabajadoras.*

Aljarafesa proporcionará a todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales al incorporarse a su plaza, o en caso de un cambio que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

En cumplimiento del deber de protección, Aljarafesa impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales a las personas trabajadoras.

El tiempo dedicado a la formación en prevención se considerará como tiempo de trabajo, sin perjuicio de que se realice dentro o fuera de su jornada laboral habitual.

El Comité de Seguridad y Salud será informado de los Planes de Formación de las personas trabajadoras de la empresa en esta materia.

*Artículo 59.—Coordinación de las actividades preventivas.*

El Comité de Seguridad y Salud será informado de las coordinaciones de actividades empresariales que se lleven a cabo con empresas externas detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de personas trabajadoras empleadas y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud y las Secciones Sindicales serán debidamente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la Salud del personal, así como de las decisiones relativas a los cambios organizativos y tecnológicos que puedan repercutir en las condiciones de Seguridad y Salud.

Artículo 60.—*Planes de prevención.*

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Aljarafesa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de este plan la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La Evaluación de Riesgos por parte de Aljarafesa será continua y se contará con la colaboración del Comité de Seguridad y Salud para la ejecución de esta.

La planificación de la actividad preventiva derivada de estas evaluaciones establecerá las medidas preventivas a adoptar, los plazos y las personas responsables de la ejecución de estas.

Artículo 61.—*Vigilancia de la salud.*

Se garantizará la Vigilancia de la Salud de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa laboral en esta materia.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará el derecho a la intimidad, la dignidad y la privacidad o protección de datos, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deben ser específicos en función de los riesgos intrínsecos a cada puesto de trabajo, siendo éstos obligatorios en los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, se informará al Comité de Seguridad y Salud de los protocolos a seguir establecidos por el Servicio de Vigilancia de la Salud.

A las personas trabajadoras que de forma habitual utilizan pantallas de visualización de datos se les garantizará una vigilancia adecuada de la salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista. Cuando los resultados de la vigilancia de la salud lo hicieran necesario, las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento oftalmológico. De igual modo, las personas trabajadoras que realicen trabajos a turnos, se les garantizará una vigilancia de la salud acorde a los riesgos específicos asociados al desarrollo de la actividad laboral conforme a este concreto modo de organizar la jornada laboral.

Aljarafesa asume el compromiso de incluir en sus pliegos de condiciones para la licitación para la contratación del Servicio de Vigilancia de la Salud mejoras sobre las exploraciones, reconocimientos, analíticas, etc. exigidas en los Protocolos médicos. La concreción de estas mejoras será consensuada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

En el desarrollo de la vigilancia de la salud se tendrá en cuenta:

- La periodicidad máxima para los exámenes de salud establecida en los protocolos antes aludidos.
- La incorporación de nuevo personal.
- La asignación de una persona trabajadora a una nueva tarea con nuevos riesgos.
- La ausencia prolongada de una persona trabajadora por motivos de salud.
- A las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.
- A las personas trabajadoras con discapacidades reconocidas tanto sean estas físicas como psíquicas o sensoriales.
- A las personas trabajadoras con régimen de trabajo a turnos.

Se considerarán excluidas del ámbito de la Vigilancia de la Salud las actividades orientadas a la selección de personal.

Artículo 62.—*Equipos de protección individual.*

Aljarafesa proporcionará equipos de protección individual (E.P.I.), en concordancia al riesgo de trabajo desarrollado y a la evaluación de riesgos efectuada.

El Comité de Seguridad y Salud velará por que los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate.

## Título séptimo

### *Representación laboral y acción sindical*

Artículo 63.—*Comité Intercentros, derechos y competencias.*

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, las personas trabajadoras participan en Aljarafesa a través de los órganos de representación contemplados en el presente Título.

- Comités de Centros.

El Comité de Oficinas Centrales–Tmares y el Comité Centro Mantenimiento PISA y ETAP-Salteras, tras las elecciones sindicales delegarán en el Comité de empresa Intercentros sus derechos y obligaciones.

- Comité de empresa Intercentros.

La representación del conjunto de las personas trabajadoras ante Aljarafesa quedará asumida por un Comité de empresa Intercentros (en lo sucesivo Comité Intercentros), con el número de miembros que corresponda de acuerdo con el censo de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo, como Órgano Representativo y Colegial, que ostentará la capacidad negociadora y que en su seno designará a las personas que ejercerán la Presidencia, la Vicepresidencia y la Secretaría, para su suplencia, que ejercerá la propia representación de todo el Comité Intercentros.

El Comité Intercentros ejercerá su función como representación legal de las personas trabajadoras en el ejercicio pleno de su derecho de acción sindical, dentro del ámbito de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución y en las Leyes. Representarán a las personas trabajadoras para el ejercicio de sus derechos de información, consulta y participación en la empresa recogido en el Estatuto de los Trabajadores, siendo informado y consultado por Aljarafesa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el artículo 64, así como en los artículos 8, 15, 39, 40 a 42, 44, 47, 51, 53, 55, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores fundamentalmente, sin perjuicio de otra normativa que pudiera serle de aplicación. Este derecho de información y consulta se ejercerá siempre con el respeto a la normativa de Protección de Datos y al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La información será transmitida por Aljarafesa en el marco de sus obligaciones y derechos, y a través de los cauces adecuados de forma tal que el Comité

Intercentros tenga el conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, de conformidad con lo expresado en el citado artículo 64.

El Comité Intercentros ejercerá los derechos y asumirá las obligaciones de Comités y Delegados y Delegadas de Personal existentes, y tendrá las competencias que en cada momento contemple este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

El Comité Intercentros estará compuesto por las personas miembros de los Comités de los centros Oficinas Centrales-Tomares y el Comité Centro Mantenimiento PISA -Mairena y ETAP-Salteras. En su constitución se guardará la proporcionalidad de las Secciones Sindicales existentes según los resultados obtenidos, considerados globalmente, en las elecciones sindicales efectuadas en Aljarafesa.

En el caso que en la formación del Comité Intercentros no se produjera un acuerdo en la elección de la Presidencia entre las delegaciones sindicales representadas, será aquella delegación sindical o coalición postelectoral que haya logrado mayor número de votos considerados globalmente las personas votantes de la empresa, la que tendrá el derecho a designar a aquélla, quien tendrá el voto de calidad en la resolución de los empates que se planteen en las votaciones que en su seno se produzcan.

Corresponde al Comité Intercentros designar a una persona representante que asistirá, a invitación de la Presidencia o Vicepresidencia, a las sesiones del Consejo de Administración de Aljarafesa, bajo el criterio de ésta, cuando en el mismo se traten asuntos vinculados a materias que tengan relación con el ámbito de la representación del Comité Intercentro. En las referidas participaciones, la persona representante del Comité Intercentros podrá estar presente en los debates e incluso emitir opinión, aun cuando no podrá hacerlo durante la votación. La Dirección Gerencia de la empresa facilitará al Comité Intercentros el orden del día de las sesiones del Consejo de Administración, con carácter previo a su celebración. Tras la celebración de un Consejo de Administración, la Dirección Gerencia informará a la Presidencia del Comité de Empresa sobre los asuntos tratados en Consejo de Administración.

- Secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales podrán nombrar Secretarías Sindicales. Las personas que ocupen estas Secretarías ejercerán las funciones de interlocución ante la empresa en defensa de los intereses de las personas trabajadoras a las que represente.

Cualquier representante de las personas trabajadoras tendrá libre acceso a todos los centros de trabajo para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción significativa del desarrollo del trabajo en dicho centro.

En lo no estipulado en el presente capítulo sobre derechos de representación colectiva se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

#### Artículo 64.—*Crédito horario sindical.*

Las personas miembros del Comité Intercentros dispondrán de horas mensuales retribuidas, en el número de veinte (20) horas mensuales, agotables en dicho período, con el fin de llevar a cabo el ejercicio de sus funciones de representación sindical, que podrán utilizar con el único requisito de avisar a la Dirección de la empresa mediando al menos dos (2) días laborables, salvo causa justificada que, en este caso, deberá ser comunicada directamente a RR.HH. a efectos del cómputo del crédito horario, siendo considerado a todos los efectos dicho tiempo como de trabajo efectivo, quedando excluido de este cómputo de utilización de horas las empleadas en reuniones convocadas por Aljarafesa y las utilizadas en negociación colectiva.

Las distintas personas miembros del Comité Intercentros podrán acumular mes a mes sus créditos de horas sindicales para el desarrollo de las actividades propias de sus cargos, como representantes del personal de Aljarafesa, en uno o en varios de sus componentes. La utilización de las horas acumuladas por uno o varios de los miembros deberá ser acordada en el seno del Comité Intercentros y comunicado razonadamente a la Dirección Gerencia, mediante escrito firmado por la Presidencia y la Secretaría y por las personas miembros del mismo que cedan sus horas, deduciéndose de la bolsa de cómputo mensual.

En casos excepcionales donde agotada la bolsa de cómputo mensual, por parte de alguna persona miembro del Comité Intercentros se necesite de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, por parte de la Presidencia y Secretaría del Comité de empresa se dirigirá escrito motivado a la Dirección Gerencia, quién podrá autorizar en primer lugar la utilización del remanente de horas mensuales que dicha persona no hubiese utilizado en el mes anterior, y en caso de tenerlo agotado, en segundo lugar, podrán optar por utilizar el crédito del mes siguiente.

La retribución del tiempo de crédito horario comprenderá todos los conceptos retributivos de la persona trabajadora, incluidos los conceptos indemnizatorios y de complemento de puesto que correspondiesen a la prestación efectiva del trabajo en el tiempo de disposición del crédito horario.

El tiempo invertido en reuniones del Comité Intercentros y en Asambleas Generales, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como crédito horario.

#### Artículo 65.—*Locales de reunión.*

El Comité Intercentros, dispondrá para su uso de local de reunión o trabajo, equipados adecuadamente para la función a desarrollar.

Con independencia del libre uso al local aludido, la empresa permitirá, previa petición por escrito, hacer uso en cada centro de trabajo de una de las dependencias para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo que el número de asistentes fuera excesivo para las dimensiones del local. Estas reuniones serán presididas por el Comité Intercentros o las Secciones Sindicales que las convoquen, siendo estos responsables del orden de las mismas.

#### Artículo 66.—*Subvención al Comité Intercentros.*

Aljarafesa abonará anualmente setecientos euros (700 €), a fin de que el Comité Intercentros pueda atender los gastos precisos para el desarrollo de sus funciones.

Al final del ejercicio, el Comité Intercentros se compromete a someter a la Dirección Gerencia cuenta de liquidación de dicha subvención.

#### Artículo 67.—*Subvención a las secciones sindicales.*

Aljarafesa abonará anualmente a las Secciones Sindicales constituidas la cantidad de veinte euros (20 €) por cada persona trabajadora afiliada a cada una de las mismas. Para determinar dicho número, las Secciones Sindicales deberán presentar Certificación expedida por su Secretaría, comprensiva del número de personas afiliadas con que cuenta Aljarafesa.

La cantidad resultante se pondrá a disposición de cada Sección Sindical, y para uso exclusivo de sus funciones en Aljarafesa.



Al final del ejercicio, las Secciones Sindicales se comprometen a someter a la Dirección Gerencia cuenta de liquidación de dicha subvención.

Artículo 68.—*Asamblea.*

Las personas trabajadoras tendrán el derecho de reunirse en Asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por el Comité Intercentros, cualquiera de las Secciones Sindicales constituidas en Aljarafesa o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla.

Tanto para las asambleas de centro como para las asambleas generales, si la asamblea tiene lugar en dependencias de Aljarafesa, quienes la convoquen lo comunicarán a la empresa mediante escrito presentado en el Registro de Entrada con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa que, en su caso, hayan de asistir. En aquellos casos en los que la convocatoria parta del personal, la petición deberá ir cumplimentada con el nombre completo, firma, DNI.

En cada convocatoria de asamblea, de centro o general, se fijará claramente el orden del día, y sólo podrán tratarse los asuntos en él incluidos.

Artículo 69.—*Tablón de anuncios.*

Con la finalidad de mantener debidamente informado al personal, Aljarafesa dispone de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, con capacidad suficiente, para que pueda ser utilizado por las distintas Centrales Sindicales, Comité Intercentros y la propia Gerencia.

El Comité Intercentros podrá disponer del acceso a la Intranet de la empresa utilizando este medio de comunicación para el cumplimiento de sus funciones, siendo responsables en todo momento del buen uso de dicha plataforma y de los contenidos que publiquen. Estas publicaciones deberán respetar los valores y principios éticos de Aljarafesa, así como el respeto a la normativa vigente en materia de la protección de datos personales y el derecho a la intimidad, imagen y dignidad de las personas.

Artículo 70.—*Actividad social.*

La empresa colaborará con el Comité Intercentros a organizar actividades encaminadas a desarrollar la necesaria convivencia entre todas las personas trabajadoras de Aljarafesa.

Título octavo

*Otras disposiciones*

Artículo 71.—*Procedimientos de ingreso en la empresa.*

La contratación de nuevo personal se llevará a cabo según el procedimiento de contratación de personal establecido en la empresa con referencia PR-01 del Manual de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 72.—*Integración social y laboral de las personas con discapacidad.*

Aljarafesa garantizará la participación y la igualdad de derechos y oportunidades de las personas en su diversidad, comprometiéndose, para ello, a desarrollar políticas responsables que favorezcan la integración social y laboral de las personas con discapacidad, especialmente en sus procesos de selección.

Artículo 73.—*Personas trabajadoras con discapacidad.*

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente común o laboral, la persona trabajadora sea declarada por el Organismo oficial correspondiente no apta para desempeñar su trabajo u oficio habitual y que, sin embargo, sea apta para el desempeño de otro trabajo u oficio dentro de la organización del servicio, la empresa adaptará, dentro de sus necesidades y posibilidades, a tal persona a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias, sin merma alguna de los salarios que estuviere percibiendo por el desempeño de su labor en el anterior puesto o categoría.

A tal efecto, y en el momento en que se crease o quedase vacante un puesto de trabajo acorde con la capacidad física y cualificación profesional de la persona trabajadora, cuya situación se recoge en el párrafo precedente, Aljarafesa le comunicará tal circunstancia, debiendo someterse a un examen médico y prueba de aptitud para desarrollar su nueva actividad profesional, con cuyos resultados una Comisión formada por dos representantes del Comité de empresa, dos designados por la Dirección Gerencia, y ella misma o persona en quien delegare, en su caso, decidirán su incorporación a la empresa.

Artículo 74.—*Contratos formativos.*

Los contratos formativos que lleve a cabo Aljarafesa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se ajustarán a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, debiendo estar directamente relacionada la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa con las actividades formativas que justifican la contratación, siendo su plazo de duración el previsto en el correspondiente plan o programa formativo, con una duración mínima de tres meses y un máximo de dos años, sin el establecimiento de periodo de periodo de prueba.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo año, de la jornada laboral establecida en el presente convenio colectivo, debiendo ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios podrá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la obtención de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, Máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Estos contratos tendrán un periodo de prueba de un mes, no pudiendo ser su duración inferior a seis meses ni exceder de un año, salvo regulación por convenio sectorial o autonómico, permitiendo el puesto de trabajo desempeñado la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación objeto del contrato.

La retribución para ambos tipos de contratos se establecerá conforme al salario base y pagas extras establecidas en el presente Convenio Colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo o categoría correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo efectivo de trabajo y con una reducción del 20% y el 10% durante el primer y segundo año del contrato.

Las personas con contratos formativos no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de los contratos formativos en alternancia, además no se podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

El plazo establecido para los contratos formativos quedará suspendido en los supuestos establecidos en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpiendo el cómputo de la duración del contrato.

A los efectos de conversión de los contratos formativos en indefinidos, Aljarafesa no contratará nuevo personal para cubrir necesidades de actividades y responsabilidades que estén desempeñándose por personal con algunas de las modalidades de contratos establecidas en este artículo.

*Artículo 75.—Periodo de prueba.*

Para todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso en Aljarafesa durante la vigencia de este Convenio Colectivo, y sin perjuicio del que corresponda según la modalidad de contratación, se les podrá establecer un período de prueba con una duración máxima de seis (6) meses para las personas con titulación universitaria y tres (3) meses para el resto del personal, que quedará interrumpido en los supuestos de suspensión contemplados en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 76.—Contratos de duración determinada.*

Los contratos por duración determinada que la empresa lleve a cabo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se ajustarán a lo establecido en el artículo 15.2 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos supuestos que, debido a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, se concertarán contratos eventuales para atender esa circunstancia de la producción, con una duración máxima de seis (6) meses, o bien la establecida en convenio colectivo de ámbito sectorial si fuese superior.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los casos de sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, o para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora amparada en causas legal o convencionalmente establecidas. En ambos casos será necesario especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, podrá celebrarse un contrato de duración determinada por un plazo máximo de tres meses.

Para todas las modalidades de contratación referidas anteriormente se establece un período de prueba de cuatro semanas.

La suspensión de los contratos citados por las causas previstas con carácter general en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores no implicará la ampliación del tiempo de duración de esos contratos.

Las personas trabajadoras sujetas al régimen de contratación establecido en el presente artículo percibirán los salarios indicados en el presente Convenio Colectivo acorde con la jornada que tengan establecida.

*Artículo 77.—Formación profesional.*

La Dirección Gerencia a su criterio, y en función de las necesidades de Aljarafesa, promocionará la formación profesional adecuada en cada momento y lugar, de cara a cubrir las necesidades de la misma y las legítimas aspiraciones de su personal, organizando cursos de formación, reciclaje, etc., para mejora de los servicios, así como en previsión de su aumento de categoría, en caso de necesidad.

*Artículo 78.—Compromiso con la igualdad. Plan de igualdad y protocolo contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*

Aljarafesa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas corporativas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar ni directa ni indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio ético de nuestra organización, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de Aljarafesa se constituirá como principal instrumento a través del cual se vela por la inexistencia de cualquier discriminación por razón de sexo con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades, impulsando la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de la organización, potenciando la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, garantizando que la gestión de los Recursos Humanos se dirigirá a cumplir con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades, incorporando las necesidades e intereses de las mujeres en la cultura empresarial y mejorando las condiciones de trabajo y de salud laboral de las mujeres y hombres de la plantilla.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá acordarse la inaplicación en todo o en parte del Plan de Igualdad en el supuesto de que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Una vez registrado el Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente, la Comisión de Igualdad será la responsable del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad para lo cual se seguirán los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa específica en esta materia.

De conformidad con la ya citada Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en coherencia con sus principios éticos corporativos Aljarafesa declara su compromiso con el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud de no tolerar el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, para evitar, que se puedan producir cualquier tipo de situaciones de acoso, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Aljarafesa deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Para ello se dotará de un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual por Razón de Sexo y Acoso Moral.

El Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual por Razón de Sexo y Acoso Moral arbitrará las medidas específicas para la prevención del acoso y el cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formularse en este sentido, estableciendo un procedimiento eficaz y ágil, que se iniciará, de forma inmediata, una vez sea formulada una denuncia y que, a su vez, con todas las garantías para las partes, incluyendo la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquéllas que intervengan en el proceso, especialmente la protección y el apoyo a la víctima.

Título noveno  
*Régimen disciplinario*

Artículo 79.—*Régimen de faltas y sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección Gerencia de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 80.—*Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

El incumplimiento de la normativa por las personas trabajadoras, respecto al conjunto de políticas centradas en el ámbito de la estructura ética (código ético o código de conducta o compliance), será sancionable conforme a la gravedad del incumplimiento cometido y de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes.

a) Faltas leves:

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un (1) mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus personas trabajadoras.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

b) Faltas graves:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un (1) mes.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa podrá ser considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para misma persona trabajadora, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; que será considerado como falta muy grave si con ello se obtiene beneficio económico para la persona trabajadora.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos (2) días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el apartado 8 de la letra a) de este artículo, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de Trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el apartado 9 de la letra a) de este artículo.
14. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno se considerará como muy grave.
15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros y compañeras de trabajo o a terceros.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un/a compañero o compañera.
17. Si la causa prevista en el apartado 6 de la letra a) de este artículo produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

c) Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis (6) meses, o veinte (20) durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos (2) días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor o autora, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros y compañeras de trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas que ejerzan la Jefatura o a cualquier personal de la empresa, así como a los familiares de todas las personas citadas anteriormente, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado de la persona trabajadora.
15. Originar y/o mantener riñas y pendencias con compañeros o compañeras de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Los actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, que afecten a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, considerándose de especial gravedad los dirigidos hacia personas sobre las que se ejerza una situación de subordinación laboral.
19. Las derivadas de lo previsto en el apartado 6 de la letra a) de este artículo y en los apartados 2, 4, 7, 8 y 14 de la letra b) de este mismo precepto.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el apartado 10 de la letra b) de este artículo se causase perjuicio a la empresa, o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.
21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 81.—*Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.*

Corresponde a Aljarafesa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal requerirán comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, requiriéndose, en todo caso, la amonestación previa escrita por la sanción de grado inferior cuando los hechos de aquella sean tenidos en cuenta para la imposición de una sanción de mayor grado.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de tres (3) días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma a su representante legal las personas trabajadoras de su centro de trabajo.

La persona trabajadora dispondrá de un permiso retribuido de los primeros dos (2) días hábiles de dicho plazo para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el plazo de preaviso inicialmente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción que imponga.

Artículo 82.—*Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.
- B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.
- C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.

Artículo 83.—*Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días, y para las faltas muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los tres (3) meses de haberse cometido la falta leve, a los seis (6) meses de haberse cometido la falta grave, y al año de haberse cometido la falta muy grave, de conformidad con el régimen de acumulación de faltas del artículo siguiente.

Artículo 84.—*Acumulación de faltas.*

A los efectos de reincidencia no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A. Faltas leves: 3 meses.
- B. Faltas graves: 6 meses.
- C. Faltas muy graves: 1 año.

*Disposiciones adicionales.*

Primera. Las personas trabajadoras que actualmente perciben el complemento personal regulado en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de Aljarafesa 2012-2015 por importe de dos euros con sesenta y un céntimos (2,61 €) por cada día efectivo de trabajo, seguirán percibiendo dicho Complemento con carácter de compensable por modificación de su categoría profesional, si la nueva fuese cualquiera de las correspondientes a los Niveles 1 y 2 del Grupo Profesional 3 de la Estructura y Clasificación Profesional del artículo 15 de este Convenio Colectivo.

Segunda. En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en cuanto a licencias y excedencias, régimen asistencial y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras que convivan como parejas de hecho en análoga relación de afectividad a la conyugal e inscritas en el Organismo Público competente, tendrán los mismos derechos previstos para la relación conyugal.

Igualmente, dichos derechos se podrán ejercitar respecto de cualquiera de los hijos y las hijas de los miembros de la pareja que convivan con la misma, siempre y cuando su progenitor o progenitora legal no haya utilizado derechos similares o concurrentes.

Tercera. Respetando el presente Convenio y la normativa de aplicación, se podrán establecer acuerdos individuales o colectivos, por áreas funcionales o grupos profesionales, para regular sus condiciones diferenciadas de trabajo. El Comité de empresa será consultado sobre aquellos acuerdos que impliquen una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, de acuerdo con lo indicado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta. Los acuerdos extraestatutarios relativos a dedicación especial y retén, existentes con anterioridad a este Convenio Colectivo, perderán la vigencia en su totalidad desde su firma, al haberse incorporado a este texto mediante la negociación colectiva.

Quinta. Como consecuencia de los acuerdos adoptados por la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, el Comité Intercentros se compromete a apoyar el acuerdo existente para la vigilancia y supervisión de las actividades vinculadas a la gestión del ciclo integral del agua que tiene por objeto garantizar la continuidad de los servicios públicos esenciales que se prestan. Aljarafesa expresa el compromiso de su incorporación al siguiente proceso de negociación colectiva, siempre que dicho acuerdo mantenga su vigencia al momento en el que este se inicie.

