



# Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Lunes 28 de noviembre de 2022

**Número 275**

## S u m a r i o

### JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos -  
Consejería de Política Industrial y Energía:  
Delegación Territorial en Sevilla:  
Instalación eléctrica. . . . . 3
- Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo:  
Delegación Territorial en Sevilla:  
Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitana de  
Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A.  
(Emasesa) con vigencia del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre  
de 2023 . . . . . 4

### AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Modificación en el tribunal del procedimiento de  
selección para la provisión de 103 plazas de Peón . . . . . 38
- Designación de miembros del Consejo Rector de la Agencia  
Tributaria de Sevilla . . . . . 38
- Agencia Tributaria de Sevilla: Bases generales y específicas  
de los procesos selectivos de la oferta de empleo público  
extraordinaria para la estabilización del empleo temporal . . . . . 39
- Albaida del Aljarafe: Nombramiento de personal. . . . . 49
- Benacazón: Convenio urbanístico de planeamiento . . . . . 50
- Carmona: Cuentas generales ejercicios 2017 a 2021 . . . . . 51
- Castilblanco de los Arroyos: Lista de personas admitidas y  
excluidas de la convocatoria para la provisión de la plaza de  
Técnico Superior de Formación Profesional en Administración  
de Sistemas Informáticos . . . . . 51
- El Castillo de las Guardas: Anuncio de interposición de recurso  
contencioso-administrativo y emplazamiento. . . . . 51
- Expediente de modificación de créditos . . . . . 51
- Guadalcanal: Notificación. . . . . 52
- Lantejuela: Expediente de modificación de créditos . . . . . 54
- Lora del Río: Expediente de crédito extraordinario / suplemento  
de crédito. . . . . 54
- La Luisiana: Ordenanza sobre tráfico, circulación de vehículos  
a motor y seguridad vial . . . . . 56
- Las Navas de la Concepción: Corrección de errores . . . . . 56

— Los Palacios y Villafranca: Convocatoria para la provisión de una plaza de Psicólogo, una plaza de Fisioterapeuta y dos plazas de Logopedas .....	57
— Paradas: Expedientes de modificación de créditos .....	64
— Pedrera: Cuenta general ejercicio 2021 .....	66

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos - Consejería de Política Industrial y Energía

#### Delegación Territorial en Sevilla

##### Instalación eléctrica

Anuncio de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Política Industrial y Energía en Sevilla, por la que se convoca para el levantamiento de actas previas a la ocupación de determinadas fincas afectadas por la construcción de la instalación eléctrica denominada «Nueva LAMT 15(20) kV para cierre entre LMT «Aguas» de S.E. «Morón» y LMT «Acebuche» de S.E. «P\_Cazall» y sustitución de tramo de LAMT «Acebuche» de S.E. «P\_Cazall» entre los apoyos A265653 y A266347» en el término municipal de La Puebla de Cazalla P-7359M.

Por resolución de esta Delegación de Sevilla, de fecha 02-02-2021, ha sido declarada la Utilidad Pública en concreto, de la siguiente instalación eléctrica.

Peticionario: EDistribución Redes Digitales S.L.U.

Domicilio: Avda. de la Borbolla N.º 5.

Emplazamiento: T.M. de La Puebla de Cazalla.

Finalidad de la instalación: Cierre entre LMT 15 (20) kV «Aguas» de S.E. «Morón» y «Acebuche» de S.E. «P\_Cazall» y sustitución de tramo de LAMT «Acebuche» de S.E. «P\_Cazall»

#### Línea eléctrica:

Origen: Apoyo existente A249590 «Aguas» de S.E. «Morón».

Final: Apoyo existente A266347 «Acebuche» de S.E. «P\_Cazall»

T.M. afectados: La Puebla de Cazalla.

Tipo: Aérea.

Longitud en km.: 5,469.

Tensión en servicio: 15/20 kV.

Conductores: LA