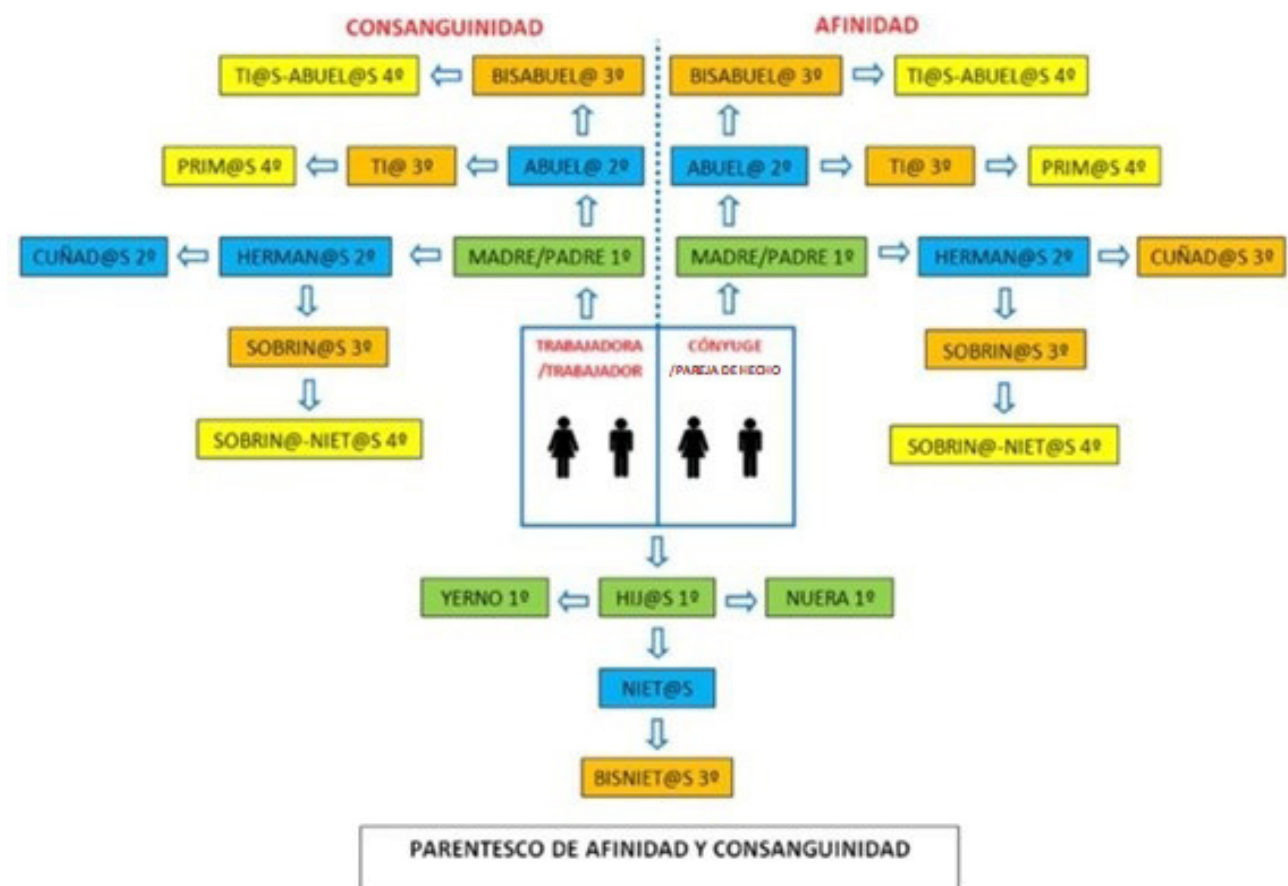
Sexta. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se comprometen a trabajar en la adaptación de la estructura y clasificación profesional, así como en la elaboración de procedimientos de ascensos y/o promociones. Para ello, Aljarafesa contratará el apoyo y asesoramiento externo de empresa especializada, procurándose que los trabajos estén concluidos antes de junio de 2024.

Séptima. A los efectos de aplicación del presente Convenio Colectivo, cuando en el texto del mismo se refiere a la persona Responsable de Servicio, se considerará referido a la persona que ejerza la Jefatura de Servicio o la persona que ejerza la Dirección, en su defecto, que tenga la responsabilidad de los procesos y actividades del Servicio que corresponda.

Octava. Todas las notificaciones, comunicaciones o peticiones que a los efectos de este Convenio Colectivo tengan que realizar las personas trabajadoras a la empresa se realizarán a través de RR.HH. y se le dará el trámite que corresponda según su objeto y naturaleza.

Novena. Los contratos para obra y servicio determinado, y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 y basados en lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 31/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en la legislación vigente en el momento de su concertación, incluido el convenio colectivo de ámbito sectorial en cuanto a la ampliación de la duración máxima de las referidas modalidades de contratación.

Décima. La relación de afinidad y consanguinidad se interpretará según la tabla siguiente:



*Disposición transitoria. Única.*

El plazo máximo para disfrutar del día cinco de enero del ejercicio 2021 será el 31 de diciembre de 2022 y el de disfrute del 5 de enero de 2022 será hasta el 30 de junio de 2023. Estos plazos son de caducidad, por lo que alcanzados los mismos, se perderá el derecho de su disfrute, en todo caso.

*Disposiciones finales.*

Primera. Será de aplicación a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, los siguientes artículos y materias:

- El régimen de licencias y excedencias regulado en el artículo 21 del presente texto, será de aplicación a los hechos causantes cuya ocurrencia tenga lugar a partir de la firma de este Convenio Colectivo.
- El permiso por cuidado del lactante acumulado en jornadas completas recogido en el artículo 49 será de aplicación a las suspensiones de contrato por nacimiento que tengan lugar a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.
- El régimen de flexibilidad horaria contemplado en los artículos de horario de trabajo y dedicación especial.
- La retribución de los conceptos indemnizatorios y complementos de puesto de trabajo por disposición del crédito horario sindical contemplado en el artículo 64 del presente Convenio Colectivo.

- El régimen de descansos y abonos por horas extraordinarias será de aplicación a las horas extraordinarias realizadas a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.
- El Complemento por Incapacidad Temporal se aplicará a las bajas producidas o vigentes a partir de la fecha de su firma, y a los días posteriores a la misma.

Segunda. A partir de la firma del convenio colectivo, el importe correspondiente al complemento variable de retribución regulado en el artículo 27 pasará a formar parte del salario base mensual.

Tercera. Teniendo vigencia el presente Convenio Colectivo desde el uno de enero de 2021, en el mes siguiente a la firma del mismo, se abonarán las diferencias que correspondan.

Cuarta. El presente Convenio Colectivo comenzará a desplegar sus efectos a partir del 1 de enero de 2021, al haberse procedido en el año 2020 a la actualización salarial recogida en el R.D. Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se establecía las retribuciones del personal al servicio del sector público y haberse prorrogado, para ese año, las condiciones normativas del Convenio de los años 2016 a 2019.

*Por la parte social*

Fdo.: José Luis Carrero Fernández (sigue firma ilegible).

Fdo.: Pablo Polvillo Polo (sigue firma ilegible).

Fdo.: Víctor Párraga Zambrana (sigue firma ilegible).

*Por la parte empresarial.*

Fdo.: Desirée Seglar Rodríguez (sigue firma ilegible).

Fdo.: Antonio E. Beas Berjano (sigue firma ilegible).

Fdo. Antonio Cárdenas Díez (sigue firma ilegible).

Anexo I

Año 2021

Índice: 0,90% incremento salarial sobre 2020.

Grupo	Categoría profesional	Salario base y pagas extras			
		Mensual		Anual	
		S. Base	Extras	S. Base	Extras
<i>Grupo I</i>	<i>Mandos superiores</i>				
	Dirección/Jefatura de Servicio	4.702,28	2.328,74	56.427,36	4.657,48
	Jefe de Área	3.958,69	2.167,84	47.504,28	4.335,68
<i>Grupo II</i>	<i>Mandos intermedios y técnicos</i>				
	Jefe de Grupo	3.128,64	2.055,66	37.543,68	4.111,32
	Técnico Superior Nivel I	2.962,24	1.943,47	35.546,88	3.886,94
	Técnico Superior Nivel II	2.760,18	1.803,98	33.122,16	3.607,96
	Técnico - Nivel I	2.626,37	1.712,57	31.516,44	3.425,14
	Técnico - Nivel II	2.537,57	1.652,87	30.450,84	3.305,74
<i>Grupo III</i>	<i>Linea operativa</i>				
	Encargado Operativo	2.537,57	1.652,87	30.450,84	3.305,74
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	2.368,26	1.537,80	28.419,12	3.075,60
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	2.338,58	1.518,42	28.062,96	3.036,84
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	2.211,29	1.432,04	26.535,48	2.864,08
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	2.108,43	1.359,53	25.301,16	2.719,06
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	2.150,09	1.390,51	25.801,08	2.781,02
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	2.088,00	1.348,45	25.056,00	2.696,90
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	2.037,21	1.314,19	24.446,52	2.628,38
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	1.999,33	1.288,01	23.991,96	2.576,02
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	1.822,29	1.173,17	21.867,48	2.346,34
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	1.532,64	983,57	18.391,68	1.967,14

Año 2022 (hasta la firma del Convenio)

Índice: 2,00% incremento salarial sobre 2021.

Grupo	Categoría profesional	Salario base y pagas extras			
		Mensual		Anual	
		S. Base	Extras	S. Base	Extras
<i>Grupo I</i>	<i>Mandos superiores</i>				
	Dirección/Jefatura de Servicio	4.796,33	2.375,31	57.555,96	4.750,62
	Jefe de Área	4.037,86	2.211,20	48.454,32	4.422,40
<i>Grupo II</i>	<i>Mandos intermedios y técnicos</i>				
	Jefe de Grupo	3.191,21	2.096,77	38.294,52	4.193,54
	Técnico Superior Nivel I	3.021,48	1.982,34	36.257,76	3.964,68
	Técnico Superior Nivel II	2.815,38	1.840,06	33.784,56	3.680,12
	Técnico - Nivel I	2.678,90	1.746,82	32.146,80	3.493,64
	Técnico - Nivel II	2.588,32	1.685,93	31.059,84	3.371,86
<i>Grupo III</i>	<i>Linea operativa</i>				
	Encargado Operativo	2.588,32	1.685,93	31.059,84	3.371,86
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	2.415,63	1.568,56	28.987,56	3.137,12

Grupo	Categoría profesional	Salario base y pagas extras			
		Mensual		Anual	
		S. Base	Extras	S. Base	Extras
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	2.385,35	1.548,79	28.624,20	3.097,58
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	2.255,52	1.460,68	27.066,24	2.921,36
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	2.150,60	1.386,72	25.807,20	2.773,44
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	2.193,09	1.418,32	26.317,08	2.836,64
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	2.129,76	1.375,42	25.557,12	2.750,84
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	2.077,95	1.340,47	24.935,40	2.680,94
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	2.039,32	1.313,77	24.471,84	2.627,54
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	1.858,74	1.196,63	22.304,88	2.393,26
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	1.563,29	1.003,24	18.759,48	2.006,48

Año 2022 (a partir de la firma del Convenio)

Índice: 2,00% incremento salarial sobre 2021.

Grupo	Categoría profesional	Salario base y pagas extras			
		Mensual		Anual	
		S. Base	Extras	S. Base	Extras
<b>Grupo I</b>	<b>Mandos superiores</b>				
	Dirección/Jefatura de Servicio	5.025,86	2.375,31	60.310,32	4.750,62
	Jefe de Área	4.252,01	2.211,20	51.024,12	4.422,40
<b>Grupo II</b>	<b>Mandos intermedios y técnicos</b>				
	Jefe de Grupo	3.394,51	2.096,77	40.734,12	4.193,54
	Técnico Superior Nivel I	3.213,93	1.982,34	38.567,16	3.964,68
	Técnico Superior Nivel II	2.994,67	1.840,06	35.936,04	3.680,12
	Técnico - Nivel I	2.849,45	1.746,82	34.193,40	3.493,64
	Técnico - Nivel II	2.753,08	1.685,93	33.036,96	3.371,86
<b>Grupo III</b>	<b>Linea operativa</b>				
	Encargado Operativo	2.753,08	1.685,93	33.036,96	3.371,86
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	2.569,33	1.568,56	30.831,96	3.137,12
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	2.537,15	1.548,79	30.445,80	3.097,58
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	2.399,00	1.460,68	28.788,00	2.921,36
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	2.287,38	1.386,72	27.448,56	2.773,44
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	2.332,60	1.418,32	27.991,20	2.836,64
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	2.265,23	1.375,42	27.182,76	2.750,84
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	2.210,11	1.340,47	26.521,32	2.680,94
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	2.169,00	1.313,77	26.028,00	2.627,54
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	1.976,92	1.196,63	23.723,04	2.393,26
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	1.662,65	1.003,24	19.951,80	2.006,48

Anexo II

Año 2021

Índice: 0,90% incremento salarial sobre 2020.

Grupo	Categoría profesional	Complemento variable	
		Mensual	Anual
<b>Grupo I</b>	<b>Mandos superiores</b>		
	Dirección/Jefatura de Servicio	225,03	2.700,36
	Jefe de Área	209,95	2.519,40
<b>Grupo II</b>	<b>Mandos intermedios y técnicos</b>		
	Jefe de Grupo	199,31	2.391,72
	Técnico Superior Nivel I	188,68	2.264,16
	Técnico Superior Nivel II	175,77	2.109,24
	Técnico - Nivel I	167,21	2.006,52
	Técnico - Nivel II	161,53	1.938,36
<b>Grupo III</b>	<b>Linea operativa</b>		
	Encargado Operativo	161,53	1.938,36
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	150,69	1.808,28
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	148,82	1.785,84
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	140,67	1.688,04

Grupo	Categoría profesional	Complemento variable	
		Mensual	Anual
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	134,10	1.609,20
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	136,77	1.641,24
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	132,81	1.593,72
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	129,57	1.554,84
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	127,14	1.525,68
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	115,86	1.390,32
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	97,41	1.168,92

Año 2022 (hasta la firma del convenio)

Índice: 2,00% incremento salarial sobre 2021.

Grupo	Categoría profesional	Complemento variable	
		Mensual	Anual
<b>Grupo I</b>	<b>Mandos superiores</b>		
	Dirección/Jefatura de Servicio	229,53	2.754,36
	Jefe de Área	214,15	2.569,80
<b>Grupo II</b>	<b>Mandos intermedios y técnicos</b>		
	Jefe de Grupo	203,30	2.439,60
	Técnico Superior Nivel I	192,45	2.309,40
	Técnico Superior Nivel II	179,29	2.151,48
	Técnico - Nivel I	170,55	2.046,60
	Técnico - Nivel II	164,76	1.977,12
<b>Grupo III</b>	<b>Linea operativa</b>		
	Encargado Operativo	164,76	1.977,12
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	153,70	1.844,40
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	151,80	1.821,60
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	143,48	1.721,76
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	136,78	1.641,36
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	139,51	1.674,12
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	135,47	1.625,64
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	132,16	1.585,92
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	129,68	1.556,16
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	118,18	1.418,16
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	99,36	1.192,32

Anexo III

Año 2021

Índice: 0,90% incremento salarial sobre 2020.

Grupo	Categoría profesional	Antigüedad Mensual
<b>Grupo I</b>	<b>Mandos superiores</b>	
	Dirección/Jefatura de Servicio	22,73
	Jefe de Área	20,09
<b>Grupo II</b>	<b>Mandos intermedios y técnicos</b>	
	Jefe de Grupo	18,59
	Técnico Superior Nivel I	17,12
	Técnico Superior Nivel II	16,42
	Técnico - Nivel I	15,10
	Técnico - Nivel II	14,49
<b>Grupo III</b>	<b>Linea operativa</b>	
	Encargado Operativo	14,49
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	13,37
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	13,27
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	12,52
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	9,95
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	10,61
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	9,97
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	9,33



Grupo	Categoría profesional	Antigüedad. Mensual
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	9,13
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	8,32
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	6,91

Año 2022

Índice: 2,00% incremento salarial sobre 2021.

Grupo	Categoría profesional	Antigüedad. Mensual
<b>Grupo I</b>	<b>Mandos superiores</b>	
	Dirección/Jefatura de servicio	23,18
	Jefe de Área	20,49
<b>Grupo II</b>	<b>Mandos intermedios y técnicos</b>	
	Jefe de Grupo	18,96
	Técnico Superior Nivel I	17,46
	Técnico Superior Nivel II	16,75
	Técnico - Nivel I	15,40
	Técnico - Nivel II	14,78
<b>Grupo III</b>	<b>Linea operativa</b>	
	Encargado Operativo	14,78
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	13,64
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	13,54
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	12,77
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	10,15
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	10,82
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	10,17
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	9,52
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	9,31
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	8,49
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	7,05

Anexo IV

Año 2021

Índice: 0,90% incremento salarial sobre 2020.

Grupo	Categoría profesional	Plus nocturno
<b>Grupo III</b>	<b>Linea Operativa</b>	
	Encargado operativo	17,41
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	16,40
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	16,21
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	15,46
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	14,80
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	15,07
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	14,69
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	14,40
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	14,17
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	13,14
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	11,42

Año 2022

Índice: 2,00% incremento salarial sobre 2021.

Grupo	Categoría Profesional	Plus nocturno
<b>Grupo III</b>	<b>Linea operativa</b>	
	Encargado Operativo	17,76
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	16,73
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	16,53
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	15,77
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	15,10
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	15,37

Grupo	Categoría Profesional	Plus nocturno
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	14,98
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	14,69
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	14,45
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	13,40
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	11,65

## Anexo V

Año 2021

Índice: 0,90% incremento salarial sobre 2020.

Grupo	Categoría profesional	Dedicación especial	
		Mensual	Anual
<i>Grupo I</i>	<i>Mandos superiores</i>		
	Dirección/Jefatura de Servicio (con presencia)	671,83	8.061,96
	Dirección/Jefatura de Servicio (sin presencia)	393,45	4.721,40
	Jefe de Área	626,71	7.520,52
<i>Grupo II</i>	<i>Mandos intermedios y técnicos</i>		
	Jefe de Grupo	594,96	7.139,52
	Técnico Superior Nivel I	562,38	6.748,56
	Técnico Superior Nivel II	524,28	6.291,36
	Técnico - Nivel I	498,99	5.987,88
	Técnico - Nivel II	482,18	5.786,16
<i>Grupo III</i>	<i>Linea operativa</i>		
	Encargado Operativo	482,18	5.786,16
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	449,95	5.399,40
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	444,29	5.331,48
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	420,11	5.041,32
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	400,18	4.802,16
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	408,51	4.902,12
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	396,72	4.760,64
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	387,07	4.644,84
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	379,87	4.558,44
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	346,24	4.154,88
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	291,20	3.494,40

## Año 2022

Índice: 2,00% incremento salarial sobre 2021.

Grupo	Categoría profesional	Dedicación especial	
		Mensual	Anual
<i>Grupo I</i>	<i>Mandos superiores</i>		
	Dirección/Jefatura de Servicio (con Presencia)	685,27	8.223,24
	Dirección/Jefatura de Servicio (sin Presencia)	401,32	4.815,84
	Jefe de Área	639,24	7.670,88
<i>Grupo II</i>	<i>Mandos intermedios y técnicos</i>		
	Jefe de Grupo	606,86	7.282,32
	Técnico Superior Nivel I	573,63	6.883,56
	Técnico Superior Nivel II	534,77	6.417,24
	Técnico - Nivel I	508,97	6.107,64
	Técnico - Nivel II	491,82	5.901,84
<i>Grupo III</i>	<i>Linea operativa</i>		
	Encargado Operativo	491,82	5.901,84
	Oficial Superior Técnico/Admvo/Operario	458,95	5.507,40
	Oficial Técnico/Administrativo 1. <sup>a</sup>	453,18	5.438,16
	Oficial Técnico/Administrativo 2. <sup>a</sup>	428,51	5.142,12
	Oficial Técnico/Administrativo 3. <sup>a</sup>	408,18	4.898,16
	Oficial Operario 1. <sup>a</sup>	416,68	5.000,16
	Oficial Operario 2. <sup>a</sup>	404,65	4.855,80
	Oficial Operario 3. <sup>a</sup>	394,81	4.737,72

Grupo	Categoría profesional	Dedicación especial	
		Mensual	Anual
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 1. <sup>a</sup>	387,47	4.649,64
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 2. <sup>a</sup>	353,16	4.237,92
	Auxiliar Técnico/Admvo/Operario 3. <sup>a</sup>	297,02	3.564,24

## Anexo VI

## Datos generales:

Empresa:									Trabajador/a
CIF:									Cód.
C.C.C.									Domicilio
Domicilio									( )
Categoría	N.A.S.S	N.I.F.	AT/EP	CNAE	Gr.	Cot.	Convenio	Antigüedad	

Retribuciones	Periodo de liquidación	Total días
---------------	------------------------	------------

Descripción	Unidades	Precio	Devengo
Sueldo Base			
Antigüedad actualizada			
Complemento variable de retribución			
Gratificación extraordinaria			
Turnicidad lunes a viernes			
Turnicidad sábados			
Domingos trabajados			
Festivos trabajados			
Retén			
Plus complemento personal			
Plus prolongación y disposición			
Trabajo nocturno			
Plus distancia y transporte			
Plus asistencia dedicación especial			
Plus trabajo a distancia			
Dedicación especial			
Locomoción			
Enfermedad cargo empresa			
Enfermedad cargo Seguridad Social			
Complemento 100% enfermedad/accidente			
Ayudas fallecimiento			
Ayudas familiar con discapacidad			

Deducciones
-------------

Descripción	Base	Porcent.	Total
Seguro médico			
Cuota sindical			
Anticipo/retención			
Descuento IRPF			
Aportación contingencias comunes			
Aportación desempleo			
Aportación formación profesional			

Aportaciones Seguridad Social empresa	Base	Porcent.	Aportación
Contingencias comunes			
A.T. y E.P. cuotas IT IMS			
Desempleo Fogasa F.P. Horas			
Extras estructurales horas			
Extras no estructurales			
Totales			

Liquido
---------

Tomares, ... de ... de ...

Recibí, el trabajador: ...

Firma y sello de la empresa: ...

## Anexo VII

## Parámetros para la evaluación del rendimiento

Parámetro	Peso específico porcentual
Asistencia al trabajo	50
Puntualidad	50

El sistema de medida para cada uno de los parámetros es el siguiente:

Por cada falta de asistencia al trabajo superior a una hora, se deducirán cincuenta puntos absolutos en cómputo mensual del valor original fijado. Se considerará falta de asistencia al trabajo, a estos efectos, cualquier ausencia que no responda a los supuestos de licencias contemplados en este Convenio, licencias por maternidad o vacaciones.

Por cada falta de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo, ya sea al inicio de la jornada laboral o tras cualquier período de ausencia justificada, se deducirán diez puntos absolutos en cómputo mensual del valor original.

4W-5607

### *Delegación Territorial en Sevilla*

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U., y sus trabajadores del centro de trabajo de Sevilla.

Expediente: 41/01/0197/2022.

Fecha: 23 de agosto de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Jorge Lacueva Muñoz.

Código: 41100111012013.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U. (Código 41100111012013), suscrito por la representación legal de los trabajadores y la referida entidad, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («BOE» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («BOE» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («BOE» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, 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 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U. (Código 41100111012013), suscrito por la representación legal de los trabajadores y la referida entidad, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

Segundo.— Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 23 de agosto de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2022 DE LA EMPRESA TRANSQUALITY 2001, S.L.U.  
Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

#### CAPÍTULO I

##### *Disposiciones generales*

Artículo 1.º— *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de Transquality 2001, S.L.U., en su centro de trabajo de Sevilla.

Artículo 2.º— *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos legales desde el día 1 de enero de 2022 y finalizará el día 31 de diciembre de 2022. Los efectos económicos del convenio colectivo tendrán vigencia desde el día de su firma sin carácter retroactivo; no obstante, quedarán consolidadas todas las cantidades percibidas por los trabajadores afectados por el mismo, como mejora voluntaria a cuenta de convenio, con anterioridad a su firma.

El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras con una antelación mínima de tres meses antes de finalizar su vigencia. La denuncia del convenio se habrá de llevar a cabo mediante escrito comunicado fehacientemente a la empresa en su domicilio en el centro de trabajo de Sevilla, o a la representación de los trabajadores con entrega personal mediante acuse de recibo al delegado del personal. En caso de no realizarse denuncia del convenio colectivo por cualquiera de las partes, el mismo se prorrogará por anualidades sucesivas.

Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes negociadoras, la Comisión negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, y las partes firmantes se emplazan para que esta Comisión negociadora esté formalizada antes del 28 de febrero de 2023. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia. Durante las negociaciones de un nuevo convenio colectivo el texto articulado y las tablas salariales vigentes se entenderán prorrogados, incluso si las negociaciones se prolongan durante tiempo superior a un año desde su denuncia,

quedando por tanto prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio acuerde sobre su retroactividad.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se alcanzaran acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o bien se produjesen cambios en el cuerpo normativo de este texto, las partes negociadoras se reunirán con la finalidad de adecuar o adaptar el convenio a la nueva regulación y pactos.

Artículo 3.º— *Vinculación en la totalidad de lo pactado y legislación supletoria.*

La totalidad de las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un conjunto orgánico e indivisible, por lo que las partes negociadoras se obligan a respetar y mantener sus compromisos respecto de la totalidad de las cláusulas pactadas.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo y en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos de este, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación.

Artículo 4.º— *Comisión paritaria y adhesión al Sercla.*

A) Comisión paritaria.

A 1) Composición, funciones y competencias.

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente convenio:

- Dos representantes de la empresa.
- Dos representantes de los trabajadores.

En la Comisión participarán un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.
- d) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.
- e) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

A2) Procedimiento y plazos de actuación.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al Sercla y a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere, y siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en Sevilla.

B) Adhesión al Sercla.

A los efectos correspondientes, se hace constar la adhesión expresa de las partes firmantes al Sercla, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa, y ello por tratarse de un órgano que favorece la capacidad autónoma de resolver conflictos. En caso de no lograr acuerdo en la Comisión Paritaria, cuya convocatoria y resolución es preceptiva para las partes, ni en el Sercla conforme a su procedimiento legal, se acudiría a la Jurisdicción de lo Social competente.

## CAPÍTULO II

*Jornada, vacaciones y permisos*Artículo 5.º— *Jornada de trabajo.*

La jornada a efectos retributivos será la anual equivalente a mil ochocientos diez horas con veintisiete minutos anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral, en función de la programación de la empresa y respetando los descansos legales establecidos. De conformidad al Reglamento 561/2006.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a sábado. Cuando se trabaje el domingo se compensará con un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes.

La jornada ordinaria de trabajo diario será de ocho horas, cuarenta horas semanales, dada la dificultad de computar a efectos económicos el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo de presencia, se entenderá que las ocho primeras horas de jornada serán efectivas de trabajo, y el exceso sobre dicha jornada diaria que se pudiera producir por necesidades de la actividad, será considerado como de presencia.

Dada la característica de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizarán las horas extraordinarias y de presencia que como máximo estén permitidas en la legislación vigente. A la normativa legal vigente se estará también en cuanto a descanso semanal y diario. En los casos de concurrir un festivo o más en la semana se reducirán tantas jornadas como días festivos existan a razón de 7 horas 48 minutos por jornada.

Artículo 6.º— *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, a los que se sumarán los dos festivos locales, los cuales no se disfrutarán en la fecha que establezca el calendario oficial de trabajo sino de forma acumulada a cada uno de los períodos de vacaciones que se asigne a cada trabajador de la plantilla. El comienzo del período de vacaciones anuales no podrá coincidir con descanso semanal, domingo o festivo. Las vacaciones podrán disfrutarse por su período completo, excepto en los meses de verano, (15 de junio hasta 15 de septiembre), o divididos en dos periodos cada uno de ellos. La distribución de estos periodos y las quincenas de cada mes natural para el disfrute de las vacaciones, se harán de acuerdo entre la Empresa y el Delegado de Personal; Se establecerá el calendario de vacaciones en el mes de enero de cada año natural.

La empresa igualmente determinará con anticipación a la redacción del cuadro de vacaciones, la cantidad máxima de vacantes que pueden establecerse por mes para adjudicar las vacaciones de la plantilla, - estableciendo siempre al menos una vacante por quincena de cada mes natural -, no pudiendo coincidir más de un trabajador de vacaciones en cada quincena natural del mes.

Artículo 7.º— *Permisos retribuidos.*

Sin perjuicio de los días de asuntos propios establecidos en el artículo 7.º de este convenio, la empresa concederá los siguientes permisos en mejora de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sin carácter acumulativo a los mismos:

- 17 días en caso de matrimonio, previa solicitud con dos meses de antelación, y por una sola vez en la vida laboral.
- 3 días por ingreso hospitalario u operación quirúrgica de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatoria la entrega del justificante.
- 3 días por nacimiento de hijo.
- 3 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.
- 1 día por mudanza de domicilio habitual, y 1 día para ser utilizado bien para la renovación del permiso de conducir, o bien para la obtención de la tarjeta tacógrafo.
- 2 días de asuntos propios.

## CAPÍTULO III

*Condiciones económicas*Artículo 8.º— *Retribuciones.*

Salario base.— El importe del salario base es el que se determina con expresión de categoría en el anexo 1, por mensualidad. El salario base viene específicamente establecido para los trabajadores del centro de trabajo de Sevilla de esta empresa, e incluye como retribución básica todos los conceptos derivados de la actividad, entre otros y sin carácter limitativo: Asistencia al trabajo, plus de peligrosidad, cumplimiento de los tiempos medidos, colaboración en la carga de los vehículos en las factorías de carga, pero sin contraer responsabilidades específicas con el personal de dicha factoría, y operaciones de descarga del vehículo en los clientes.

Gastos de locomoción.— Se establece en un importe mensual de 225,82 euros, según se indica en el Anexo I de este convenio, a partir de la firma del mismo, y ante la dificultad de calcular dicho concepto de forma diaria para cada trabajador, incluyendo todos los gastos por desplazamientos, kilometrajes y suplidos.

Horas de presencia.— Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 11 euros/hora para toda la vigencia del convenio.

Horas extraordinarias.— Para el supuesto de producirse tendrán el mismo valor económico que las horas de presencia para toda la vigencia del convenio.

Plus de sábados y domingos trabajados.— Se establece la cantidad de 65€ por cada día en el cual, siendo sábado, se asigne actividad laboral a un conductor en jornada ordinaria.

Plus de deterioro de ropa.— Se establece un plus por este concepto en importe equivalente a 351'48€, según se fija en la tabla salarial Anexo 1 de este convenio. Este plus no tiene carácter mensual y se devengará exclusivamente en las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre de cada anualidad. El importe anual por este concepto y plus, se fija por tanto en la cantidad total de 1.054'44€.

Indemnización por cursos de capacitación.— Se establece una ayuda indemnizatoria de 54,41 €/año que la empresa abonará con carácter fijo y anual a cada trabajador en plantilla, en el mes de enero de cada anualidad, como suplido e indemnización para gastos derivados de la realización de cursos de capacitación y formación establecidos en el artículo 21 de este convenio colectivo.

Se establece un plus de 50€ que será abonado a cada trabajador que realice un curso de conducción antivuelco fuera de la provincia de Sevilla.

Artículo 9.º— *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de Marzo, de Verano y de Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base más el complemento personal de vinculación, cuyos importes se reflejan en el anexo n.º 1.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de Marzo en la primera quincena del mes de marzo, la paga de verano en la primera quincena del mes de julio, y la paga de Navidad en la primera quincena del mes de diciembre.

Artículo 10.º— *Horas nocturnas.*

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que, los trabajadores por su horario, realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, siendo su cuantía de 2,50 euros por cada hora realizada, computándose mensualmente.

Artículo 11.º— *Dietas y gasto de estancia.*

El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida	16,50 euros.
Cena	16,50 euros.
Pernoctación	31,00 euros.
Total	64,00 euros.

En los supuestos que el lugar en que se deba pernoctar no exista alojamiento por el importe de la dieta fijada en dicho concepto, la empresa autorizará alojamiento alternativo, y abonará el gasto previa justificación.

Se establece el pago de una dieta de compensación para las jornadas laborales diarias que por circunstancias de las operaciones descarga y descarga, y tiempos de espera y presencia exceda de 8 horas de jornada, establecida en la cantidad de 10 € por jornada laboral a tanto alzado.

Artículo 12.º— *Pago de salarios.*

El pago de salarios habrá de efectuarse por transferencia bancaria en la entidad que el trabajador elija, el pago lo realizará la empresa entre los 5 primeros días del mes.

Artículo 13.º— *Fondo empresarial.*

La empresa dispondrá de un fondo de 15.000 euros para préstamos al personal. Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta 1.500 euros, realizándose la devolución del mismo en dos anualidades, mediante cuotas de 62,50 euros a descontar en cada una de las doce nóminas ordinarias anuales. Todo ello sin perjuicio del derecho a anticipos que establecen las normas legales vigentes.

Artículo 14.º— *Indemnización por muerte o invalidez.*

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 50.000 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo. El tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 50.000 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de enfermedad común para los trabajadores que no se encuentren incluidos en el Acuerdo colectivo de jubilación parcial de la empresa, al amparo del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y del Real Decreto/Ley 5/2013 de 15 de marzo. El tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos

Artículo 15.º— *Prendas de trabajo.*

Al personal de tráfico se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo por cada año:

2 Pantalones, 3 Camisas, 1 Cazadora, 1 Sudadera de algodón, 1 Par de zapatos y 1 Anorak impermeable cada 2 años.

El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba. En caso de deterioro extraordinario de ropa y/o zapatos le será sustituida al trabajador.

Artículo 16.º— *Plus personal de personal de vinculación.*

Los trabajadores que a la firma del presente convenio colectivo estén percibiendo este plus personal de vinculación lo mantendrán cada uno por el importe que venga percibiendo a la firma de este nuevo convenio, como complemento personal consolidado, fijo e inalterable, y no tendrá en ningún caso carácter de absorbible ni compensable.

Artículo 17.º— *Incapacidad temporal.*

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 90% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses.

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 80% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses.

Se establece un Plus anual de 500 euros para el personal de conducción con dicha categoría profesional con ABSENTISMO cero. Se entiende absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo excepto la ocasionada por vacaciones, permisos y licencias retribuidas, permisos sindicales o accidente de trabajo, salvo que éste sea por culpa o negligencia acreditada del trabajador.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellos trabajadores que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo período de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la Empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino. La empresa realizará a todos los trabajadores reconocimientos médicos generales, y específicos para los conductores según el protocolo establecido en la evaluación de riesgos laborales.

## CAPÍTULO IV

*Productividad y organización del trabajo*

Artículo 18.º— *Facultades de la empresa en la organización del trabajo.*

Son facultades de la Dirección de la empresa, entre otras:

- a) La organización y reestructuración de la Empresa impuestas por necesidades del servicio que realiza de transporte y distribución de combustible, su organización y estabilidad. La adaptación de los métodos o sistemas de trabajo que considere oportunos para la consecución de los objetivos de la Empresa.
- b) La de fomentar la productividad, en base a unos rendimientos normales de trabajo.

Artículo 19.º— *Movilidad geográfica y funcional.*

Se entiende por Movilidad Geográfica los desplazamientos temporales distintos a su lugar habitual de trabajo, y que no tengan la consideración de traslados conforme al estatuto de los Trabajadores, dichos desplazamientos se regulan de la siguiente forma.

A) En caso de excesos de trabajo, se harán los desplazamientos temporales del personal de la plantilla y el máximo de personal que podría estar desplazado de su lugar habitual de trabajo es de 1 trabajador o el 10% de la plantilla en el mismo periodo.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de 1 mes, la jornada para estos desplazamientos será, de lunes a viernes, o de martes a sábados para tener dos días consecutivos de descanso. La Empresa admite que mientras dure, se considere accidente laboral la ida y la vuelta los fines de semana.

C) La compensación económica para dichos desplazamientos será:

— Desayuno, Almuerzo y Cena, además del abono por parte de la Empresa de la pernoctación en un Hostal, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el periodo en el que se encuentre desplazado fuera de su domicilio, conforme al valor económico de la dieta fijada en el artículo anterior.

— La compensación económica por gastos de viaje solo por una vez en la ida y vuelta al lugar del desplazamiento.

En el supuesto de que los descansos semanales que le correspondan al trabajador desplazado los tenga que realizar por orden de la empresa en su domicilio habitual, ésta abonará al trabajador la compensación económica por gastos de viaje.

Artículo 20.º— *Retirada del carnet de conducir.*

Durante la vigencia del presente convenio, en el supuesto de retirada del carné de conducir, por la Autoridad Administrativa o Judicial, sin exceder de 6 meses, la Empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 1.000 euros, o lo acoplará a otro puesto de trabajo caso de ser posible, en tanto dure la privación de este, sin que tal privación pueda considerarse causa de despido, garantizándole el puesto de trabajo de conductor al extinguirse la privación del permiso.

Se excluye de este beneficio el conductor cuya retirada del carné sea motivada por embriaguez o toxicomanía o imprudencia temeraria.

Lo anterior solo será de aplicación si la retirada del carné se origina conduciendo vehículos de la Empresa debido al trabajo que ejecuta de la misma, o conduciendo el vehículo propio del trabajador en camino de ida o vuelta de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que ocurra dentro de la hora anterior o posterior al inicio o finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 21.º— *Permisos ADR, CAP y tarjeta tacógrafo digital.*

La empresa abonará, durante la vigencia del presente convenio, el coste de la renovación de los permisos ADR y CAP. En contraprestación, los trabajadores se comprometen a realizar los cursos de formación interna que corresponda realizar, en los días asignados por la empresa una vez finalicen la jornada laboral correspondiente a ese día, con la mayor flexibilidad por su parte, comprometiéndose la empresa a establecer horarios de cursos que sean compatibles con la jornada asignada para el día del curso y con la del día siguiente, a fin de garantizar el descanso efectivo entre jornadas. En los cursos de formación interna, se abonará por parte de la empresa la jornada efectivamente realizada de trabajo y las horas de curso como horas presencia en aquello que exceda de la jornada ordinaria. En la formación que se realice fuera de la empresa por los trabajadores, para la obtención del ADR y/o CAP, el tiempo empleado no será retribuido por la empresa al no considerarse tiempo efectivo de trabajo. Igualmente, la empresa abonará el coste de la Tarjeta de tacógrafo digital, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 22.º— *Normas de calidad y seguridad.*

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la Empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la Empresa con participación de personal especializado, y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación siempre dentro de la jornada laboral. Igualmente, el conductor estará obligado a conocer y cumplir el manual del Conductor que recibirá de la empresa para el desarrollo de su trabajo.

De la misma manera estarán obligados ambas partes a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su Reglamento de desarrollo.

## CAPÍTULO V

*Jubilación parcial y contratación*

Artículo 23.º— *Contratación laboral.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito a la persona trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento de este, el ingreso de las personas trabajadoras en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará a la persona trabajadora un ejemplar del contrato a la firma de este, informándosele de todas las condiciones aplicables.



Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En cuanto al número de horas complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, respetando en su caso la regulación establecida en el convenio colectivo de ámbito territorial inferior aplicable.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen común de los contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores contratados por duración determinada y los contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las diferencias que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el periodo de prueba.

Contrato de relevo.

Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

Contrato fijo discontinuo.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio colectivo podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo, bajo cualquiera de las modalidades a las que se refiere el artículo 16 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo normas comunes aplicables a la contratación fija discontinua, las siguientes:

A) El contrato se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

B) Criterios objetivos y formales por lo que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales que se relacionan en el art. 15 del presente Convenio Colectivo cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento deberá realizarse mediante carta certificada con acuse de recibo, remitida al domicilio de la persona trabajadora comunicado por ésta y reflejado en su contrato de trabajo o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. A tal fin, se entiende como notificación válida, la efectuada a la cuenta de correo electrónico comunicada por la persona trabajadora la cual deberá reflejarse en el contrato de trabajo o la que se realice a través de cualquier medio o cuenta de mensajería instantánea efectuada a dispositivo fijo o móvil que igualmente se designe por la persona trabajadora.

El llamamiento deberá notificarse con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de la prestación del servicio.

La persona trabajadora está obligada a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del designado inicialmente, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por resultar el domicilio desconocido.

Igualmente, la persona trabajadora deberá notificar el cambio que pueda producirse en la/s cuenta/s de correo electrónico consignadas en el contrato de trabajo o en cualquier otro medio mensajería instantánea designado por esta al objeto de efectuar las notificaciones de los llamamientos. Igualmente, en caso de no haberse comunicado el cambio resultando imposible efectuar el llamamiento tal circunstancia no será imputable a la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este en el supuesto de que deba realizarse en una fecha determinada o desde que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

Las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas no suscribirán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de su servicio.

C) Los contratos fijos discontinuos que se celebren bajo cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato fijo discontinuo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, o mediante acuerdo posterior a la celebración el contrato, se podrán establecer pactos de horas complementarias en número no superior al 50% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

La persona trabajadora fija discontinua a tiempo parcial deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

D) El cálculo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos previstos del devengo del complemento de antigüedad establecido en el artículo 31 del presente Convenio, se efectuará computando tanto los períodos de prestación de servicios como los de inactividad, desde el inicio de la relación laboral.

Por lo que se refiere a las modalidades de contratos fijos discontinuos, se establecen las siguientes:

— Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada: Serán aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal y se encuentre sujeta a una variación periódica, cíclica y predecible en un periodo inferior o igual a un año, ya sea durante períodos de tiempo alternos o continuados.

— Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos no estacionales o no vinculados a actividades productivas de temporada, de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados: Serán aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal e intermitente, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo dotados de cierta homogeneidad que se encuentre sometida a un período de ejecución cierto, estén o no determinados.

— Contratos fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa: En el supuesto de formalización de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos, subcontratos y/o concesiones administrativas, la duración del de/los periodos de actividad y en consecuencia, del/de los llamamiento/s vendrá/n determinado/s bien por el/los período/s de ejecución de la contrata, subcontrata o concesión administrativa a la que responda la contratación de la persona fija discontinua, o en su caso, por las posibles ampliaciones de servicios que puedan producirse durante el desarrollo de la contrata/ subcontrata o concesión.

Los períodos de inactividad en el supuesto de contratos fijos discontinuos suscritos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de contratos/subcontratos mercantiles y concesiones administrativas, podrán extenderse a un plazo máximo de seis meses.

Fomento de la contratación indefinida.

Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas podrán acceder a las bonificaciones de la Seguridad Social a la contratación establecidas, así como a los incentivos a la creación de empleo estable previstos por la Junta de Andalucía.

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda la posibilidad de que la empresa realice contratos temporales conforme a lo que disponga la normativa laboral favoreciéndose en todo caso la contratación indefinida.

En lo que se refiere a las contrataciones eventuales la empresa podrá realizar para cubrir las necesidades que se precisen la contratación como máximo de un 20% de la plantilla en los términos regulados en la legislación vigente y descrita anteriormente.

Artículo 24.º— *Jubilación parcial.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación anticipada y jubilación parcial regulada en la Ley General de la Seguridad Social y normativa y reglamentos de desarrollo. Los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial de conformidad con la empresa no tendrán que prestar servicios ni trabajo durante el período de jubilación parcial como medida de fomento de empleo.

## CAPÍTULO VI

### *Régimen disciplinario*

Artículo 25.º— *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo, que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico general, el Acuerdo General para las empresas de transporte de carreteras, el Estatuto de los Trabajadores y por el presente convenio colectivo y el Manual del Conductor, clasificándose sin carácter limitativo, en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes. La falta o ausencia al puesto de trabajo durante una jornada laboral de forma total o parcial.
- b) No notificar por cualquier medio con carácter previo, la ausencia al trabajo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir a trabajo y su causa.
- c) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- d) La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.
- e) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

**B) Son faltas graves:**

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable al trabajador de las normas incluidas en el manual del Conductor, por copia entregada, en poder de todos los trabajadores.

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que, en relación con el transporte, la carga o la descarga, pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por la empresa, o de cualquier otra incidencia de las señaladas en el manual del Conductor, las cuales tienen obligación de conocer todos los trabajadores de la empresa.

- d) La alegación de causas falsas para las licencias.
- e) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- f) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- g) La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- h) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

**C) Son faltas muy graves:**

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.
- d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- i) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

**D) Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días; despido disciplinario.

**E) Procedimiento.**

En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral, no obstante se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa está obligada a otorgar al trabajador un plazo de 7 días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de 7 días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento. En los casos que afecten a delegados de personal, se estará a lo dispuesto en la Ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores.

**CAPÍTULO VII***Igualdad en el trabajo*

**Artículo 26.º— Cláusulas de género e igualdad. plan de igualdad. protocolo de acoso sexual, laboral y protección integral contra la violencia de género.**

La empresa de común acuerdo con el delegado de personal designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

- a) Información, sensibilización y cumplimiento de la Ley de Igualdad y Ley de Conciliación de la Vida Familiar.
- b) Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Así mismo se fomentará el empleo para la mujer.

De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición transitoria décimo-segunda del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

La elaboración e implantación del plan de igualdad deberá realizarse con la participación, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art. 28, en función de la gravedad del hecho.

La empresa y sus trabajadores tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a, comprometiéndose a elaborar un Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, con el objeto de servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso que por cualquier modalidad se puedan producir en el ámbito empresarial.

La empresa cumplirá estrictamente con la legislación vigente y solicitará a tal efecto la colaboración de la representación legal de los trabajadores.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

Artículo 27.º— *Cláusula de garantía y estabilidad en el empleo durante la vigencia del presente convenio y hasta 31 de diciembre de 2022.*

Se declara que es intención de ambas partes firmantes, en las actuales circunstancias de crisis económica generalizada, y en particular en el transporte de mercancías por carretera, salvaguardar los puestos de trabajo y la viabilidad de la empresa. La empresa velará por la estabilidad del empleo en el centro de trabajo de Sevilla. La empresa se compromete a no realizar despidos individuales o colectivos, de carácter objetivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante la vigencia del presente convenio, salvo fuerza mayor, o resolución y/o modificación del contenido del contrato formalizado con CEPESA, que exija medidas organizativas, o que repercuta sustancialmente en la tarifa contractual o genere pérdidas o disminución continuada y persistente del nivel de facturación en términos de Ley.

#### ANEXO I Tabla salarial

Categoría	Salario base	Gastos locomoción-varios	Plus deterioro de ropa
Jefe Área	1.108,23	225,82	351,48
Oficial Adm. 1.ª	1.020,47	225,82	351,48
Operativo distribución	752,68	225,82	351,48
Auxiliar Admvo.	752,68	225,82	351,48
Conductor-Mecánico	923,67	225,82	351,48

6W-5605

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache (personal laboral).

Expediente: 41/01/0214/2022.

Fecha: 23 de agosto de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Fernando Zamora Ruiz.

Código: 41000412011984.

Visto el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache de 28 de julio de 2022 (Código 41000412011984), (art. 66 del Texto Convencional).

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real

Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 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 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache de 28 de julio de 2022 (Código 41000412011984), (art. 66 del Texto Convencional).

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 23 de agosto de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

*Acta final de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache*

Reunidos en San Juan de Aznalfarache, siendo las trece horas y treinta minutos del día veintiocho de julio de dos mil veintidós.

Los representante del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache:

Don Fernando Zamora Ruiz.

Don Fernando J. Pozo Durán.

Los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache:

Doña Asunción de la Maya Llorente.

Doña Carmen Barragán Díaz.

Don Juan Carlos Navarrete Rojas.

Don Joaquín Suero Páez.

Don Miguel Ángel Merino Quintero.

Doña Francisco Crespo Jiménez.

Don Francisco Ignacio Limón.

Don Juan Francisco Suero Alias.

Doña Pilar García Maldonado.

Ambas partes acuerdan:

I.—Aprobar por unanimidad de todas las partes, la modificación del art. 66 del Texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, de conformidad con lo dispuesto en el art. 76 del R.D.L. 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, acordándose por unanimidad la siguiente redacción:

1. Grupos de clasificación profesional del personal laboral.

Se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

— Grupo A, dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, Licenciatura o Diplomatura, respectivamente, o equivalente.

En aquellos supuestos en los que se exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta, o bien, otra titulación universitaria con habilitación profesional de un colegio profesional o equivalente.

— Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Títulos de Bachiller, FP II, Grado Superior de FP o equivalente o Técnico.

C2: título de Graduado en educación secundaria obligatoria, Graduado Escolar, FP I, Grado Medio de FP o equivalente.

En aquellos supuestos en los que se exija otro título será este el que se tenga en cuenta, o bien otra titulación con habilitación profesional correspondiente.

— Grupo E.

De acuerdo con la disposición adicional 6.ª del TRLEBEP, no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones prevista en el sistema educativo.

II.—Se acuerda remitir al Pleno de la Corporación para ratificar la aprobación del Texto de la modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache en los términos contenidos en este acta final de la comisión Negociadora del mismo.

III.—Remitir, una vez ratificada su aprobación por el Pleno de la Corporación a la autoridad laboral, para su registro, depósito y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados, junto con el Presidente y Secretario de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, don Fernando J. Pozo Durán y don Juan Carlos Navarrete Rojas, todos y cada uno de los miembros que han conformado su Comisión Negociadora.

Fdo.: Fernando J. Pozo Durán (firma ilegible).

Fdo.: Asunción de la Maya Llorente (firma ilegible).

Fdo.: Juan Carlos Navarrete Rojas (firma ilegible).

Fdo.: Miguel Ángel Merino Quintero (firma ilegible).

Fdo.: Don Francisco Ignacio Limón (firma ilegible).

Fdo.: Doña Pilar García Maldonado. (firma ilegible).

Fdo.: Fernando Zamora Ruiz. (firma ilegible).

Fdo.: Carmen Barragán Díaz. (firma ilegible).

Fdo.: Don Joaquín Suero Páez. (firma ilegible).

Fdo.: Doña Francisco Crespo Jiménez. (firma ilegible).

Fdo.: Don Juan Francisco Suero Alias. (firma ilegible).

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4109144S20170005511.

Procedimiento: 518/2017.

Ejecución n.º: 518/2017. Negociado: 8C.

De: David Piñero García.

Contra: Encarnación Núñez Ruiz de Castro, Ruiz de Castro Gestión SLP, Asesoría Nazarena, Cabrera Moreno & Jiménez Consultores Asociados, Gesnaco Asesores Tributarios y Encarnación Núñez Ruiz de Castro.

La Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 518/2017, sobre despidos / ceses en general, a instancia de David Piñero García contra Encarnación Núñez Ruiz de Castro, Ruiz de Castro Gestión SLP, Asesoría Nazarena, Cabrera Moreno & Jiménez Consultores Asociados, Gesnaco Asesores Tributarios y Encarnación Núñez Ruiz de Castro, en la que con fecha 26 de julio de 2022 se ha dictado sentencia que sustancialmente dice lo siguiente:

*Sentencia n.º 332/2022.*

En Sevilla, a 26 de julio de 2022.

En nombre de S.M. el Rey, vistos por Francisco Hazas Viamonte, los presentes autos en materia de despido, seguidos a instancia de David Piñero García, representado y asistido por el Sr. Silva Moriano contra Encarnación Núñez Ruiz de Castro y Ruiz de Castro Gestión, S.L.P., representadas y asistidas por el señor Cortés Chamizo y contra Asesoría Nazarena, Cabrera, Moreno & Jiménez Consultores Asociados y Gesnaco Asesores Tributarios, S.L., que no comparecieron, siendo también parte el Ministerio Fiscal, quien no compareció, procede dictar la siguiente resolución.

*Fallo:*

Estimar de forma parcial la demanda interpuesta por David Piñero García, contra Encarnación Núñez Ruiz de Castro y Ruiz de Castro Gestión, S.L.P. declarando nulo el despido acordado por ésta con la obligación de readmitir al trabajador en las condiciones previas al despido con el pago de salarios de tramitación calculados conforme a un salario diario de 38,26 euros así como al pago de 3.000 euros en concepto de indemnización por daños morales.

De dicha cantidad habrán de detraerse las cantidades percibidas por terceras empresas, IT, desempleo (una vez acreditado su ingreso en el SEPE) o cualesquiera otras cantidades incompatibles con los salarios de tramitación.

Desestimar la demanda interpuesta contra Asesoría Nazarena, Cabrera, Moreno & Jiménez Consultores Asociados y Gesnaco Asesores Tributarios, S.L.

Notifíquese a las partes con la advertencia de que contra ella cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dentro del plazo de cinco días a contar desde la notificación, debiendo ser anunciado ante este Juzgado de lo Social en la forma establecida por la Ley.

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

Y para que sirva de notificación en forma a Asesoría Nazarena, Cabrera Moreno & Jiménez Consultores Asociados y Gesnaco Asesores Tributarios, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la Ley expresamente disponga otra cosa.

Sevilla a 30 de agosto de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

4W-5654

## AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

*Modificación del extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 1 de julio de 2022 por el que se aprueba la convocatoria pública, en régimen de concurrencia competitiva, «Tercera Liga de Debate Ciudad de Sevilla 2022-2023».*

BDNS (Identif.): 638178.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/638178>

En el apartado quinto del extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno de 1 de julio de 2022 publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, n.º 160 de fecha 13 de julio de 2022, se establece que el «plazo de presentación de solicitudes será desde el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia hasta el día 15 de septiembre del 2022».

Teniendo en cuenta la baja participación de los jóvenes por coincidir el plazo de presentación de solicitudes con el periodo estival y con objeto de facilitar la presentación de nuevas solicitudes, por acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 9 de septiembre de 2022, se modifica el plazo de presentación de solicitudes, ampliándolo a 15 días naturales (hasta el 30 de septiembre de 2022 incluido), a contar desde la finalización del plazo establecido en la base octava de las reguladoras de dicha convocatoria.

Todo ello, al amparo de lo dispuesto en el art. 32 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla a 12 de septiembre de 2022.—El Teniente de Alcalde, Delegado de Juventud, Ciencia y Universidades y Cooperación al Desarrollo, Juan Antonio Barrionuevo Fernández.

4W-5887

---

#### ALCALÁ DEL RÍO

Aprobado inicialmente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno de Alcalá del Río en sesión extraordinaria celebrada el día 13 de septiembre de 2022 el expediente de crédito extraordinario n.º 16/2022 correspondiente al Presupuesto municipal, dicho expediente estará expuesto al público por el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante el referido plazo los interesados podrán examinarlo en la Intervención municipal, y presentar reclamaciones ante el Pleno, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 177.2, 169.1 y 170 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el indicado período no se presentan reclamaciones. En caso contrario, el Pleno dispondrá para resolverlas del plazo de un mes, que se contará a partir del día siguiente al de finalización de la exposición al público.

En Alcalá del Río a 14 de septiembre de 2022.—El Alcalde, Antonio Campos Ruiz.

6W-5894

---

#### LAS CABEZAS DE SAN JUAN

Se hace saber: Que por resolución del Tercer Teniente de Alcalde, de fecha 30 de agosto de 2022, se sirvió aprobar las listas de admitidos/as y excluidos/as provisionales de la convocatoria pública para la selección de dos funcionarios/as de carrera para cubrir dos plazas pertenecientes a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa, Categoría Administrativa, por el sistema de concurso-oposición por promoción interna, de conformidad con el acuerdo de aprobación de oferta de empleo público del ejercicio 2021 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 301, de fecha 31 de diciembre de 2021, cuyo texto definitivo se transcribe a continuación.

Vista las solicitudes presentadas, habiendo finalizado el plazo para ello y considerando los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, se procede a la publicación de los/as aspirantes admitidos/as y excluidos/as provisionales.

Considerando las atribuciones de la Alcaldía, por virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las Bases del Régimen Local.

En virtud de la delegación de potestades efectuadas mediante decreto de Alcaldía n.º 2400 de fecha 8 de noviembre de 2021 («Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 264, de fecha 15/11/2021), resuelvo:

Primero.—Aprobar la lista de admitidos/as y excluidos/as provisional al concurso-oposición, que queda como sigue:

*Admitidos/as:*

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>DNI</i>
Pozo Arenilla María Francisca	27****07P
Fernández Rodríguez Antonia María	48****88A

*Excluidos/as:* Ninguno/a.

Segundo.—Publicar la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as, y causas de exclusión en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Tercero.—De acuerdo con lo establecido en las bases de la convocatoria, los interesados dispondrán de un plazo de diez días hábiles, a partir del siguiente a aquel en que se haga pública la presente lista en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Las Cabezas de San Juan a 30 de agosto de 2022.—El Alcalde, Francisco José Toajas Mellado.

4W-5665

---

#### LAS CABEZAS DE SAN JUAN

Don Francisco José Toajas Mellado, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se hace público el nombramiento como funcionario de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, de una plaza de Administrativo de Administración General, integrante de la Oferta Pública de Empleo del año 2019, turno libre y a través del procedimiento de selección de concurso-oposición, de la aspirante doña Cristina Espada Pérez, con D.N.I. número \*\*\*1042\*\*, que habiendo superado las pruebas correspondientes, ha sido nombrada en propiedad por resolución del Tercer Teniente de Alcalde n.º 2201/2022 de fecha 5 de septiembre de 2022, de conformidad con la preceptiva propuesta del Tribunal Calificador que ha juzgado las pruebas convocadas al efecto

En Las Cabezas de San Juan a 8 de septiembre de 2022.—El Alcalde, Francisco José Toajas Mellado.

4W-5830

## LAS CABEZAS DE SAN JUAN

Don Francisco José Toajas Mellado, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que el Tercer Teniente de Alcalde, Concejales de Régimen Interior, con fecha 31 de agosto de 2022, ha dictado la siguiente resolución n.º 2178:

Vista la Oferta de Empleo Público para el ejercicio de 2018, aprobada por este Ayuntamiento mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, celebrada el día 12 de diciembre de 2018 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 295, de fecha 22 de diciembre de 2018, en la que se contemplan, entre otras, tres plazas de Oficial Cuidador/a de la Guardería Municipal de la plantilla de personal laboral.

Visto que posteriormente se modificó el número de plazas convocadas según la resolución del tercer teniente de Alcalde número 2786 de fecha 23 de diciembre de 2021, de la convocatoria para la selección de dos plazas de Cuidadores/as de la Guardería Municipal de personal laboral pertenecientes al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal establecido en el artículo 19.uno 6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y artículo 19.uno 9 de la Ley 6/2018, de 6 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Así como a la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Visto que, una vez celebradas las pruebas selectivas, el Tribunal Calificador, con fecha 13 de julio de 2022, aprobó la relación de aspirantes que superaron las pruebas selectivas y que a continuación se especifica, proponiendo a esa Delegación la contratación de las dos primeras, según el orden de calificación, para la contratación como personal laboral fijo de este Ayuntamiento a doña Irene Caro Arenilla y a doña Soledad Pacheco Pacheco.

Visto que por ambas aspirantes se ha dado cumplimiento a lo establecido en la base décima de la convocatoria.

Visto lo anterior, y considerando lo establecido en las bases de la convocatoria, y en ejercicio de las competencias que me han sido conferidas en virtud de la delegación efectuada por la Alcaldía mediante decreto 2400 de 8 de noviembre, publicado en «Boletín Oficial» de la provincia n.º 264 de 15 de noviembre de 2021, vengo en resolver la siguiente resolución:

Primero.—Contratar como personal laboral fijo a tiempo completo, como Cuidadoras de la Guardería Municipal de este Ayuntamiento a las personas siguientes:

Doña Irene Caro Arenilla, con D.N.I. número \*\*\*4339\*\*,

Doña Soledad Pacheco Pacheco, con D.N.I. número \*\*\*2674\*\*.

Segundo.—Las aspirantes seleccionadas habrán de tomar posesión en el improrrogable plazo de treinta días naturales, contados a partir de la notificación de la presente resolución.

Tercero.—Las características de dichas plazas están establecidas en la convocatoria y bases publicadas según decreto n.º 2786 de fecha 23 de diciembre de 2021.

Cuarto.—Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal, al Departamento de Recursos Humanos de este Ayuntamiento y a las interesadas en forma legal.

En Las Cabezas de San Juan a 8 de septiembre de 2022.—El Alcalde, Francisco José Toajas Mellado.

4W-5831

## LAS CABEZAS DE SAN JUAN

Don Francisco José Toajas Mellado, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que el Tercer Teniente de Alcalde, Concejales de Régimen Interior, con fecha 5 de septiembre de 2022, ha dictado la siguiente resolución n.º 2204:

Vista la Oferta de Empleo Público para el ejercicio de 2018, aprobada por este Ayuntamiento mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, celebrada el día 12 de diciembre de 2018 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 295, de fecha 22 de diciembre de 2018, en la que se contemplan, entre otras, una plaza de Auxiliar de Biblioteca, de la plantilla de personal laboral, resultante de la tasa de reposición de efectivos al amparo de lo establecido en el artículo 19.uno.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Vista la resolución de este Tercer Teniente de Alcalde n.º 2314/2021 de fecha 28 de octubre de 2021, por la que se acuerda aprobar las bases de la convocatoria de las pruebas selectivas para la selección de Auxiliar de Biblioteca, por el sistema de oposición libre con carácter laboral fijo vacante en la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento, publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 255 de fecha 4 de noviembre de 2021 y en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 39 de fecha 15 de febrero de 2022.

Visto, que una vez celebradas las pruebas selectivas, el Tribunal Calificador, con fecha 23 de junio de 2022, aprobó la relación de puntuaciones de los aspirantes presentados, proponiendo para su contratación como personal laboral fijo de este Ayuntamiento a doña Teresa Estrella Quiñones Padilla.

Visto que contra la citada propuesta se han presentado alegaciones y, con fecha 8 de julio de 2022 se resolvieron sin alterar el orden ni puntuaciones, y, por tanto, no ha variado la lista del resultado.

Visto que por la aspirante seleccionada se ha dado cumplimiento a lo establecido en el punto ocho de las bases de la convocatoria.

Visto lo anterior, y considerando lo establecido en las bases de la convocatoria, y en ejercicio de las competencias que me han sido conferidas en virtud de la delegación efectuada por la Alcaldía mediante decreto 2400 de 8 de noviembre, publicado en «Boletín Oficial» de la provincia n.º 264 de 15 de noviembre de 2021, vengo en resolver la siguiente resolución:

Primero.—Contratar a doña Teresa Estrella Quiñones Padilla, con D.N.I. número \*\*\*5345\*\*, como personal laboral fijo a tiempo completo, como Auxiliar de Biblioteca de este Ayuntamiento, perteneciente a la Escala de Administración Especial de personal laboral, Subescala de Servicios Especiales de personal laboral, Clase: cometidos Especiales y categoría Auxiliar, dotada con las retribuciones básicas correspondientes al subgrupo C2 que se establecen en el Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento y las retribuciones complementarias previstas en la relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, adscrito al Departamento de Cultura.

Segundo.—La aspirante seleccionada habrá de firmar el contrato de trabajo en el plazo de treinta días naturales, contados a partir de la notificación de la presente resolución.



Tercero.—Las características de dicha plaza, son las establecidas en las bases de la convocatoria, según resolución 2314/2021 de fecha 28 de octubre de 2021.

Cuarto.—Dar cuenta de ésta resolución a los interesados, a la Intervención Municipal y al Departamento de Recursos Humanos de este Ayuntamiento.

En Las Cabezas de San Juan a 8 de septiembre de 2022.—El Alcalde, Francisco José Toajas Mellado.

4W-5832

---

#### CAMAS

Don Víctor Manuel Ávila Muñoz, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 25 de mayo de 2022, en relación con el punto número 5.º del orden del día: expediente 5286/2022. Propuesta de la Delegación de Nuevas Tecnologías sobre modificación del artículo 5.1 de la Ordenanza reguladora de la administración electrónica del Ayuntamiento de Camas. con la asistencia de sus veintinueve miembros de derecho, por unanimidad, adoptó el siguiente acuerdo:

«Primero: Modificar el artículo 5.1 de la Ordenanza reguladora de la administración electrónica del Ayuntamiento de Camas en los siguientes términos:

Donde dice:

«La sede electrónica del Ayuntamiento de Camas se corresponde con la dirección electrónica de referencia [www.camas.sedelectronica.es](http://www.camas.sedelectronica.es)».

Debe decir:

«La sede electrónica del Ayuntamiento de Camas se corresponde con la dirección electrónica de referencia: [camas.sedelectronica.es](http://camas.sedelectronica.es)».

Segundo: Someter el expediente información pública y audiencia por un plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas, mediante la publicación de anuncios en el tablón de edictos físico del Ayuntamiento, en el tablón de su sede electrónica y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, y mediante la inserción en el portal de transparencia municipal de la documentación que conforma el expediente.

Tercero: Considerar que, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente una vez finalizado el plazo anteriormente indicado, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional sin necesidad de adoptar un nuevo acuerdo plenario, de conformidad con el artículo 49 LBRL.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

Camas a 29 de agosto de 2022.—El Alcalde, Víctor Manuel Ávila Muñoz.

4W-5645

---

#### CASTILLEJA DE GUZMÁN

Doña María del Mar Rodríguez Pérez, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que en sesión plenaria de fecha 20 de julio de 2022, se aprobó acuerdo de modificación de crédito n.º 15/2022 del Presupuesto en vigor en la modalidad de crédito extraordinario, financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones del Presupuesto vigente no comprometidas, sin que se vea perturbado el respectivo servicio, de acuerdo con el siguiente resumen por capítulos:

##### *Altas en aplicaciones de gastos*

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Descripción</i>	<i>Euros</i>
231.227,99	Servicio de Ayuda a Domicilio por empresa externa	15.600,00 €

##### *Bajas en aplicaciones de gastos*

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Descripción</i>	<i>Euros</i>
150.221,00	Suministro eléctrico	15.600,00 €

Sometido el acuerdo al trámite de información pública y no habiéndose presentado alegaciones dentro de plazo, se eleva a definitivo el acuerdo inicial, advirtiéndose que puede interponerse por los interesados recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Sevilla en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente anuncio.

En Castilleja de Guzmán a 8 de septiembre de 2022.—La Alcaldesa-Presidenta, María del Mar Rodríguez Pérez.

4W-5825

---

#### CORRIPE

Doña Susana López Martín, Alcaldesa Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que mediante decreto de Alcaldía 193/2022, de 29 de agosto se acuerda someter a información pública el proyecto y pliego para la concesión demanial de uso privativo para la explotación del bar-cafetería del Hogar del Pensionista, situado en el interior del inmueble urbano sito en la Avda. Marbella, 57 de este municipio (Ref. Catastral 2950001TF8925B0001QK) el cual cuenta con una parcela de 188 m<sup>2</sup> y una superficie construida total de 374 distribuidos en dos plantas. El espacio destinado a bar-cafetería se encuentra situado en la planta baja, contando con un espacio para público y un espacio de barra, con una superficie útil total de 57,96 m<sup>2</sup>. Anexa al mismo se dispone de un pequeño almacén ligado al mismo con una superficie de 4,78 m<sup>2</sup>.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento el expediente de concesión indicado, se convoca, por plazo de veinte días trámite de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente. Dicho expediente estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

En Coripe a 30 de agosto de 2022.—La Alcaldesa-Presidente, Susana López Martín.

4W-5655

## LOS CORRALES

Doña Buensuceso Morillo Espada, Alcaldesa del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Por resolución de Alcaldía número 433/2022, de fecha 2 de agosto, se aprobaron las bases que regulan la selección de personal laboral temporal, al amparo de lo dispuesto en el acuerdo de Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla celebrado el 22 de junio de 2022, por el que se aprueba la convocatoria del Programa para la Prevención de la Exclusión Social por el que se conceden subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las entidades locales de la provincia de Sevilla (excepto Sevilla capital) para el 2022 (resolución de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla número 4987/2022, de fecha 15 de julio de 2022, por la que se aprueba la concesión de subvenciones a los municipios y entidades locales de la provincia de Sevilla con destino al Programa para la Prevención de la Exclusión Social Incluido en el Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2022 (Plan Actúa), provistas de código seguro de verificación hoRsnpkBBTPVHF47XRg== y Url de verificación en <https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Y2/hoRsnpkBBTPVHF47XRg==> (Expte. núm. 2022/TAB\_01/000076), del tenor que a continuación se determina.

Asimismo, se acordó la publicación íntegra de sus bases en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección: <https://sede.loscorrales.es/opencms/opencms/sede>), en el tablón de anuncios (físico y electrónico) y en el portal de la transparencia (dirección: <http://transparencia.loscorrales.es/es/>).

«BASES REGULADORAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL, INCLUIDO EN EL PLAN PROVINCIAL DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL 2022 –PLAN ACTÚA– DEL EXMO. AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES

Primera. *Objeto de la convocatoria y modalidad del contrato.*

Es objeto de la presente convocatoria la selección de personal laboral temporal, al amparo de lo dispuesto en el acuerdo de Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla celebrado el 22 de junio de 2022, por el que se aprueba la convocatoria del Programa para la Prevención de la Exclusión Social por el que se conceden subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las entidades locales de la provincia de Sevilla (excepto Sevilla capital) para el 2022 (resolución de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla número 4987/2022, de fecha 15 de julio de 2022, por la que se aprueba la concesión de subvenciones a los municipios y entidades locales de la provincia de Sevilla con destino al Programa para la Prevención de la Exclusión Social incluido en el Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2022 (Plan Actúa). La selección se realizará conforme a lo dispuesto en las bases regulatorias y la convocatoria aprobada por la Excm. Diputación Provincial de Sevilla, dando cumplimiento a lo prevenido en la normativa referenciada, en concreto, en relación con lo dispuesto en las bases 4.ª, 5.ª y 8.ª, de conformidad con lo establecido en el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, en el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local y en el artículo 11 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. Todo ello, para cubrir las eventuales necesidades de contratación por parte del Ayuntamiento de Los Corrales que no puedan ser atendidas por el personal al servicio de esta Administración, con objeto de no perturbar el buen funcionamiento de los Servicios Municipales y poder realizar las competencias que la Ley otorga como Básicas. En todo caso, se determinará por el Ente Local la actividad (obra o servicio) objeto de la contratación, que no podrán comprender necesidades estructurales ni permanentes.

Considerando que la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 señala en el apartado Cuarto del artículo 20 que no se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, precepto que tiene carácter básico tal como indica el apartado Siete del mismo artículo, queda constatada la necesidad de realizar las contrataciones temporales referenciadas, de forma urgente y extraordinaria, evitando la paralización de este Servicio. En todo caso, se tendrá en cuenta lo establecido en la Disposición adicional cuadragésima tercera, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, que indica:

«Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal».

La bolsa permanecerá vigente, mientras este Ayuntamiento sea beneficiario de la subvención que financia las contrataciones, hasta la constitución de una nueva bolsa o bien se realicen convocatorias específicas al respecto.

En relación con la utilización del sistema de concurso de méritos, queda constatado que se tratan de trabajos muy específicos, en cuanto que la valoración de la experiencia, formación y trayectoria profesional son determinantes para garantizar una mejor respuesta a las exigencias del puesto y las tareas a desempeñar, teniendo en cuenta que se trata de cubrir necesidades urgentes e inaplazables. En consecuencia, se plantea la selección a través de unas bases aprobadas mediante la tramitación de un procedimiento ágil y rápido por el Sistema referenciado, que garantice los principios constitucionales previstos en el artículo 55.2 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 y aplicando criterios objetivos de selección.

El proceso se desarrolla bajo los principios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mérito, capacidad y transparencia, todo ello con la publicidad en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de anuncios físico y electrónico del Ayuntamiento, en el Portal de transparencia y en la página web: [www.losorrales.es](http://www.losorrales.es). En consecuencia, las presentes bases tendrán en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Directiva Comunitaria de 9 de febrero de 1976, y lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con objeto de evitar que la utilización de modos de expresión no sexista ocasione una dificultad perturbadora añadida a la lectura y comprensión del presente Texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico referente a personas, como opositor, aspirante, funcionario, trabajador, etc, debe entenderse en sentido comprensivo de ambos sexos.

La duración del Contrato se determinará atendiendo a las necesidades inherentes del Servicio. En ningún caso, la concatenación de sucesivos contratos laborales temporales puede suponer la adquisición de la condición de indefinido no fijo en contra de lo dispuesto en la normativa laboral aplicable. En este sentido, conforme a la disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Las retribuciones se fijarán conforme a lo dispuesto en la Legislación de Régimen Laboral vigente.

El Proceso se desarrolla bajo los principios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mérito, capacidad y transparencia, todo ello con la publicidad en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de anuncios físico y electrónico del Ayuntamiento, en el portal de transparencia y en la página web: [www.losorrales.es](http://www.losorrales.es). En consecuencia, las ases tendrán en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Directiva Comunitaria de 9 de febrero de 1976, y lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con objeto de evitar que la utilización de modos de expresión no sexista ocasione una dificultad perturbadora añadida a la lectura y comprensión del presente Texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico referente a personas, como opositor, aspirante, funcionario, trabajador, etc, debe entenderse en sentido comprensivo de ambos sexos.

En ningún caso, la concatenación de sucesivos contratos laborales temporales puede suponer la adquisición de la condición de indefinido no fijo en contra de lo dispuesto en la normativa laboral aplicable.

Considerando que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico (apartado 1.º del artículo 55 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).

Considerando que en virtud de lo dispuesto en el artículo 55.2 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, las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En consecuencia, en este caso, se propone llevar a cabo un proceso selectivo, conforme a los criterios previstos en las bases reguladoras, plenamente respetuoso con la normativa reguladora en materia de selección de personal.

Básico del Empleado Público, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Significar que, en ningún caso la mera pertenencia a la bolsa implicará derecho alguno a obtener nombramiento o contrato de trabajo, garantizándose únicamente que, cuando el Ayuntamiento considere conveniente su utilización, por los motivos que fueren, se respetará el procedimiento de llamamiento regulado en la misma.

Es competencia propia de la Diputación Provincial la coordinación de los servicios municipales entre sí para la garantía de la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal (art. 36.1 a y 31.2 a de Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local). Asimismo, con la finalidad de asegurar el ejercicio íntegro de las competencias municipales, la Diputación Provincial podrá asistir económicamente a los municipios para la financiación de inversiones, actividades y servicios municipales (art. 11.1 b y art.13 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de autonomía local de Andalucía).

En este marco competencial, la Diputación de Sevilla tiene experiencia en la atención de las problemáticas sociales y ha orientado su trabajo en una doble dirección, por una parte, colaborar con los municipios para garantizar la prevención comunitaria del riesgo familiar y por otro, profundizar y desarrollar ese nivel intermedio de la intervención que supone reconocer la existencia del riesgo de exclusión social en un cierto número de familias de nuestra provincia y abogar, mediante intervenciones específicas, por la inclusión social efectiva de las mismas.

La Junta de Andalucía aprobó de forma análoga a como se venía haciendo en la Diputación de Sevilla el Decreto-Ley 7/2013, de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la exclusión social en Andalucía partiendo, no solo de la competencia autonómica sobre la materia, sino de los propios municipios en base al art. 9.3 de la Ley 5/2010 de Autonomía Local de Andalucía.

Asimismo, la Junta de Andalucía aprobó y publicó el Decreto-Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la inclusión social a través del empleo y el fomento de la solidaridad en Andalucía, aprobándose nuevas medidas orientadas a favorecer la plena inclusión social de las personas que se encuentran en situación de extrema necesidad y en el entorno de los umbrales de pobreza, así como reforzar acciones para los grupos más frágiles, tales como los de personas menores y mayores, procurando ingresos económicos básicos que permitan atender sus necesidades básicas y vitales. En 2015, 2016 y 2017, continuó esta línea de actuación. Mediante Ordenes de la Consejería competente de la Junta de Andalucía, se han venido prorrogando actuaciones reguladas en el Decreto-Ley 8/2014, de 10 de junio.

Por su parte, la Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía, en su art.5 c) y h) establece entre los objetivos esenciales de las actuaciones de los poderes públicos en materia de servicios sociales: «promover que se aborden las necesidades colectivas y la atención de las mismas, a través de políticas preventivas y de dinamización comunitaria» y «garantizar la cobertura de la necesidad básica de integración social y prevenir y atender adecuadamente las situaciones de vulnerabilidad de las personas, de las unidades familiares y de los grupos en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo, y promover su inclusión social».

Asimismo, el Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía contempla, por una parte, en su apartado 2.1.1 la prestación de prevención de exclusión e inserción social, como conjunto de actuaciones dirigidas a posibilitar las condiciones personales, familiares y sociales para la participación e integración de las personas en la vida social, con especial atención a las acciones de carácter preventivo y de apoyo profesional, material y emocional; y por otra parte, se refiere en su apartado 2.1.3. a la prestación de acompañamiento para la integración social y laboral, como servicio que permite la inclusión social y laboral en proyectos de interés social de personas en riesgo o situación de exclusión social que precisen de acompañamiento para llevar a cabo un itinerario de inclusión que mejore sus posibilidades de incorporación social y laboral.

En este marco jurídico, se desarrolla el Programa de Prevención de la Exclusión Social del Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2020-2023 que viene ejecutando la Diputación Provincial a través de los municipios de la provincia, excluido Sevilla (105 municipios y 2 entidades locales autónomas). Y que junto al resto de recursos y prestaciones configuran un conjunto de medidas activas de integración social para esta población.

El Programa para la Prevención de la Exclusión Social, contribuye a paliar las situaciones de exclusión social provocadas por el contexto social y económico de crisis, persistente en el contexto de la pandemia, que viene padeciendo la ciudadanía en los municipios de la provincia a pesar de la tendencia positiva de reactivación económica, y cuya demanda por parte de las entidades locales pone de manifiesto la necesidad de dar continuidad al programa para este ejercicio 2022.

Por todo ello, se trata no tanto de atender la urgencia social, sino de promover el fomento de medidas que coadyuven a la prevención de la exclusión social a través del empleo temporal de corta duración, que permita al menos a los destinatarios finales, disponer de unos recursos mínimos que le posibiliten salir del umbral de extrema necesidad, con la situación de peligro de exclusión social que ello supone.

De acuerdo con todo ello, se prevén las bases Reguladoras del Programa para la Prevención de la Exclusión Social por el que se conceden subvenciones a los municipios y entidades locales autónomas de la provincia, en régimen de concurrencia no competitiva, mediante el prorrateo del importe global máximo destinado al mismo entre las entidades locales beneficiarias, conforme al criterio de distribución de fondos previsto en el punto 7.º que se indica a continuación, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Adicional 8.ª y el art.22.1.in fine de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

#### Segunda. *Objeto y finalidad.*

El objeto del presente Programa es la colaboración con los municipios y Entidades Locales Autónomas para mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas que padecen situaciones socioeconómicas desfavorables que habitan en la provincia de Sevilla (excluida Sevilla Capital).

Los objetivos inmediatos del Programa son:

- Facilitar recursos a familias con grave problemática socioeconómica a fin de evitar situaciones de exclusión social.
- Mejorar situaciones de personas en exclusión social, mediante intervenciones en el ámbito comunitario.
- Dotar a la población con dificultades sociales y con personas a su cargo de estrategias y técnicas adaptadas a la actual situación económica.
- Incrementar las posibilidades de incorporación en el mercado laboral a mujeres en situación de riesgo o proclives a desembocar en situaciones de exclusión social, con carácter preferente víctimas de violencia de género, con objeto de contribuir a paliar el problema del desempleo de las mujeres.
- Contratar a jóvenes con dificultades sociales que les impidan continuar con sus estudios universitarios o ciclos formativos de grado medio o superior.
- Realizar pequeñas obras de interés social para el municipio o Entidad Local Autónoma.

#### Tercera. *Régimen jurídico.*

Para la ejecución de este Programa, las Entidades Locales se ajustarán a lo dispuesto en las presentes bases Reguladoras en todo su articulado.

El régimen jurídico que resulta aplicable al Programa viene constituido, en primer lugar, por su normativa específica, es decir, la prevista en las presentes bases, siendo de carácter supletorio la aplicabilidad de la normativa general en materia de subvenciones, Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y RD 887/2006, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y Reglamento de subvenciones de la Diputación de Sevilla, aprobado por el Pleno Corporativo en su sesión de 30 de septiembre de 2004.

Son compatibles con otras ayudas, ingresos, subvenciones o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

En virtud de lo establecido en el artículo 13.4.bis de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, no se exigirá a los beneficiarios de las ayudas previstas en este Programa para la Prevención de la Exclusión Social, el estar al corriente de las obligaciones tributarias y de pagos a la Seguridad Social.

*Cuarta. Entidades beneficiarias y destinatarios finales.*

Son beneficiarias de las subvenciones del Programa las Entidades Locales de la provincia, exceptuando Sevilla capital, e irán destinadas a personas que se encuentren en una o varias de las siguientes situaciones:

- Personas en riesgo de exclusión social que vivan solas.
- Personas pertenecientes a unidades familiares que tengan menores o personas dependientes a su cargo.
- Miembros de unidades familiares en las que convivan jóvenes que tengan dificultades económicas para continuar sus estudios universitarios o ciclos formativos de grado medio o superior.
- Mujeres en situación de riesgo o proclives a desembocar en situaciones de exclusión social, con carácter preferente víctimas de violencia de género.
- Miembros de otras unidades familiares no contempladas en los puntos anteriores y que cumplan con los requisitos que se establecen en el siguiente apartado. Tendrán prioridad aquellas personas que no hayan sido destinatarias del Programa en los tres años anteriores al año en el que se realiza la convocatoria, salvo que en la misma se establezcan otros criterios de prioridad. Por tanto, en el caso de que existiera crédito suficiente, también se podrán incluir aquellas personas que, cumpliendo los requisitos, hayan sido destinatarias en años anteriores hasta agotar el mismo.

*Quinta. Requisitos de las personas destinatarias finales.*

El/la trabajador/a social municipal tras la debida comprobación, emitirá con carácter preceptivo un informe social en el que hará constar el cumplimiento por las personas interesadas, de los requisitos socioeconómicos, que a continuación se relacionan, así como, los previstos en el apartado 4.º. Dicho informe social será previo a la propuesta de las personas destinatarias finales que emita la Comisión Técnica, debiendo ser firmado electrónicamente de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las personas destinatarias finales de estas subvenciones deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar empadronadas en la Entidad Local de la Provincia de Sevilla que realiza la contratación a 1 de enero del año en que se realiza la convocatoria.
2. Acreditar la situación de desempleo.
3. Pertener a una unidad familiar que se encuentre en los umbrales económicos, que se determinen en la correspondiente convocatoria, referidos al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en el momento de su aprobación.

Los ingresos a tener en cuenta deben referirse a la media de los 6 meses anteriores a la fecha de inicio del plazo de presentación de solicitudes. A los efectos de este Programa, se entiende, por unidad familiar:

- Matrimonios, parejas de hecho o personas vinculadas con análoga relación de convivencia afectiva junto con:
  1. Los hijos menores, con excepción de los que, con el consentimiento de los padres, vivan independientemente de éstos.
  2. Los hijos solteros menores de 25 años y mayores con discapacidad acreditada.

En los casos en los que el solicitante fuera el hijo mayor de 25 años con discapacidad acreditada, si este conviviera con sus padres y hermanos menores de 25 años sin cargas familiares, se considerará unidad familiar el conjunto de todos ellos.

- En los casos de separación legal, la formada por el padre y/o la madre y la totalidad de los hijos que convivan con uno u otra y reúnan los requisitos señalados en el punto anterior.
- Los menores de 25 años que tengan cargas familiares serán considerados unidades familiares independientes, aunque pertenezcan a una unidad de convivencia junto con otras personas.
- No se considerarán incluidos en la unidad familiar a otros miembros de la familia extensa, aunque formen parte de la misma unidad de convivencia.
- Ninguna persona podrá formar parte de más de una unidad familiar.
- Solo se podrá presentar una solicitud por unidad familiar, debiendo tenerse en cuenta al respecto, que en una unidad de convivencia puede existir más de una unidad familiar. La determinación de los miembros de la unidad familiar se realizará atendiendo a la situación existente en la fecha de presentación de la solicitud.

*Sexta. Vigencia, presupuesto y financiación.*

La duración del Programa se extenderá desde la aprobación de la Resolución de Concesión hasta el 31 de diciembre del año de la convocatoria correspondiente, salvo que en la convocatoria se determine una duración distinta.

El presupuesto del Programa para la Prevención de la Exclusión Social será el que se apruebe en la financiación anual del Plan Provincial más la cofinanciación municipal que corresponda en función del número de habitantes, salvo que en la convocatoria se establezca otra financiación.

*Séptima. Ejecución del programa: Selección, contratación y condiciones.*

Se realizarán contrataciones de carácter temporal a personas que padezcan problemáticas socioeconómicas graves, y de acuerdo con los apartados 4º y 5º.

Las contrataciones a realizar cumplirán la normativa vigente para las Administraciones Públicas en materia laboral, y seguirán la modalidad contractual que determine la convocatoria.

Las contrataciones serán realizadas por el Ayuntamiento de Los Corrales, que asumirán la responsabilidad exclusiva de la observancia de la normativa aplicable a las Administraciones Públicas para las mismas.

El informe social que emita el/la trabajador/a social municipal, deberá comprobar y hacer constar que el interesado/a cumple con todos los requisitos socioeconómicos exigidos en los apartados 4.º y 5.º.

A partir de los citados informes sociales, se constituirá una Comisión Técnica que emitirá una valoración de acuerdo a criterios objetivos y propondrá los destinatarios finales del Programa. La selección de los destinatarios finales de las ayudas debe llevarse a cabo mediante un procedimiento ágil, que atienda las necesidades sociales objeto del Programa, sin perjuicio de la transparencia, publicidad, igualdad y objetividad que debe presidir aquél.

No existirá vinculación laboral alguna entre las personas beneficiarias del Programa contratadas por la Entidad Local y la Diputación Provincial de Sevilla, siendo, por tanto, el Ayuntamiento de Los Corrales la única responsable y obligada al cumplimiento

de cuantas disposiciones legales resulten aplicables, sin perjuicio, de las actuaciones de comprobación que pueda efectuar el órgano concedente, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes.

El importe imputable a la subvención provincial por cada contrato incluido en el programa no superará, incluyendo las cotizaciones a la Seguridad Social, los 1.540,00 euros en cómputo mensual (30 días a jornada completa), o su equivalente proporcional en caso de contratos con diferente jornada y de diferente duración al mes. No obstante, se permite superar el límite referido, con objeto de cumplimiento a la normativa laboral. Asimismo, se imputará a la aportación municipal el exceso de financiación correspondiente a dichas contrataciones, respecto al límite indicado en este apartado.

Todos los contratos deberán estar finalizados a 31 de diciembre del año en que se apruebe la correspondiente convocatoria o en la fecha que se determine en la misma, no siendo subvencionables, bajo ningún concepto, los días de contrato que superen la citada fecha.

Las contrataciones realizadas no podrán, en ningún caso, destinarse a suplir bajas o vacantes producidas en puestos de trabajo ocupados previamente en el Ayuntamiento de Los Corrales, ni la realización de cometidos y servicios estructurales de la misma.

El objeto de las contrataciones y de las tareas a desarrollar tendrá especial incidencia en trabajos de índole comunitario, pudiéndose concretar y priorizar estos trabajos en la correspondiente convocatoria.

Asimismo, las cantidades cofinanciadas por el Ayuntamiento de Los Corrales (aportación municipal mínima obligatoria), podrán destinarse con carácter voluntario a la compra de materiales para ser utilizados en las actuaciones y obras del municipio que, dado su interés social, se realicen con las contrataciones derivadas de este Programa.

Con el fin de dar publicidad al carácter público de la financiación del Programa, deberá figurar de forma impresa la imagen institucional de la Diputación de Sevilla en alguna de la indumentaria empleada por el personal contratado con cargo al Programa en el desarrollo de las actuaciones desempeñadas con dichas contrataciones, de forma que resulte claramente visible. Para su debida justificación, debe aportarse una imagen gráfica de su cumplimiento en el desarrollo de alguna de las citadas actuaciones.

#### Octavo. *Pago y justificación.*

Una vez recepcionado el citado compromiso de ejecución, cofinanciación y aceptación expresa de la subvención de la Entidad Local beneficiaria, e instruido el expediente por el Área de Cohesión Social e Igualdad, se dictará y notificará en el plazo máximo de seis meses resolución de la Presidencia de la Diputación para la concesión de las ayudas a las Entidades Locales beneficiarias, correspondiendo su aprobación a la Diputada Delegada del Área de Cohesión Social e Igualdad, en virtud de la delegación de competencias conferida por Resolución 2501/21, de 18 de mayo, modificada parcialmente por resolución 330/22, de 7 de febrero. A continuación se procederá al abono en un solo pago de los fondos concedidos.

Son elegibles los siguientes gastos realizados con cargo al Programa:

- Los costes laborales de salarios y Seguridad Social de los contratos realizados, que se imputarán a la subvención concedida y a la aportación municipal en la forma indicada en la base 8.ª.
- Los gastos por compra de materiales no inventariables vinculados a las actuaciones desempeñadas en las correspondientes contrataciones, que se imputarán sólo a la aportación municipal.

El Ayuntamiento de Los Corrales deberá justificar la totalidad de los gastos imputados al mismo, siendo necesario que se justifique el importe total de la subvención concedida, así como la aportación municipal comprometida, o en su caso, la aportación municipal resultante, una vez finalizada la actividad objeto de la ayuda, o como máximo en el plazo de 3 meses desde la finalización del plazo de duración del Programa, con la aportación de la siguiente documentación:

1. Certificado de la Secretaría/Intervención de fondos de ingreso y aplicación a la finalidad concedida y de la totalidad de las retribuciones y costes de la Seguridad Social abonados, y en su caso, de los gastos relativos a la compra de materiales no inventariables necesarios para las actuaciones desempeñadas en las correspondientes contrataciones (Anexo V).
2. Certificado de la Secretaría/Intervención de la relación de personas contratadas, numerada y ordenada alfabéticamente, con NIF, edad, género y período de contratación, acreditándose el cumplimiento de los requisitos sociolaborales del Programa de las personas propuestas como destinatarios finales en base a los Informes Sociales municipales emitidos (Anexo IV).
3. Imagen gráfica del desarrollo de alguna de las actuaciones desempeñadas por el personal contratado con cargo al Programa, en la que se visualice claramente la impresión de la imagen institucional de la Diputación de Sevilla en alguna de la indumentaria empleada por dicho personal en el correspondiente desempeño, con el fin de cumplir con la obligación de dar publicidad al carácter público de la financiación del Programa. Toda la documentación debe ser firmada electrónicamente, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público. Las Entidades Locales que durante la vigencia del Programa constaten que las subvenciones concedidas son superiores a las necesidades efectivas de contratación, deberán ingresar voluntariamente el excedente en la Diputación Provincial, evitando la tramitación de expedientes de reintegro.

#### Novena. *Normativa aplicable de forma supletoria.*

Supletoriamente a lo dispuesto en las presentes bases, será de aplicación la regulación aprobada por la Excm. Diputación Provincial de Sevilla, en relación con el Programa para la Prevención de la Exclusión Social, la resolución de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla número 4987/2022, de fecha 15 de julio de 2022, por la que se aprueba la concesión de subvenciones a los municipios y entidades locales de la provincia de Sevilla con destino al Programa para la Prevención de la Exclusión Social incluido en el Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2022 –Plan Actúa– y restante Normativa Concordante.

Contra las presentes bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, 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 (artículo 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.

En Los Corrales a 9 de septiembre de 2022.—La Alcaldesa, Buensuceso Morillo Espada.

## HUÉVAR DEL ALJARAFE

Doña María Eugenia Moreno Oropesa Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha 23 de febrero de 2022 fue aprobada inicialmente la Ordenanza Reguladora del Archivo Municipal.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario Inicial, cuyo Texto íntegro se hace público, para general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

## ORDENANZA REGULADORA/ REGLAMENTO DEL ARCHIVO MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE HUÉVAR DEL ALJARAFE

## 1. Disposiciones generales

Artículo 1. Es objeto de la presente Ordenanza regular el Sistema Municipal de Archivos, así como las disposiciones comunes para la gestión, protección, conservación y difusión del Patrimonio Documental Municipal.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

La presente Ordenanza se aplicará a todos los archivos integrados en el Sistema Municipal de Archivos, constituido por el Archivo Municipal, con carácter de central: administrativo e histórico, y los archivos de oficina.

Artículo 3. *Concepto de archivo.*

a) El Archivo Municipal es un servicio público de carácter administrativo, especializado en la gestión y tratamiento de la documentación municipal, en su custodia y divulgación. Está constituido básicamente por el conjunto orgánico de documentos o la reunión de varios de ellos, completos o fraccionados, de cualquier época y soporte material, producidos y recibidos por el Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones, y que han sido conservados, debidamente organizados, para su utilización en la gestión administrativa, la información ciudadana, la proyección cultural y la investigación científica.

b) El Archivo es también un bien de dominio público en función de lo establecido en la normativa vigente sobre bienes de las entidades locales, pues conserva y custodia el patrimonio documental municipal, y como tal, es inalienable, inembargable e imprescriptible.

c) También se entiende por Archivo Municipal las distintas instalaciones donde se reúne, conserva, organiza y difunde esa documentación.

Artículo 4. *Concepto de documento.*

A efectos de la presente Ordenanza, se entiende por documento toda expresión en lenguaje oral o escrito, natural o codificado, recogido en cualquier tipo de soporte material, incluso los soportes informáticos y electrónicos, así como cualquier otra expresión gráfica, sonora o en imagen. Se excluyen los ejemplares no originales de ediciones, así como las obras de creación e investigación editadas, y aquellas que por su índole formen parte del patrimonio bibliográfico.

Artículo 5. Forman parte del patrimonio documental municipal los documentos producidos y recibidos en el ejercicio de sus funciones por:

- a) Todos los órganos de gobierno y de la administración general del Ayuntamiento
- b) Las personas jurídicas dependientes del Ayuntamiento, así como las personas privadas, físicas o jurídicas, gestoras de servicios públicos en el municipio, en cuanto a los documentos generados en la gestión de dichos servicios.
- c) Las personas físicas que desempeñen cargos públicos en cualquiera de los órganos de los apartados anteriores.
- d) Las personas físicas al servicio del Ayuntamiento.

Toda persona que desempeñe cargos y funciones políticas o administrativas en el municipio está obligada a entregar los documentos que haya generado en razón de su cargo y funciones al cesar en ellas, conforme a lo establecido en la Ley de Patrimonio Histórico Español.

Igualmente, forman parte del Patrimonio Documental Municipal los documentos que ingresen en el Archivo por donación, compra o legado.

Con respecto al resto de los fondos documentales que, aun no siendo de su titularidad, radiquen en su término, el Ayuntamiento adoptará, por sí mismo o en cooperación con otras entidades públicas y/o privadas, las medidas oportunas para fomentar su defensa y recuperación y evitar su deterioro, pérdida o destrucción, conforme a lo establecido en la legislación vigente. El Ayuntamiento velará por la protección y conservación del Patrimonio Documental Municipal.

Artículo 6. *Adscripción del archivo.*

El Archivo Municipal estará adscrito a la Alcaldía, que podrá delegar sus competencias.

Para el desempeño del servicio público que tiene encomendado, el Archivo contará con los medios adecuados en cuanto a instalaciones, espacio, personal e instrumentos materiales necesarios.

## 2. Funciones del Archivo Municipal

Artículo 7. Corresponde al Servicio del Archivo Municipal de este Ayuntamiento con carácter exclusivo, las siguientes funciones:

- Proponer normas para regular eficazmente el tratamiento archivístico y gestión de los documentos que custodian las unidades administrativas.
- Supervisar y coordinar a las unidades administrativas en la aplicación del tratamiento archivístico adecuado de los documentos que conservan y en la organización, funcionamiento e instalación de sus respectivos archivos de oficina.
- Recibir los documentos reglamentariamente ingresados o transferidos por los diferentes archivos de oficina al Archivo Municipal.

- Supervisar el ingreso de transferencias de documentos desde los archivos de oficina hasta las instalaciones del Archivo Municipal. El archivero/a rechazará las que no respondan a los criterios establecidos en este Ordenanza.
- Organizar, describir y conservar adecuadamente los fondos y colecciones de documentos reglamentariamente ingresados en el Archivo Municipal.
- Promover la reproducción de los documentos que custodia atendiendo prioritariamente a la preservación de los más valiosos o más expuestos al deterioro por su uso o estado de conservación.
- Proponer las adquisición y/o contratación de los equipamientos y medios materiales necesarios para el Archivo Municipal y los elementos adecuados de conservación, reprografía y de restauración de los documentos, estableciendo los requisitos técnicos a que deban responder.
- Informar sobre cualquier circunstancia que ponga en peligro la integridad y la conservación de los documentos integrantes del Patrimonio Documental Municipal, recogidos en el artículo 5, así como proponer las medidas correctoras convenientes.
- Elaborar las propuestas de eliminación de documentos en los términos legal y reglamentariamente establecidos, para someterlas a la aprobación del órgano municipal competente al efecto.
- Garantizar un servicio adecuado, rápido y eficaz, a todos los usuarios del Archivo Municipal, respetando las disposiciones legales de acceso a los documentos.
- Realizar la máxima difusión posible del patrimonio documental conservado en el Archivo Municipal, garantizando los medios necesarios y promoviendo las actividades convenientes para tal fin.
- Responder a las obligaciones legales establecidas respecto a las estadísticas oficiales y proporcionar la información que requieran los organismos competentes en materia de archivo.
- Informar sobre las propuestas de adquisición, donación o depósito de documentos de entidades distintas a las recogidas en el apartado a) del artículo 5 de esta Ordenanza.

### 3. Del Personal del Archivo Municipal

Artículo 8. Al frente del Archivo, en virtud del Convenio suscrito entre el Ayuntamiento y la Diputación Provincial de Sevilla, estará el Archivero/a de zona, personal funcionario del Servicio de Archivo de la Diputación Provincial de Sevilla. A él corresponden, con carácter exclusivo:

- La dirección científica y técnica del Archivo Municipal, de sus funciones y de sus servicios.
- Organizar, asesorar y supervisar el trabajo de cualquier otro personal al que se le asigne alguna función propia del Archivo.

Artículo 9. Existirá al menos un miembro de entre el personal de la plantilla del Ayuntamiento, preferentemente de la Secretaría General, al que se asignarán las siguientes funciones:

- Custodiar la entrada al Archivo y sus depósitos, la sala de consulta y cualquier otra dependencia del mismo, evitando el acceso incontrolado de personal ajeno al Archivo y la realización de actividades o tareas distintas de las funciones y servicios propios del Archivo.
- Atender las peticiones de información, de acceso, consulta y/o reproducción de documentos del Archivo municipal en los términos establecidos en esta Ordenanza y según las indicaciones del archivero/a de zona responsable.
- Registrar las peticiones de consulta o reproducción de documentos en los instrumentos establecidos reglamentariamente para ello.

Artículo 10. El Ayuntamiento facilitará al Archivo Municipal personal suficiente para llevar a cabo tareas de traslado de documentos, instalación, reparación o reforma de equipamientos, que serán supervisadas por el archivero/a. En tales situaciones, este personal deberá observar las indicaciones que, en cumplimiento de sus funciones reglamentarias, les haga el personal responsable del Archivo.

### 4. De la gestión documental: Archivos de oficina

Artículo 11. La gestión documental es el conjunto de funciones y procesos reglados, aplicados con carácter transversal a lo largo del ciclo vital de los documentos, para garantizar el acceso y uso de los mismos, así como para la configuración del Patrimonio Documental Municipal. La gestión documental está integrada por las siguientes funciones archivísticas aplicadas a los documentos: la identificación, la valoración, la organización, la descripción, la conservación, la custodia, el acceso y el servicio.

El Ayuntamiento establecerá su red de archivos integrada, por una parte, por los archivos de oficina y por otra, por el Archivo Municipal, este con carácter de central: administrativo e histórico.

Cuando en esta Ordenanza se emplea el término Archivo Municipal se está refiriendo al central.

Las funciones de la gestión documental serán de aplicación a todos los archivos del Sistema Municipal de Archivos.

Artículo 12. En cada unidad administrativa existirá un archivo de oficina, cuya conservación y organización corresponde al personal de la misma, elaborando los instrumentos de descripción de acuerdo a las directrices técnicas del archivero/a de zona.

Artículo 13. Se entiende por archivo de oficina el conjunto orgánico de documentos producidos o recibidos en el ejercicio de sus funciones y actividades por una unidad administrativa. Los responsables de las unidades administrativas velarán porque sus respectivos archivos de oficinas custodien y conserven los documentos de los procedimientos en fase de tramitación, hasta su transferencia al Archivo Municipal, de acuerdo a los plazos establecidos en la normativa vigente.

Artículo 14. La función básica del archivo de oficina es la del mantenimiento, puesta al día y custodia, de la documentación correspondiente a expedientes, registros y documentos en cualquier tipo de soporte, incluido el electrónico, tanto de los que están en trámite como de los ya tramitados que aun tengan vigencia administrativa. Se incluye también, dentro de la función básica la recepción y tratamiento de las consultas de documentos depositados en el archivo de la unidad administrativa, así como la transferencia de los documentos al Archivo Municipal.

En el caso de procedimientos tramitados electrónicamente y, en general, de documentos producidos por medios electrónicos, los propios sistemas de tramitación tendrán el carácter de archivos de oficina en esta fase del procedimiento.



Artículo 15. La unidad básica documental de los archivos de oficina será el expediente, que se agruparán formando series documentales según el cuadro de clasificación del Archivo Municipal.

Se entiende por serie documental el conjunto de expedientes o documentos que son expresión de actos administrativos o actividades semejantes, producidos en el ejercicio de una misma función de la administración y con la misma finalidad, y que poseen características formales semejantes.

Artículo 16. Cada unidad administrativa conservará los documentos, producidos y recibidos por ella, agrupados en series documentales, mientras permanezcan en la misma, según se recoge en el cuadro de clasificación del Archivo, de forma que se mantengan separadas unas series de otras. Para ello, los documentos y expedientes se introducirán en carpetillas colgantes o cajas normalizadas, de manera que en una misma carpetilla o caja solo existan documentos o expedientes pertenecientes a una misma serie documental.

Aquellos documentos y/o expedientes pertenecientes a series documentales distintas a las reflejadas en el cuadro de clasificación, y que por cualquier circunstancia o causa no aparecieran recogidos en el mismo, deberán agruparse también en series separadas entre sí. Únicamente en el caso de documentos o expedientes en los que resulte difícil la identificación de la serie documental a la que pertenece, puede admitirse, con carácter excepcional, y en el menor número de casos posibles, su introducción en cajas de archivo de "Varios".

Una misma caja de archivo podrá albergar documentos o expedientes de más de una serie documental cuando el número de ellos o su volumen fuera demasiado reducido para ocupar por sí solos una caja de archivo.

Los expedientes cuya tramitación corresponda a una determinada unidad administrativa, pero deban, en virtud del procedimiento, continuar su tramitación en otra u otras unidades administrativas, volverán completos a la unidad administrativa de origen.

Artículo 17. Los archivos de oficina deberán disponer de la infraestructura, instalaciones y equipamiento necesarios para garantizar la seguridad, la conservación y el acceso a los documentos custodiados en ellos.

Artículo 18. En el mismo archivo de oficina se eliminarán, una vez cumplida la finalidad para la que nacieron, todos los borradores, copias, duplicados y fotocopias de documentos que no formen parte por sí mismos de ningún expediente, y previa comprobación de que los documentos originales se conservan adecuadamente. En caso de pérdida o destrucción del original, se conservará el duplicado o copia. Así mismo, antes de remitirlos al Archivo Municipal, se retirarán clips, gomas, carpetillas de plástico, notas adhesivas, folletos, anuncios, revistas, catálogos, etc.

Artículo 19. También se llevará a cabo en el mismo archivo de oficina, la eliminación de aquellas series documentales que cuenten con estudios de valoración, en virtud de los que se haya decidido su eliminación.

Artículo 20. Cuando se modifiquen las funciones de algún órgano o unidad administrativa y se asignen a otro u otra, se le transferirán los documentos correspondientes a procedimientos en tramitación y los correspondientes a procedimientos concluidos con vigencia administrativa. Los restantes permanecerán en la unidad o el organismo de origen.

#### 5. Ingresos en el Archivo Municipal

Artículo 21. Se entiende por ingreso, la entrada de documentos en el Archivo Municipal para su custodia, control, conservación y servicio.

Artículo 22. El ingreso de documentos en el Archivo Municipal se producirá por: a) transferencias regulares o extraordinarias y b) adquisición, expropiación forzosa, depósito voluntario o depósito por motivos de conservación, seguridad y consultabilidad, o por cualquier otro título válido en derecho.

Artículo 23. Transferencias regulares: es el procedimiento de traspaso periódico de los documentos desde los archivos de oficina al Archivo Municipal, siguiendo el ciclo vital de los documentos.

- a) Serán obligatorias, y afectarán a todas las oficinas municipales y a todos los documentos, incluidos los documentos electrónicos. La transferencia de documentos electrónicos irá acompañada de los elementos necesarios que permitan asegurar las condiciones de autenticidad e integridad de dichos documentos.
- b) Los documentos se remitirán sólo en cajas normalizadas de archivo conteniendo series documentales, nunca papeles sueltos. Los expedientes deben estar completos, ordenados y finalizados desde el punto de vista administrativo.
- c) Las transferencias se formalizarán mediante relación de entrega (Anexo 1), por duplicado, las cuales serán debidamente cumplimentadas y firmadas por el empleado municipal que remita los documentos, para lo que podrá contar con el asesoramiento del archivero/a de zona. Tras la comprobación por éste del contenido de las cajas remitidas, anotará en la Relación de entrega la signatura que corresponda a dichos documentos en el Archivo Municipal, firmará el recibí de la Relación de entrega, y devolverá una de sus copias a la unidad administrativa remitente, quedando la otra copia en el Archivo Municipal.

Las oficinas remitentes deberán conservar en su poder la copia entregada por el archivero/a de zona, utilizando en el momento de solicitar la consulta o préstamo de los documentos remitidos, la signatura anotada en ella por el archivero/a de zona.

- d) En ningún caso se transferirá desde las unidades administrativas al Archivo Municipal documentación alguna por cualquier otro modo distinto al aquí expuesto. El archivero/a de zona podrá rechazar aquellos envíos que no cumplan los requisitos señalados.
- e) Todas las transferencias formarán un registro por orden cronológico.
- f) Podrá existir un calendario de transferencias fijado por el archivero/a de zona, en colaboración con las unidades administrativas municipales.

Artículo 24. *Transferencias extraordinarias.*

Se entiende por transferencia extraordinaria la remisión de documentos desde las oficinas municipales al Archivo Municipal motivadas por circunstancias de carácter excepcional que impidan su custodia, conservación, control o servicio. Deberá documentarse mediante acta de entrega y previo informe del archivero/a de zona.

Artículo 25. *Adquisición y expropiación forzosa de documentos.*

La adquisición y expropiación de documentos, fondos y/o colecciones documentales por el Ayuntamiento, se regirá por lo establecido en la legislación vigente en esta materia, requiriendo acuerdo formal del órgano municipal competente y contar con el informe previo del archivero/a de zona.

Artículo 26. *De los depósitos de documentos.*

a) Los depósitos de documentos, fondos y/o colecciones documentales en el Archivo Municipal podrán ser voluntarios o por razón de conservación, seguridad y consultabilidad.

b) Los titulares de documentos, fondos y/o colecciones documentales interesados en realizar un depósito voluntario deberán solicitarlo al Ayuntamiento acompañado de una relación de documentos. El depósito requerirá acuerdo formal del órgano municipal competente y contar con el informe del archivero/a de zona.

c) El depósito se formalizará, tras el cotejo de los documentos, mediante convenio de depósito o la fórmula jurídica de depósito que proceda, y se ejecutará mediante acta de entrega, suscrita bajo la fe del Secretario/a General del Ayuntamiento.

6. Del tratamiento archivístico: Organización y descripción

Artículo 27. A los documentos integrados en el Sistema Municipal de Archivos le serán aplicadas todas las funciones archivísticas: la identificación, la valoración, la organización y la descripción.

Las tareas de organización y descripción de los documentos quedan reservadas exclusivamente al archivero/a de zona y serán coordinadas por la Jefa del Servicio de Archivo de la Diputación Provincial.

Artículo 28. Los instrumentos de descripción que garantizan el ejercicio de acceso a la información a través de guías, cuadros de clasificación, inventarios y catálogos, así como aquellos otros que permiten la búsqueda aleatoria de la información, serán elaborados por el archivero/a de zona, que lo hará según lo dispuesto en las normas internacionales sobre descripción archivística.

Artículo 29. El Ayuntamiento pondrá a disposición del archivero/a de zona los medios materiales necesarios, incluidos los tecnológicos, para la elaboración y difusión de dichos instrumentos de descripción, que deberán alcanzar la máxima difusión por cuantos medios técnicos sea posible.

Artículo 30. Corresponde también al archivero/a de zona, o persona supervisada por él, la signaturación y la ubicación de las unidades de instalación en el Archivo Municipal.

7. Conservación de los documentos

Artículo 31. El Ayuntamiento garantizará en todo momento la correcta conservación de los documentos, incluidos los electrónicos, que integran el Patrimonio Documental Municipal y de aquellos otros que custodie el Archivo Municipal en virtud de la fórmula de depósito recogida en el Artículo 26.

Artículo 32. Estos documentos integrantes del Patrimonio Documental Municipal no podrán destruirse ni abandonarse o descuidar sus condiciones de conservación, y en caso de documentos cuya eliminación haya sido formalmente autorizada en los términos previstos en esta Ordenanza y en la legislación vigente, se garantizará también su adecuada conservación hasta el momento en que se produzca dicha eliminación.

Artículo 33. Para garantizar una más correcta conservación de los documentos del Sistema Municipal de Archivo se seguirán, con el asesoramiento del archivero/a de zona, las directrices técnicas recomendadas por los organismos estatales o de la Junta de Andalucía, competentes en materia de archivos y patrimonio documental, así como las normas UNE/ISO de referencia en dicha materia.

Artículo 34. En cualquier caso, la conservación de los documentos, incluidos los electrónicos, habrá de garantizar su autenticidad, fiabilidad, integridad, disponibilidad, legibilidad y contextualización.

A tal efecto, los documentos electrónicos se conservarán en los formatos y estándares recomendados por las normas técnicas existentes al efecto, previéndose la realización de las migraciones y reproducciones necesarias.

Artículo 35. Para contribuir a la conservación de los documentos, el Ayuntamiento realizará las reproducciones de los mismos, atendiendo prioritariamente a la preservación de los más valiosos o más expuestos al deterioro por su uso o estado de conservación. Estas reproducciones quedarán bajo la custodia del Archivo Municipal.

Artículo 36. El Ayuntamiento procurará la restauración de los documentos del Patrimonio Documental Municipal, cuyo estado de conservación lo aconseje, previo asesoramiento del archivero/a de zona, haciendo las previsiones presupuestarias necesarias.

8. Instalaciones

Artículo 37. El Ayuntamiento garantizará en todo momento que tanto el Archivo Municipal como los archivos de oficina, cuenten con el espacio, las instalaciones, los equipamientos y medios materiales necesarios y en el buen estado requerido para realizar sus funciones.

Artículo 38. Las previsiones de necesidades de espacio tendrán especialmente en cuenta el volumen total de documentos y su ritmo de crecimiento.

Artículo 39. Se asegurará que las instalaciones cuenten con unas condiciones ambientales con los niveles de humedad y temperatura adecuados, contemplando la seguridad frente al fuego, los daños producidos por el agua y demás factores de riesgo para la conservación de los documentos. En el caso de que se produzca alguna incidencia, se tomarán las medidas urgentes necesarias para salvaguardar la integridad de los documentos y se pondrá en conocimiento del archivero/a de zona.

Artículo 40. El Archivo Municipal contará con una zona de trabajo contigua y separada de la zona de depósito, dotada del equipamiento necesario que permita realizar los trabajos archivísticos, así como una zona que permita la consulta por los usuarios internos y externos.

Artículo 41. Los archivos de oficina de varias unidades administrativas podrán compartir espacios, equipamientos y demás recursos cuando fuere necesario, siempre que se mantengan suficientemente diferenciados los documentos de cada una de sus respectivas unidades administrativas.

Artículo 42. Los espacios, instalaciones, y equipamiento del Archivo Municipal y de los archivos de oficina, responderán, en función de los medios y posibilidades del Ayuntamiento, a los criterios y requisitos técnicos que se recomienden por el Servicio de Archivo de la Diputación de Sevilla, que colaborará con el Ayuntamiento conforme a la legislación local vigente.

#### 9. Del acceso al archivo y los documentos

Artículo 43. *Sujetos del derecho de acceso.*

Todas las personas físicas y jurídicas tienen derecho a la consulta, libre y gratuita, de los documentos del Archivo Municipal y acceder a la información contenida en ellos, según lo establecido en las leyes y ordenanzas, y las que, en cada caso, imponga la legislación sectorial.

Artículo 44. *Excepciones y limitaciones al derecho de acceso.*

a) Además de aquellas limitaciones que estén impuestas por la legislación sobre régimen jurídico y procedimiento administrativo de aplicación a las Administraciones Públicas o por la legislación especial, el derecho de acceso se limitará en razón de la protección de los derechos e intereses establecidos en el artículo 105.b) de la Constitución y en la legislación que lo desarrolle.

b) Cuando la información afecte a la seguridad, honor o intimidad de las personas, en cuyo caso requerirá el consentimiento expreso de los afectados/as o que transcurran veinticinco años desde el fallecimiento de las personas afectadas, si fuere conocida su fecha, o cincuenta años a partir de la fecha de los documentos. Cuando se requiera el consentimiento expreso del afectado/a, dicho consentimiento deberá acompañar a la solicitud, debidamente formalizada.

c) En los casos que se produzca la autorización expresa de acceso a que se refiere el artículo anterior, el encargado/a del archivo sólo pondrá a disposición del interesado/a los documentos identificados en la autorización y en los términos o condiciones en ella establecidos.

d) El acceso a los documentos podrá ser denegado cuando el estado de conservación de los mismos así lo requiera.

Artículo 45. *Consulta pública e instrumentos de descripción:*

a) La consulta de los documentos del Archivo Municipal se realizará preferentemente a través de los instrumentos de descripción de que disponga. Estos podrán ofrecerse en cualquier tipo de soporte, estén o no editados.

b) El Archivo Municipal tiene la obligación de poner a disposición del público todos los instrumentos de descripción elaborados sobre los documentos que sean de consulta pública.

Artículo 46. *Limitaciones a la consulta de documentos originales.*

Cuando existan reproducciones de los documentos serán éstas las que se entreguen para su consulta. Podrán autorizarse, excepcionalmente, la consulta de originales previa petición debidamente razonada.

Artículo 47. *Ejercicio del derecho de consulta:*

a) Las personas físicas y jurídicas que deseen consultar documentos deberán solicitarlo y acreditar su identidad mediante el DNI o pasaporte. El acceso a los documentos que contengan datos personales que puedan afectar a la seguridad, honor o intimidad de las personas, se realizará de forma individualizada y se expresará el motivo de la consulta. La resolución de la consulta será motivada.

b) La consulta de documentos se solicitará por impresos que facilitará el Archivo (Anexo 2) que constituirá el registro de consultas que será cumplimentado por el encargado/a del archivo.

c) La consulta de documentos se realizará en la sala de consulta del Archivo Municipal, y si careciera de ella, en aquella dependencia municipal que se habilite al efecto. No se permite la consulta de documentos en dependencias distintas de las ya mencionadas. En ningún caso, la consulta se realizará fuera de las dependencias municipales.

d) El horario de acceso al Archivo Municipal estará regulado por el órgano competente del Ayuntamiento y se hará público. Se establece un horario semanal mínimo de quince horas.

e) Los investigadores/as estarán obligados/as a respetar el horario y las normas de funcionamiento del Archivo Municipal.

f) Las consultas serán registradas en un Libro-registro de consultas (Anexo 3), cuyos datos serán cumplimentados por el encargado/a del archivo.

g) Los investigadores/as entregarán copia de cada trabajo publicado, que haya utilizado las fuentes documentales del Archivo, que pasará a formar parte del fondo bibliográfico del Archivo Municipal.

Artículo 48. *Obtención de copias.*

El derecho de acceso conlleva el de obtener copias y certificaciones de los documentos, previo pago, en su caso, de las exacciones que se hallen legalmente establecidas.

Artículo 49. La consulta de documentos obrantes en el Archivo Municipal por los miembros de la Corporación se regirá por la legislación específica de régimen local.

Artículo 50. La consulta de documentos pertenecientes a fondos y/o colecciones documentales ingresados mediante depósito en el Archivo Municipal, se regirá por las condiciones del depósito, sin perjuicio de la observancia de las normas de obligado cumplimiento.

Artículo 51. Consulta interna y préstamos a las unidades administrativas. El encargado/a del Archivo Municipal controlará las consultas y los préstamos de los documentos a las unidades administrativas, funciones que realizará siguiendo las instrucciones del archivero/a de zona. Los documentos devueltos al archivo tras el préstamo, deberán presentar las mismas características internas y externas, ordenación, limpieza y condiciones que presentaban en el momento en que fueron prestados. Cuando se agreguen documentos a las unidades documentales objeto del préstamo, tal circunstancia deberá comunicarse al archivo.

Artículo 52. El préstamo a las unidades administrativas debe realizarse mediante una Hoja de pedido o de préstamo (Anexo 4) y anotarse en el libro registro de préstamos de documentos (Anexo 5), cuyos datos serán cumplimentados por el encargado/a del

Archivo. Dicha persona velará por la devolución de la documentación prestada. Ningún documento saldrá del Archivo Municipal sin cumplimentar este trámite. En cada documento suelto o expediente que salga en préstamo, se le anotará el número de la caja o libro al que pertenece. Dicha anotación será siempre a lápiz.

Con carácter general, el préstamo se efectuará por plazo de un mes, que podrá ser ampliado por razón de la naturaleza del procedimiento que lo motivó.

#### 10. Del préstamo de documentos

##### Artículo 53. *Concepto de préstamo.*

Se entiende por préstamo administrativo la entrega o remisión de expedientes o, en general, documentos, a los órganos jurisdiccionales o administrativos en cumplimiento de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.

Artículo 54. Siempre que fuera posible, y como regla general, se remitirán copias autenticadas de los documentos, salvo que establezca otra cosa la norma reguladora del procedimiento en que hayan de surtir efecto o concurra otra circunstancia que haga necesario el préstamo de los originales. De todo documento original que se preste se dejará fotocopia o copia autenticada en el Archivo Municipal, por el Secretario/a General del Ayuntamiento.

#### 11. De la reproducción de documentos

Artículo 55. La reproducción de documentos en el Archivo Municipal tendrá como objeto facilitar la gestión, la investigación y la difusión, así como asegurar la integridad de los mismos.

##### Artículo 56. *Régimen:*

a) Las reproducciones de documentos serán para uso exclusivo de investigación.

Cualquier otro uso: publicación, edición, distribución,... deberá solicitarse por escrito y autorizarse de forma expresa por el Ayuntamiento.

b) No se facilitarán reproducciones de documentos cuyo uso esté restringido o limitado por las disposiciones vigentes o porque su estado de conservación no lo permita, evitándose las fotocopias de documentos encuadernados.

Artículo 57. Las reproducciones podrán devengar las exacciones que se establezcan por el Ayuntamiento de acuerdo con sus ordenanzas. Las normas o actos que aprueben las exacciones se colocarán en lugar visible del archivo.

#### 12. Salida de documentos del archivo

Artículo 57. La salida de documentos del Sistema Municipal de Archivos, podrá ser temporal o definitiva.

a) Se entiende por salida temporal de documentos del Archivo Municipal aquella que se realiza por un periodo de tiempo determinado con fines de restauración, reproducción o difusión cultural. En estos casos, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la adecuada conservación de los documentos, así como la devolución íntegra al Archivo correspondiente del sistema.

b) Se entiende por salida definitiva de documentos aquella por la cual estos causan baja en el archivo que hasta ese momento tenía la responsabilidad de su custodia, control, conservación y servicio. Las causas de salidas definitivas pueden ser:

- Por transferencias regulares o extraordinarias - por extinción de un depósito.
- Por bajas en razón de siniestros o como consecuencia de la eliminación.

Artículo 58. A efectos de lo dispuesto en la presente Ordenanza, queda exceptuada del régimen de salidas de documentos, aquella que se produzca en cumplimiento de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, sin perjuicio de la observancia de aquellas normas que regulen el funcionamiento de los archivos. Estas salidas son consideradas, según el Reglamento del Sistema Andaluz de Archivos, préstamos administrativos. En todo caso, de todo documento original que se remita se dejará una copia en el Archivo.

Artículo 59. Las salidas de documentos se llevarán a cabo según los procedimientos reglamentarios en vigor y serán autorizadas por el Alcalde/sa.

#### 13. Información y difusión

Artículo 60. El Archivo, como servicio público e institución del patrimonio documental, se encargará de recoger, analizar y difundir la información de interés sobre sus fondos y colecciones documentales y sus actuaciones a través de los correspondientes instrumentos de información.

Artículo 61. A los efectos de la presente Ordenanza, se entiende por instrumentos de información aquellos que facilitan datos sobre los archivos o sobre sus actividades con el fin de servir a la planificación archivística o para el conocimiento de los usuarios: memoria anual, estadísticas, censos, directorios, etc.

Artículo 62. El Archivo Municipal podrá realizar aquellas actividades que considere oportunas, a iniciativa del propio Ayuntamiento o en colaboración con otras administraciones y que contribuyan a la difusión del Patrimonio Documental Municipal, entre las cuales podrían incluirse visitas guiadas al archivo, organización de cursos y conferencias y montaje de exposiciones.

Artículo 63. Las actividades divulgativas deberán ser compatibles con el normal desarrollo de las funciones habituales del Archivo y contarán con el asesoramiento del archivero/a de zona.

##### *Disposiciones finales:*

Para lo no previsto en esta Ordenanza se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre Patrimonio histórico, Patrimonio documental y Archivos.

En lo que se refiere a los documentos, expedientes y archivos electrónicos se estará a lo dispuesto en la Ley de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y normativas de desarrollo.

La presente Ordenanza faculta al Alcalde/sa a la hora de adaptar el uso de los medios electrónicos al Archivo.

Entrada en vigor: la presente Ordenanza entrará en vigor desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla conforme a las normas de régimen local.

## ANEXO 1

Ayuntamiento de \_\_\_\_\_

Archivo Municipal

## RELACIÓN DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

Sección: \_\_\_\_\_ Núm. de transferencia (\*): \_\_\_\_\_  
 Negociado: \_\_\_\_\_ Núm. total de hojas: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Núm. de cajas transferidas (\*) \_\_\_\_\_

Relación de documentos que se remiten al Archivo para su custodia.

A cumplimentar por el remitente			A cumplimentar por el Archivero	
Núm. orden	Contenido	Fechas límites	Signatura archivo	Código clasificación

Remití: \_\_\_\_\_ Recibí: \_\_\_\_\_  
 (\*) A cumplimentar por el Archivo

## ANEXO 2

Ayuntamiento de \_\_\_\_\_

Archivo Municipal

## REGISTRO DE CONSULTA DE INVESTIGADORES

D/D<sup>a</sup> ..... DNI .....  
 Nacionalidad ..... Profesión .....  
 Dirección .....  
 Teléfono ..... e-mail .....  
 Tema de investigación .....  
 Fecha .....

Datos de la documentación:

Sección	Fecha	Descripción	Signatura Legajos-Libros

Firma del investigador

Firma del responsable del Archivo

## ANEXOS 3 Y 5

Archivo Municipal de \_\_\_\_\_  
 Pág. núm. \_\_\_\_\_

## REGISTRO DE PRÉSTAMO (P) Y CONSULTAS (C)

Núm.	C/P	Nombre y apellido (Negociado/DNI)	Descripción documental (sección, serie, expediente)	Salida Fecha/Firma	Devolución Fecha/Firma

## ANEXO 4

Archivo Municipal de \_\_\_\_\_

## HOJA DE PRÉSTAMO

Datos del peticionario:

Nombre y apellidos: .....  
 Negociado: .....

*Datos de la documentación:*

Expediente: .....

Fecha: .....

Signatura: .....

En Huevar del Aljarafe a 9 de septiembre de 2022.—La Alcaldesa, María Eugenia Moreno Oropesa.

36W-5834

## MARCHENA

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2022, aprobó definitivamente el estudio de detalle para «Modificación de alineación en C/ Coullaut Valera. Edificio del Ayuntamiento» promovido por Ayuntamiento de Marchena conforme al documento diligenciado con el código seguro de verificación validación 6of/bTh3sY3YitVQwe7ig== en <https://transparencia.marchena.es>.

El acuerdo de aprobación definitiva antes referido ha quedado depositado en el Registro Municipal de Instrumentos de planeamiento, convenios urbanísticos y bienes y espacios catalogados del Ayuntamiento de Marchena, con el número 99 de Planeamiento, y en la Unidad Registral Provincial en Sevilla del Registro Autonómico con el número 9291, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer 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 publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con los artículos 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Marchena a 8 de septiembre de 2022.—La Secretaria, María del Carmen Simón Nicolás.

6W-5809

## MARCHENA

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2022, aprobó definitivamente el estudio de detalle para establecer la ordenación de los volúmenes edificables con fachada al espacio libre interior de la parcela urbana sita en C/ Cintera, 19, de Marchena (Sevilla), promovido por don Ángel Alberto Hidalgo Díaz, en representación de Prohidalgo, S.L. conforme al documento diligenciado con el código seguro de verificación validación /oLL0anWKNrmb8kHEz8bMw== en <https://transparencia.marchena.es>.

El acuerdo de aprobación definitiva antes referido ha quedado depositado en el Registro Municipal de Instrumentos de planeamiento, convenios urbanísticos y bienes y espacios catalogados del Ayuntamiento de Marchena, con el número 98 de Planeamiento, y en la Unidad Registral Provincial en Sevilla del Registro Autonómico con el número 9297, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer 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 publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con los artículos 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Marchena a 8 de septiembre de 2022.—La Secretaria, María del Carmen Simón Nicolás.

6W-5810

## LAS NAVAS DE LA CONCEPCIÓN

Por resolución de Alcaldía n.º 752/2022, de fecha 7 de septiembre de 2022, se aprobaron las bases para la selección de un/a Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre Juvenil como funcionario interino por programas, con el fin de desarrollar el Proyecto Municipal «El Sótano» (Centro Juvenil), en jornada de fin de semana y festivos, del tenor literal siguiente:

**BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UN/A MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE JUVENIL COMO FUNCIONARIO INTERINO POR PROGRAMAS DEL AYUNTAMIENTO DE LAS NAVAS DE LA CONCEPCIÓN Y CONSTITUCIÓN DE BOLSA DE EMPLEO PARA POSIBLES SUSTITUCIONES, PARA EL PROGRAMA DEL SERVICIO DE JUVENTUD DENOMINADO «PREVENCIÓN DE VALORES CIUDADANOS. FOMENTO DE VALORES CIUDADANOS MEDIANTE LA COOPERACIÓN CON LOS MUNICIPIOS EN LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS LOCALES DESTINADOS A JUVENTUD, EJERCICIO 2022» DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA**

Primera.—*Objeto de la convocatoria.*

Se convocan pruebas selectivas para seleccionar un Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre Juvenil como funcionario interino por programas, con el fin de desarrollar el Proyecto Municipal «El Sótano» (Centro Juvenil), en jornada de fin de semana y festivos. La duración se ceñirá al período de ejecución del proyecto.

Segunda.—*Relación profesional.*

Nombramiento como funcionario interino por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, para prestar servicios en el Ayuntamiento de Las Navas de la Concepción mediante una relación profesional de carácter temporal de derecho administrativo, para la ejecución del programa de carácter temporal del servicio de juventud denominado «Prevención de Valores Ciudadanos. Fomento de Valores Ciudadanos mediante la Cooperación con los Municipios en la realización de Proyectos Locales destinados a Juventud, ejercicio 2022» de la Diputación Provincial de Sevilla.

La modalidad del contrato es por duración determinada, en régimen temporal, a jornada parcial y especial, según normativa de aplicación regulada en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de los Empleados Públicos.

La duración estará supeditada al período de ejecución del programa.

Tercera.—*Requisitos de los aspirantes.*

Para ser admitido a la realización de estas pruebas selectivas, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Nacionalidad: Tener la nacionalidad española conforme a lo establecido en el anexo del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre el acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de los trabajadores.
- b) Capacidad: Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones que se deriven del puesto por desempeñar.
- c) Edad: Tener cumplidos los dieciocho años de edad y no haber alcanzado la edad máxima de jubilación forzosa.
- d) Habilitación: No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los organismos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso a la Escala de Funcionarios de la Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.
- e) Titulación: Estar en posesión de alguno de los siguientes títulos académicos o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias:  
— Título de Bachiller o equivalente.
- f) Certificado del ministerio de justicia que indique no tener antecedentes penales de naturaleza sexual, con una antigüedad máxima de dos meses desde su expedición.

Cuarta.—*Forma y plazo de presentación de instancias.*

Las instancias, dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Las Navas de la Concepción, se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, durante el plazo de quince días naturales, a partir su publicación.

Cuando se presente en lugar diferente al Registro General del Ayuntamiento de Las Navas de la Concepción, el aspirante deberá comunicar, mediante correo electrónico, tal circunstancia y anunciar la fecha y el medio de envío utilizado para la remisión de la solicitud a la siguiente dirección de correo electrónico: [secretaria@lasnavasdeconcepcion.es](mailto:secretaria@lasnavasdeconcepcion.es) con el fin de que, terminado el plazo de presentación de instancias, sin haberla recibido, se posponga la elaboración de la relación de admitidos/as y excluidos/as provisional hasta recibir la documentación remitida por el/la aspirante.

Los requisitos, así como los méritos invocados, deberán reunirse en la fecha en la que termine el plazo de presentación de solicitudes.

Las instancias se presentarán conforme al modelo que se adjunta como Anexo I a las presentes Bases, en el que se manifestará que se reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos. En la instancia habrá de relacionarse la documentación acreditativa de los méritos alegados, añadiéndose tantas filas como resulten necesarias.

A la instancia se acompañará la siguiente documentación:

- Una fotocopia del documento nacional de identidad.
- La documentación acreditativa de los méritos alegados. Estos deberán de ser originales o, en caso de presentarse fotocopias, éstas deberán de estar debidamente auto compulsadas con texto «es copia fiel del original».
- Proyecto de posibles actividades a desarrollar. El documento será una breve reseña de posibles actividades que en opinión del aspirante puedan desarrollarse en el centro de ocio juvenil «El Sótano» (usuarios de entre 12 y 18 años, en días festivos). La no presentación del proyecto supondrá la no admisión del aspirante. El proyecto a presentar no ocupará más de 5 páginas, a una sola cara, en formato Times New Roman 12, con espacio interlineado de 1,5.
- Cada error e incumplimiento de formato, será penalizado con 0,5 puntos.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hagan constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente solicitar su modificación mediante escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo, no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza, salvo el cambio de domicilio a efectos de notificaciones, todo ello sin perjuicio de lo preceptuado en el artículo 68 3LPACAP.

Quinta.—*Admisión de aspirantes.*

Terminado el plazo de presentación de instancias, el Sr. Alcalde-Presidente dictará Resolución aprobando la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos, que será publicada en la página web del Ayuntamiento y expuesta en el tablón de edictos de la entidad, concediéndose un plazo de 5 días hábiles para la subsanación de deficiencias.

En la misma publicación se señalará la composición, lugar, fecha y hora en que se reunirá el Tribunal para resolver el concurso.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas. A estos efectos, los aspirantes deberán comprobar no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino, además, que sus nombres constan correctamente en la pertinente relación de admitidos.

Transcurrido el plazo a que hace referencia el párrafo anterior, se dictará Resolución por el Sr. Alcalde, aceptando o rechazando las reclamaciones y elevando a definitiva la lista de admitidos y excluidos, que será publicada en el tablón de anuncios de la Entidad, así como en la página web oficial del Ayuntamiento.

Sexta.—*Tribunal calificador.*

El tribunal de selección estará compuesto, por los siguientes miembros:

- Presidente: Un funcionario o personal laboral designado por la Entidad Local.
- Cuatro vocales, uno de los cuales actuará como Secretario, designado por la presidencia entre funcionarios y personal laboral del Ayuntamiento.

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

Los miembros del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel a la exigida para el ingreso en la plaza convocada.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante, y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La válida constitución del Tribunal requerirá la asistencia de más de la mitad de sus miembros, siendo en todo caso necesario la asistencia del presidente y del vocal que actúe como 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.

*Séptima.—Proceso de selección.*

La selección se realizará a través del sistema de concurso-oposición. El Tribunal a la vista de los méritos alegados y debidamente acreditados, los valorará de acuerdo con el siguiente baremo:

*Fase de concurso de méritos. Baremación del curriculum (máximo 10 puntos)*

En esta fase se valorarán los méritos que se relacionan a continuación:

A. FORMACIÓN: Hasta un máximo de 3 puntos.

A.1.— Titulación académica. Solo serán valoradas las titulaciones adicionales a la presentada como titulación mínima exigida para participar en el presente proceso selectivo, en su caso, hasta un máximo de 1,5 puntos.

— Ciclo Formativo de Grado Superior en Animación Sociocultural o Integración Social y/o ciclos formativos de grado superior relacionados con el puesto a cubrir: 0,60 puntos.

— Ciclos Formativos de Grado Superior no relacionados con el puesto a cubrir: 0,20 puntos.

— Diplomaturas universitarias relacionadas con el puesto a cubrir: 0,80 puntos.

— Diplomaturas universitarias no relacionadas con el puesto a cubrir: 0,30 puntos.

— Titulación Universitaria superior relacionada con el puesto a cubrir: 1 punto.

— Titulación Universitaria superior no relacionada con el puesto a cubrir: 0,40 puntos.

Para su acreditación, se deberá aportar Título original o Certificado académico oficial comprensivo de la titulación.

A.2.— Seminarios, cursos y jornadas, cursos impartidos, homologados o reconocidos por Administraciones Públicas (INAP, IAAP, etc.), Colegios Profesionales, sindicatos o centros oficiales de formación, sobre materias que estén directamente relacionadas con las funciones propias del puesto, en la forma que a continuación se detalla, hasta un máximo de 1,5 puntos.

— Hasta 14 horas de duración: 0,05 puntos.

— De 15 a 40 horas: 0,10 puntos.

— De 41 a 70 horas: 0,20 puntos.

— De 71 a 100 horas: 0,40 puntos.

— De 101 a 200 horas: 0,50 puntos.

— De 201 horas a 300 horas: 0,75 puntos.

— De 301 horas en adelante: 1,00 punto.

B. EXPERIENCIA PROFESIONAL: Será acreditada mediante informe de vida laboral y contratos, hasta un máximo de 2 puntos.

— Tiempo de servicio prestado en puesto análogo en cualquier Administración Pública 0,15 puntos por mes completo a jornada completa, hasta la máxima puntuación establecida. Las jornadas parciales serán transformadas proporcionalmente en jornadas completas.

— Tiempo de servicio prestado en puesto análogo en la empresa privada 0,03 puntos por mes completo a jornada completa, hasta la máxima puntuación establecida. Las jornadas parciales serán transformadas proporcionalmente en jornadas completas.

Para acreditar la experiencia profesional se aportará certificación de servicios prestados expedida por la administración correspondiente, donde se especifique el nombre, funciones de la plaza y periodo de cobertura. En cualquier otro caso, se debe de acompañar informe de vida laboral junto con fotocopias de los contratos debidamente inscritos en el INEM o SAE.

En caso de que en el certificado de servicios prestados aparezca la experiencia señalada por días, se entenderá, a efectos del cómputo de meses completos, que estos tienen treinta días.

Los periodos de tiempo de experiencia inferiores al mes que pertenezcan al mismo tipo de servicios indicado en este apartado, se sumarán para obtener meses completos. A efectos de meses completos, se entenderá que estos tienen treinta días.

Las fracciones de tiempo inferiores a un mes serán computadas proporcionalmente en caso de empate. El tiempo en que se hubiesen prestado servicios simultáneamente a diferentes empresas o entidades, será considerado como un único período de valoración.

C. VALORACIÓN DEL PROYECTO:

El tribunal valorará la idoneidad de las actividades propuestas a desarrollar en el Centro Juvenil «El Sótano», referido a la duración del programa. Se tendrá en cuenta la variedad y originalidad de las mismas y especialmente la adecuación de los proyectos a ejecutar en relación con la población destinataria y las instalaciones disponibles para la prestación del servicio, hasta un máximo de 2 puntos.

D. ENTREVISTA PERSONAL:

En esta fase se valorará proyecto presentado, los conocimientos teóricos y prácticos, así como la capacidad resolutoria de la persona entrevistada mediante preguntas o supuestos prácticos y los recursos que emplea en la resolución de los mismos.

En general se tendrá también en cuenta, la actitud de la persona a lo largo de toda la entrevista, su capacidad de escucha activa, su capacidad de reacción y resolución, empatía, creatividad y el trabajo en equipo.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la prueba quienes no comparezcan. La no presentación a la realización de la entrevista implica la exclusión del proceso de selección, salvo fuerza mayor debidamente justificada y apreciada libremente por el Tribunal.

Hasta un máximo de 3 puntos.

En concordancia con lo anterior, en caso de empate se resolverá por medio de la puntuación mayor obtenida en el cómputo de los criterios establecidos en el subapartado D. de persistir el mismo, por medio de la puntuación mayor obtenida en el cómputo de los criterios establecidos en el subapartado B. De seguir persistiendo el mismo, por medio de la puntuación mayor obtenida en el cómputo de los criterios establecidos en el subapartado A.2. De seguir persistiendo el mismo, por medio de la puntuación mayor obtenida en el cómputo de los criterios establecidos en el subapartado A.1. y finalmente, de persistir el mismo, se resolverá mediante sorteo público, previa convocatoria de los interesados.



Octava.—*Resultados provisionales.*

Finalizada la baremación de los méritos, los resultados provisionales del concurso serán expuestos en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, así como en la página web oficial, disponiendo los aspirantes de un plazo de cinco días naturales para presentar las alegaciones que consideren convenientes.

En ningún caso serán admitidas alegaciones dirigidas a la admisión de méritos no alegados en la instancia inicial.

Novena.—*Calificación definitiva.*

Una vez resueltas por el Tribunal calificador las alegaciones presentadas, o finalizado el plazo concedido sin que se haya presentado ninguna, los resultados definitivos del concurso serán expuestos en el tablón de anuncios así como en la página web oficial del Ayuntamiento.

El orden de calificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados por el Tribunal Calificador en el concurso, proponiéndose por éste, el/la aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

La calificación definitiva podrá ser objeto de recurso de alzada ante la Presidencia de la Entidad Local, en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

Décima.—*Bolsa de trabajo.*

Con los aspirantes propuestos para ocupar la plaza, ordenados según la clasificación definitiva elaborada por el Tribunal Calificador, se creará una bolsa de trabajo para sustituciones.

En caso de cese involuntario por cualquier motivo del aspirante propuesto, este volverá a ser incluido en la Bolsa de trabajo y será ordenado según la clasificación definitiva elaborada por el tribunal calificador.

Cuando sea necesario, se hará propuesta de nombramiento del aspirante con mayor puntuación en la clasificación definitiva elaborada por el Tribunal Calificador, sin necesidad de convocar nuevo proceso selectivo.

En caso de renuncia no justificada del aspirante, éste quedará excluido de la bolsa de trabajo, procediéndose a llamar al siguiente con mayor puntuación.

Se consideran motivos justificados de renuncia:

- Encontrarse prestando servicios en cualquier otra administración pública, o por cuenta ajena, circunstancias que se justifican con la vida laboral y contrato de trabajo, con una antelación mínima de 1 día.
- Estar en situación de Suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. Estas circunstancias se acreditarán con el correspondiente informe médico.
- Necesidad de cuidados de familiar de primer grado por enfermedad grave, circunstancia que deberá acreditarse con el correspondiente informe médico.

La renuncia justificada, no supondrá alteración en cuanto a su posición en la bolsa.

La bolsa tendrá una vigencia igual a la duración del programa.

Undécima.—*Presentación de documentos.*

La persona aspirante propuesta por el Tribunal aportará al Ayuntamiento, dentro del plazo de cinco días contados desde el día siguiente a la publicación de la propuesta de nombramiento por parte del Tribunal calificador, los documentos siguientes:

- Copia compulsada del documento nacional de identidad.
- Copia compulsada del título requerido para participar en el proceso selectivo.
- Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones propias del servicio.
- Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad prevista en la legislación vigente.

Si dentro del plazo expresado, y salvo causa de fuerza mayor, el aspirante no reuniera los requisitos exigidos quedarán sin efecto todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia. En tal supuesto, el Alcalde/sa-Presidente/a realizará propuesta de nombramiento a favor del siguiente aspirante, según el orden de puntuación.

Duodécima.—*Propuesta de nombramiento.*

Una vez presentada la documentación, el candidato seleccionado será propuesto su nombramiento como funcionario interino a programa.

Decimotercera.—*Interpretación de las bases.*

El tribunal queda facultado para resolver las dudas que se planteen durante el proceso selectivo en todo lo no previsto en estas bases.

Decimocuarta.—*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 publicación, 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 Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y artículo 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, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

Decimoquinta.—*Publicidad.*

Estas bases se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento, en la web municipal y en los tablones públicos del municipio de Las Navas de la Concepción.

## ANEXO I

*Modelo de solicitud. Selección a efectos de contratación laboral temporal de un/a Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre Juvenil*

(«Boletín Oficial» de la provincia núm. \_\_\_\_\_, de fecha \_\_\_\_\_)

1.º apellido:  
2.º apellido:  
Nombre:  
NIF:  
Teléfono:  
Fecha de nacimiento:  
Lugar:  
Domicilio:  
Municipio:  
C. Postal:  
Provincia:  
Correo electrónico:

*Documentación que ha de adjuntarse a la instancia:*

1. Fotocopia del DNI o documento de renovación.
2. La documentación acreditativa de los méritos alegados. Estos deberán de ser originales o, en caso de presentarse fotocopias, éstas deberán de estar debidamente auto compulsadas con texto «es copia fiel del original».
3. Proyecto de posibles actividades a desarrollar. El documento será una breve reseña de posibles actividades que en opinión del aspirante puedan desarrollarse en el Centro Juvenil «El Sótano». La no presentación del proyecto supondrá la no admisión del aspirante. El proyecto a presentar no ocupará más de 4 páginas, a una sola cara, en formato Times New Roman 12, con espacio interlineado de 1,5.
4. Fotocopia de los documentos a valorar en el concurso, y que se relacionan expresamente (Añadir tantas filas como sean necesarias):
  - 4.1.
  - 4.2.
  - 4.3.
  - 4.4.
  - 4.5.
  - 4.6.
5. El abajo firmante solicita ser admitido a las pruebas selectivas a que se refiere la presente solicitud y declara que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la función pública y las especialmente señaladas en las Bases de la convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente cuantos datos se especifiquen en ellas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

En Las Navas de la Concepción a 7 de septiembre de 2022.—El Alcalde, Andrés Barrera Invernón.

6W-5812

—————  
SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DEL SERVICIO DE TRANSPORTE PÚBLICO URBANO DE VIAJEROS EN AUTO-TAXI

El Pleno del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, en sesión extraordinaria celebrada el día 5 de septiembre de 2022, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora del servicio de transporte público urbano de viajeros en auto-taxi, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley de Bases del Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En San Nicolás del Puerto a 9 de septiembre de 2022.—El Alcalde, Juan Carlos Navarro Antúnez.

6W-5813

—————  
VALENCINA DE LA CONCEPCIÓN

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de fecha 21 de julio de 2022, sobre el presente expediente de modificación de créditos, que se hace público de acuerdo al siguiente detalle:

*Altas en aplicaciones de gastos*

Aplicación		Descripción	Importe (€)
231	488.03	Ayudas a la obtención de permisos de conducir	5.460.00
Total			5.460.60

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales derivado de la última liquidación presupuestaria, en los siguientes términos:

Aplicación	Descripción	Importe
870.00	Remanente de Tesorería para gastos generales	5.460.60

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Valencina de la Concepción a 1 de septiembre de 2022.—La Alcaldesa accidental, María Dolores Cepeda Palomo.

6W-5826

#### VALENCINA DE LA CONCEPCIÓN

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de fecha 21 de julio de 2022, sobre el presente expediente de modificación de créditos, que se hace público de acuerdo al siguiente detalle:

##### *Suplementos en aplicaciones de gastos*

920	120.00	Personal funcionario. Sueldos del grupo A1 Administración General	291,48 €
330	120.00	Personal funcionario. Sueldos del grupo A1 Cultura	145,74 €
931	120.00	Personal funcionario. Sueldos del grupo A1 Dpto Económico	437,22 €
132	120.01	Personal funcionario. Sueldos del grupo A2 Policía Local	126,00 €
150	120.01	Personal funcionario. Sueldos del grupo A2 Urbanismo	271,74 €
920	120.01	Personal funcionario. Sueldos del grupo A2 Admón General	126,00 €
132	120.03	Personal funcionario. Sueldos del grupo C1 Policía Local	1.135,44 €
920	120.03	Personal funcionario. Sueldos del grupo C1 Admón General	283,86 €
931	120.03	Personal funcionario. Sueldos del grupo C1 Dpto Económico	94,62 €
920	120.04	Personal funcionario. Sueldos del grupo C2 Administración General	157,44 €
931	120.04	Personal funcionario. Sueldos del grupo C2 Dpto Económico	78,72 €
132	120.06	Personal Funcionario. Trienios Policía Local	174,20 €
920	120.06	Personal Funcionario. Trienios Administración General	137,38 €
931	120.06	Personal Funcionario. Trienios Dpto Económico	125,65 €
132	121.00	Personal Funcionario. Complemento de destino Policía Local	819,36 €
150	121.00	Personal Funcionario. Complemento de destino. Urbanismo	158,70 €
330	121.00	Personal Funcionario. Complemento de destino. Cultura.	66,96 €
920	121.00	Personal Funcionario. Complemento de destino Administración General	554,76 €
931	121.00	Personal Funcionario. Complemento de destino Dpto. Económico	382,50 €
132	121.01	Personal Funcionario. Complemento específico Policía Local	1.317,18 €
150	121.01	Personal Funcionario. Complemento específico. Urbanismo	135,84 €
330	121.01	Personal Funcionario. Complemento específico. Cultura	43,22 €
920	121.01	Personal Funcionario. Complemento específico Administración General	884,94 €
931	121.01	Personal Funcionario. Complemento específico Dpto. Económico	659,88 €
132	150.00	Personal Funcionario. Productividad Policía Local	699,84 €
920	150.00	Personal Funcionario. Productividad Administración General.	34,16 €
931	150.00	Personal Funcionario. Productividad Dpto. Económico	11,08 €
132	151.00	Personal Funcionario. Gratificaciones Policía Local	174,96 €
		Subtotal	9.353,90 €

150	143.00	Otro personal. Urbanismo	924,51 €
153	143.00	Otro personal. Obras y Servicios	7.080,05 €
171	143.00	Otro personal. Parques y Jardines	2.668,50 €
231	143.00	Otro personal. Servicios Sociales	2.600,15 €
321	143.00	Otro personal. Educación (Monitora Educación Infantil)	206,52 €
330	143.00	Otro personal. Cultura (Casa Cultura y Monitores Talleres)	1.793,47 €
332	143.00	Otro personal. Biblioteca	1.096,22 €
336	143.00	Otro personal. Arqueología	715,86 €
337	143.00	Otro personal. Juventud	475,00 €

338	143.00	Otro personal. Fiestas	577,27 €
340	143.00	Otro personal. Deportes	2.235,76 €
341	143.00	Otro personal. Monitores Deportivos	2.244,78 €
433	143.00	Otro personal. desarrollo Local	587,69 €
491	143.00	Otro personal. Sociedad de la Información	463,15 €
920	143.00	Otro personal. Administración General	3.454,95 €
150	150.01	Productividad otro personal. Urbanismo	67,31 €
153	150.01	Productividad otro personal. Obras y Servicios	490,35 €
164	150.01	Productividad otro personal. Cementerio	100,30 €
171	150.01	Productividad otro personal. Parques y Jardines	6,18 €
330	150.01	Productividad otro personal. Casa Cultura	165,00 €
338	150.01	Productividad otro personal. Laboral Fiestas	92,81 €
340	150.01	Productividad otro personal. Deportes	75,26 €
341	150.01	Productividad otro personal. Monitores Deportes	184,65 €
920	150.01	Administración General. Productividad otro personal .	32,80 €
		Subtotal	28.338,53 €

153	130.00	Vías públicas. Retribuciones básicas laboral fijo	198,34 €
153	130.02	Vías públicas. Otras remuneraciones laboral fijo	169,83 €
164	130.00	Cementerio. Retribuciones básicas laboral fijo	389,63 €
164	130.02	Cementerio. Otras remuneraciones laboral fijo	96,88 €
337	130.00	Ocupación del tiempo libre. Retribuciones básicas laboral fijo	307,84 €
337	130.02	Ocupación del tiempo libre. Otras remuneraciones laboral fijo	111,58 €
		Subtotal	1.274,11 €

		Total	38.966,54 €
--	--	-------	-------------

Esta modificación se financia con cargo a bajas de otras aplicaciones presupuestarias, en los siguientes términos:

*Bajas en concepto de gastos*

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
929.500	Imprevistos, situaciones transitorias y contingencias de ejecución. Fondo de Contingencia art.31 de la Ley Orgánica 2/2012	38.966,54 €

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- La insuficiencia en el estado de gastos del presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Valencina de la Concepción a 1 de septiembre de 2022.—La Alcaldesa accidental, María Dolores Cepeda Palomo.

6W-5827

VALENCINA DE LA CONCEPCIÓN

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de fecha 21 de julio de 2022, sobre el presente expediente de modificación de créditos, que se hace público de acuerdo al siguiente detalle:

*Altas en aplicaciones de gastos*

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
920.120.09	Administración General. Otras retribuciones	9.353,90 €

Esta modificación se financia con cargo a bajas de otras aplicaciones presupuestarias, en los siguientes términos:

*Bajas en concepto de gastos*

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
929.500	Imprevistos, situaciones transitorias y contingencias de ejecución. Fondo de Contingencia art.31 de la Ley Orgánica 2/2012	9.353,90 €

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- b) La insuficiencia en el estado de gastos del presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Valencina de la Concepción a 1 de septiembre de 2022.—La Alcaldesa accidental, María Dolores Cepeda Palomo.

6W-5828

#### VALENCINA DE LA CONCEPCIÓN

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de fecha 21 de julio de 2022, sobre el presente expediente de modificación de créditos, que se hace público de acuerdo al siguiente detalle:

##### *Altas en aplicaciones de gastos*

<i>Aplicación</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe</i>
342 632.01	Adecuación y mejoras en campo de fútbol	204.888,86

Esta modificación se financia con cargo al remanente de Tesorería para gastos generales derivado de la última liquidación presupuestaria, en los siguientes términos:

<i>Aplicación</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe</i>
870.00	Remanente de Tesorería para gastos generales	204.888,86

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Valencina de la Concepción a 1 de septiembre de 2022.—La Alcaldesa accidental, María Dolores Cepeda Palomo.

6W-5829

#### VILLANUEVA DEL RÍO Y MINAS

Don Miguel Ángel Barrios González, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por la Delegada del Área de Concertación en resolución núm. 2501/2021, de 18 de mayo se aprobó de forma definitiva la concesión de subvenciones para la ejecución de los proyectos presentados por este Ayuntamiento relativos al Programa de Empleo y Apoyo Empresarial encuadrado en el marco del Plan de Reactivación Económica y Social, aprobado de forma definitiva por acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Sevilla de 29 de diciembre de 2020.

Que por resolución de esta Alcaldía de fecha núm. 209, de 9 de septiembre de 2022 se adoptó acuerdo relativo a «Aprobación, si procede, de las bases del proceso de selección y contratación de 1 puesto de Encargado Oficial de Primera, según la Línea 5 solicitada consistente en mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años y dificultad de inserción (y otros colectivos) para la obra de adecuación y puesta en uso de planta semisótano del centro de formación municipal «Concejal Manolo Cabeza-Villario» y cuyo tenor literal es el siguiente:

Bases específicas que han de regir el proceso selectivo para la provisión en régimen de contratación laboral temporal a jornada completa (ejecución de programas de empleo de carácter temporal) de 1 puesto de Encargado Oficial de Primera, según la Línea 5 solicitada consistente en mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años y dificultad de inserción (y otros colectivos) para la obra de adecuación y puesta en uso de planta semisótano del centro de formación municipal «Concejal Manolo Cabeza-Villario».

Línea 5: 1 Puesto de Encargado Oficial de Primera, según la Línea 5 consistente en mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años, por un importe total de 142.603,11 de euros.

Habida cuenta de las limitaciones que, al respecto de las contrataciones de personal impone el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y considerando el carácter de subvencionado de las actividades y servicios de que se trata, respondiendo a satisfacer los

intereses generales de la Corporación Municipal, se considera, en todo caso, que las contrataciones que se lleven a cabo con cargo a la presente bolsa son excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables como lo es la ejecución del Plan Contigo y sobre todo tomando en consideración el actual escenario de pandemia y crisis en que se desarrolla el programa provincial.

Todo ello para dar una respuesta a la intensidad de la crisis provocada por el coronavirus (COVID-19), que ha generado un marco de emergencia y excepcionalidad a todos los niveles y con múltiples manifestaciones agravadas por las sucesivas olas de la pandemia. Según todas las instituciones competentes al respecto, las negativas implicaciones socioeconómicas de todo ello son ya muy notables y sus secuelas serán muchas y diversas en el medio plazo, destacando el riesgo de una recesión socioeconómica caída en torno al 10% del PIB anual, importante incremento del desempleo, significativo aumento de la deuda pública, etc., habida cuenta de la paralización/ralentización de la actividad económica y empresarial provocada por la pandemia y sus nocivos efectos, muy particularmente, en lo relativo a micro, pequeñas y medianas empresas (pymes) y autónomos, base fundamental del tejido productivo, y de ahí su especial incidencia en el empleo.

En la línea 5 entre los gastos a subvencionar se encuentran recogidos tanto la mano de obra como los materiales, siendo la aplicación presupuestaria 2250-24103-46200.

La entidad beneficiaria asumirá la responsabilidad en el procedimiento de selección para la contratación de dicho personal, que en todo caso se llevará a cabo, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

El personal contratado al efecto no mantendrá ningún tipo de relación laboral con la Diputación de Sevilla, ni con ninguno de sus entes instrumentales.

Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Se emitirá por el Ayuntamiento, certificado que acredite que el personal seleccionado y contratado en una determinada línea, cumple con los requisitos exigidos en la misma. La duración máxima de estos contratos coincidirán con la duración máxima de ejecución del Programa.

Para la contratación de personal no podrá acudir a empresas de trabajo temporal.

*Primera. Objeto de la convocatoria.*

El objeto de las presentes bases es la selección y provisión, en régimen de contratación laboral temporal (ejecución de programas de carácter temporal), de 1 puesto de Encargado Oficial de Primera, según la Línea 5 solicitada consistente en mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años y dificultad de inserción (y otros colectivos) para la obra de adecuación y puesta en uso de planta semisotano del centro de formación municipal «Concejal Manolo Cabeza-Villario».

La duración de su contratación como trabajador temporal (ejecución de programas de empleo de carácter temporal) será como máximo a 6 meses a jornada completa debiendo finalizar en todo caso antes del 31 de marzo de 2023. Las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo serán:

Encargado de la ejecución de la obra de adecuación y puesta en uso de planta semisotano del centro de formación municipal «Concejal Manolo Cabeza-Villario». Siendo la modalidad de contratación de duración determinada, por circunstancias de la producción al amparo de lo establecido en el vigente artículo 15 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 por Programas de carácter temporal para el desarrollo del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2021/2022 de la Diputación de Sevilla.

La duración del contrato vendrá determinada por la fecha de finalización que corresponda a la obra y de la disponibilidad del crédito por la concesión de la subvención por la Diputación Provincial de Sevilla.

Cualquier otra función que no estando descrita en el presente apartado tenga relación directa con el objetivo de dicho puesto. La selección se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición. El sistema respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y garantizará, en todo momento, la transparencia del mismo. Conforme a lo establecido en el art. 55.2.e) del TRLEBEP, debe existir adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, lo que se garantiza con el procedimiento establecido.

*Segunda. Legislación aplicable.*

La presente convocatoria se regirá por lo previsto en estas bases, y en su defecto se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público; Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local; Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público; Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del Personal

al Servicio de las Administraciones Públicas; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, las Bases reguladoras del Plan de Empleo y Apoyo Empresarial que se enmarca en el Plan de Reactivación Económica y Social 2020-2021 de la Diputación de Sevilla (Plan Contigo) publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 8, de 12 de enero de 2021, así como cualesquiera otras disposiciones aplicables. Se tendrá en cuenta además, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Tercera. *Publicidad.*

1. Las presentes bases se publicarán tanto en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento como en su página web municipal, así como en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Cuarta. *Requisitos de los/as aspirantes.*

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los/las aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos generales:

- Estar en posesión de la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, sobre el acceso al empleo público de nacionales de otros estados.
- Haber cumplido los 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función que se contrata ni hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incapacidad o incompatibilidad previstos en la legislación vigente.
- No haber sido separado, mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatuarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargo público por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, 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.
- Estar inscrito como demandante de empleo en el SAE a la fecha de presentación de la solicitud de participación en este proceso selectivo.

Los requisitos establecidos en esta base deberán poseerse el último día del plazo de presentación de solicitudes, y mantenerlos durante todo el proceso selectivo, hasta, en su caso, el momento de la toma de posesión.

Las personas con discapacidad serán admitidas en condiciones de igualdad con los demás aspirantes, salvo que la restricción padecida les hiciera incumplir el requisito correspondiente a «no padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida o resulte incompatible con el desempeño de las funciones propias de la plaza». En este caso deberán acompañar certificado de discapacidad expedido por los órganos competentes de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y Organismos similares de otras Administraciones Públicas que acredite tal condición, especifique el grado de minusvalía que padece y deberá expresar que la misma no lo incapacita para el desempeño del puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

Quinta. *Solicitudes.*

5.1 Las personas que deseen formar parte de las pruebas selectivas cursarán su solicitud mediante instancia dirigida al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas cuyo modelo se recoge en el Anexo I, en el que las personas interesadas deberán hacer constar que cumplen todos y cada uno de los requisitos exigido en las presentes bases, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de solicitudes, así como que aceptan las mismas.

El modelo de solicitud también se podrá obtener a través de internet consultando la página web // [www.villanuevadelrioyminas.es](http://www.villanuevadelrioyminas.es)

El plazo de presentación de solicitudes será de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al de la fecha de publicación de las presentes bases en el «Boletín Oficial» de la provincia.

5.2 Los/as aspirantes deberán acompañar a su solicitud la siguiente documentación:

- Fotocopia del D.N.I o del NIF, según corresponda. Los documentos que sirvan de prueba para la justificación y valoración de los méritos para ser tenido en cuenta en la fase de concurso. Toda la documentación se entregará mediante copia o fotocopia de la misma en la que se haga figurar la leyenda «es copia fiel del original» y firmada por el/la aspirante.
- La experiencia laboral deberá acreditarse mediante informe de vida laboral y contratos de trabajo o, en su caso, certificado de servicios prestados, expedido por el órgano competente.
- Currículum vitae debidamente documentado y acreditación fehaciente de los méritos alegados a efectos del baremo a que se refieren las presentes bases.
- Certificado como Demandante de empleo (no mejora de empleo).
- Solicitud debidamente cumplimentada (Anexo 1)

5.3 Las solicitudes se podrán presentar: Las solicitudes se presentarán preferentemente por medios electrónicos, a través de solicitud en la sede electrónica de la página web: <https://villanuevadelrioyminas.es>, no obstante, se podrán presentar, de forma presencial, en el Registro Municipal de Documentos del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas. También se podrán presentar por cualquiera de los demás medios previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

5.4 La no presentación de la solicitud junto con la documentación que debe acompañar, en tiempo y forma, supondrá la exclusión del aspirante.

Sexta. *Admisión de aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente, dictará resolución en el plazo máximo de quince días hábiles, declarando aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as y las causas de exclusión, que se expondrá en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas y en su página web <https://www.villanuevadelrioyminas.es>. En dicha resolución, se concederá plazo de tres días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de dicha resolución a fin de subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior y resueltas las reclamaciones, el órgano competente dictará resolución declarando aprobada la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, determinando la composición del Tribunal calificador, lugar, fecha y hora de comienzo de las pruebas selectivas y el orden de actuación de los/as aspirantes. Dicha resolución se publicará en el tablón de anuncios y en su página web <https://www.villanuevadelrioymas.es>.

Séptimo. *Tribunal de selección.*

7.1 El Tribunal de calificación de las pruebas selectivas, estará constituido por un Presidente designado por el Sr. Alcalde-Presidente, un Secretario/a que será el de la Corporación o empleado público en quien delegue, que actuará con voz pero sin voto, y cuatro Vocales designados por el Sr. Alcalde-Presidente.

7.2 Del mismo modo, se designará un suplente para cada miembro del Tribunal. Todos los miembros del Tribunal deberán poseer titulación de igual nivel o superior a la exigida para el acceso a la categoría objeto de convocatoria específica y ser funcionario/a de carrera o personal laboral fijo/a.

7.3 Los/as miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, cuando concurran en ellos/as circunstancias de las previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, los/as aspirantes podrán recusar, en cualquier momento, a los miembros de los Tribunales cuando en ellos/as concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 24 de la mencionada norma.

7.4 El Tribunal podrá disponer la incorporación de asesores/as especialistas para todas o algunas de las pruebas, limitándose su actuación al asesoramiento en sus especialidades.

7.5 El Tribunal no se podrá constituir ni actuar sin la presencia de la mitad más uno de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, incluidos los/as miembros que ocupen la Presidencia y la Secretaría.

7.6 El procedimiento de actuación de los Tribunales se ajustará en todo momento a lo dispuesto en los artículos 19 y siguientes de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

7.7 Los acuerdos del Tribunal serán adoptados por mayoría de los asistentes con voz y voto, dirimiendo los empates el voto del calidad de la Presidencia.

Octava. *Desarrollo del proceso selectivo.*

El sistema selectivo será el de concurso-oposición. La fase de oposición consistirá en la realización de una entrevista personal y el concurso en la valoración de los méritos aportados por los/as aspirantes.

La calificación final será el resultado de la suma de los puntos obtenidos en todos los apartados de la fase de concurso y la entrevista, pudiendo alcanzar como máximo un total de 10 puntos. La fecha de referencia para la valoración de los méritos será la de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

Con el fin de garantizar y dar cumplimiento a los principios de agilidad y eficacia, se realizará en primer lugar la entrevista personal, y posteriormente, en la fase de concurso, sólo se valorarán los méritos de aquellos/as candidatos/as que hayan superado la entrevista personal y de conformidad con el baremos de esta convocatoria.

Primera fase: Oposición.

Entrevista personal. Puntuación máxima será de 4 puntos. Para determinar con mayor precisión la aptitud e idoneidad de los/as aspirantes en relación al puesto de trabajo convocado, el Tribunal de selección realizará una entrevista personal por separado a cada un/a de los/as solicitantes, con una duración máxima de 15 minutos, pudiéndose alcanzar hasta 4 puntos. La entrevista versará sobre las actividades a desarrollar, formación, experiencia y otros aspectos directamente relacionados con el puesto ofertado.

Los/as aspirantes serán convocados en llamamiento único, perdiendo todos sus derechos aquellos/as que el día de la prueba no se presenten a realizarla, salvo casos de fuerza mayor, debidamente acreditados y libremente apreciados por la comisión.

Segunda fase: Concurso de méritos.

En esta fase el tribunal valorará la experiencia en la ocupación a desempeñar, siendo la puntuación máxima de 6 puntos de acuerdo con el baremo que se detalla a continuación:

A) Acreditación:

B) Cursos de formación o perfeccionamiento. Puntuación máxima 1 punto. Se valorará la participación, solamente como alumno, en cursos de formación o perfeccionamiento, sobre materias exclusiva y directamente relacionadas con las funciones encomendadas al puesto ofertado, siempre que se trate de acciones formativas organizadas:

- Por una Administración Pública (en los términos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).
- Por Colegios Profesionales, Institutos o Escuelas Oficiales.
- Por Institución Sindical o privada, siempre que cuente con la colaboración u homologación (la acción formativa) de una Administración o institución de Derecho Público. Estarán incluidas, en todo caso, todas las acciones formativas realizadas al amparo de los Acuerdos de formación Continua de las Administraciones Públicas.

No se valorarán, en ningún caso:

- Los cursos sobre materias que no guarden relación con las funciones propias del puesto de trabajos ofertado.
- Los cursos de prevención de riesgos laborales.
- Los cursos pertenecientes a titulaciones académicas.
- Los cursos de doctorado.
- Los cursos derivados de procesos selectivos cuya realización sea requisitos previo necesario para el acceso a un cuerpo o escala de funcionario o de personal laboral.
- Las sucesivas ediciones organizadas de un mismo curso.
- Los cursos que no vengan cuantificados por horas deberán expresarse en créditos, y será la Administración la que realce su equivalencia en horas, según la normativa aplicable.
- La asistencia o participación en jornadas, congresos, seminarios y talleres, ni los cursos de duración inferior a 10 horas.



La valoración de los cursos se realizará conforme a la siguiente escala:

A) Formación:

A.1. El aspirante deberá contar con los requisitos académicos mínimos exigidos, es decir, estar dado de alta en el SAE como Encargado Oficial de Primera

- Curso de 10 a 20 horas ..... 0,10 puntos.
- Curso de 21 a 40 horas ..... 0,20 puntos.
- Curso de 41 a 100 horas ..... 0,30 puntos.
- Curso más de 101 horas ..... 0,40 puntos.

La puntuación máxima será de 4 puntos.

B) Experiencia Profesional en los puestos de trabajo idéntico:

- En la Administración Pública Local ..... 0,30 puntos/mes trabajado.
- En la Administración Pública ..... 0,20 puntos/mes trabajado.
- En la empresa privada ..... 0,10 puntos/mes trabajado.

C) Otros méritos:

- Por estar en posesión de la tarjeta profesional de la construcción: ..... 0,50 puntos.

La puntuación máxima será de 4 puntos.

La experiencia profesional se acreditará mediante vida laboral y contratos de trabajo, o certificados de servicios prestados en la Administración.

Superada ambas fases, la puntuación total obtenida, que determinará el orden de relación de los/as aspirantes seleccionados/as en este proceso, será la que resulte de sumar las obtenidas en la fase de entrevista y concurso. En caso de empate en las puntuaciones totales obtenidas, se procederá de la siguiente forma:

- 1.º Prevalecerá el/la aspirante que tenga mayor puntuación en el apartado de experiencia.
- 2.º En caso de que persista el empate, prevalecerá el/la aspirante que tenga mayor puntuación en el apartado en la entrevista.
- 3.º En caso de que persista aún la situación de empate, se continuará baremando la documentación aportada sin límite de puntuación.
- 4.º En caso de que persistiera aún la situación, se llevará a cabo un sorteo público para establecer la prelación de los aspirantes que se vean afectados por esta situación.

Novena. *Reclamaciones.*

Concluidas dichas pruebas las puntuaciones totales (entrevista y concurso) otorgadas por el Tribunal quedarán sometidas a un plazo de reclamaciones de dos días hábiles contados a partir del siguiente al que se hagan públicas en el tablón de anuncios y en la web del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas.

Décima. *Relación de aprobados y constitución de bolsa de empleo.*

Finalizado plazo de reclamación y resueltas las reclamaciones presentadas, en su caso, el Tribunal hará pública en el tablón y página web Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas. La lista definitiva que contendrá la relación definitiva de aspirantes que han superado el proceso selectivo, por orden de la puntuación alcanzada. El Tribunal elevará a la Presidencia el listado definitivo con las puntuaciones finales, para la contratación de los aspirantes que han de ocupar las plazas según la mayor puntuación obtenida. Asimismo se constituirá una bolsa de empleo para atender las necesidades que puedan surgir en esta u otras de las líneas que configuran el Plan Contigo; dicha bolsa estará formada por aquellos/as aspirantes que superen el proceso selectivo y no sean propuestos por el Tribunal para su contratación. La vigencia de dicha bolsa será hasta la finalización de la obra o servicio consistente en la ejecución del Programa Contigo, lo cual se prevé para el día 31 de marzo de 2023, según lo establecido en las Bases Reguladoras del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial.

Undécima. *Protección de datos de carácter personal.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de Protección de Datos, este Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas informa a las personas interesadas en el proceso selectivo objeto de la presente convocatoria que los datos de carácter personal que faciliten serán incorporados a un fichero cuya finalidad es la selección de personal y les reconoce la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito acompañado de la fotocopia del DNI, o documento equivalente, dirigido al responsable de seguridad, que podrá ser presentado en el Registro de la entidad. La participación en el proceso selectivo supone la autorización al Ayuntamiento de Carmona para que proceda al tratamiento de los datos personales de los aspirantes, así como a la publicación de los datos identificativos de la persona en las listas de aspirantes y de puntuaciones obtenidas, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional séptima de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: «Cuando sea necesaria la publicación de un acto administrativo que contuviese datos personales del afectado, se identificará el mismo mediante su nombre y apellidos, añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente. Cuando la publicación se refiera a una pluralidad de afectados estas cifras deberán alternarse.

Duodécima. *Recursos.*

La presente convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones de los órganos de selección podrán ser impugnados de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas, así como, en su caso, en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Contra las resoluciones y actos de los Tribunales y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión, podrá interponerse Recurso de Alzada ante el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, de conformidad con lo establecido en el art. 121.1º de la Ley 39/2015 LPAC.

ANEXO I

Solicitud de participación línea 5 Plan Contigo \_\_\_\_\_,  
con DNI núm. \_\_\_\_\_ domicilio a efectos de notificaciones en y teléfono \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Expone, que teniendo conocimiento de la convocatoria pública del procedimiento de selección de 1 puesto de encargado oficial de Primera para la ejecución de los proyectos presentados por éste Ayuntamiento relativos al Programa de Empleo y Apoyo Empresarial encuadrado en el marco del Plan de Reactivación Económica y Social, aprobado de forma definitiva por acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Sevilla de 29 de diciembre de 2020.

Dicha línea consiste en Mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años y dificultad de inserción (y otros colectivos) para la obra de adecuación y puesta en uso de planta semisotano del centro de formación municipal «Concejal Manolo Cabeza-Villario».

Cumpliendo los requisitos establecidos en las bases aprobadas y aceptando todas las bases con su participación, Igualmente, declaro bajo mi responsabilidad, ser cierto todos los datos consignados en la presente solicitud y que reúno los requisitos necesarios establecidos en las bases de la convocatoria para participar en la Línea solicitada. Asimismo, presento junto a esta solicitud la documentación establecidas en las bases reguladoras.

- Documento Nacional de Identidad, pasaporte o tarjeta de extranjería.
- Titulación requerida o experiencia mínima según las bases.
- Curriculum vitae, debidamente documentado.
- Vida laboral actualizada a fecha de la presentación de la solicitud, contratos y/o certificado de servicios prestados.
- Certificado como demandante de empleo (no mejora de empleo).
- Certificado de discapacidad expedido por órgano competente en su caso.

Autorizo expresamente al Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas para que compruebe los datos reseñados en el presente documento siendo conocedor/a de que de no ser cierto los datos consignados será causa suficiente de exclusión del Procedimiento.

En Villanueva del Río y Minas a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2022

El /la solicitante.

Fdo.: \_\_\_\_\_

De acuerdo en lo establecido Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril del 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se informa a los usuarios que sus datos serán tratados por el Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas con la finalidad establecida en el esquema de tratamiento de datos del «Registro de Entrada y Salida de documentos» del Ayuntamiento y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines. En cualquier momento, usted puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición al tratamiento de la información sobre sus datos personales de manera gratuita ante la Secretaría General del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas o mediante correo electrónico. El tratamiento de datos queda legitimado por la obligación legal y el consentimiento de las personas interesadas. Los datos se comunicarán a las Unidades del Ayuntamiento competentes en la materia relacionada con la comunicación realizada y no podrán ser cedidos a terceros salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal. Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en nuestra página web.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Villanueva del Río y Minas a 9 de septiembre de 2022.—El Alcalde, Miguel Ángel Barrios González.

36W-5833

#### EL VISO DEL ALCOR

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, en su sesión celebrada el día 9 de septiembre de 2022, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2021, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En El Viso del Alcor a 9 de septiembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Gabriel Antonio Santos Bonilla.

6W-5842

### TASAS CORRESPONDIENTES AL «BOLETÍN OFICIAL» DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Inserción anuncio, línea ordinaria . . . . .	2,10	Importe mínimo de inserción . . . . .	18,41
Inserción anuncio, línea urgente . . . . .	3,25	Venta de CD's publicaciones anuales . . . . .	5,72

Las solicitudes de inserción de anuncios, así como la correspondencia de tipo administrativo y económico, se dirigirán al «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, avenida Menéndez y Pelayo, 32. 41071-Sevilla.

Dirección del «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla: Ctra. Isla Menor, s/n. (Bellavista), 41014-Sevilla.  
Teléfonos: 954 554 133 - 34 - 35 - 39. Faxes: 954 693 857 - 954 680 649. Correo electrónico: bop@dipusevilla.es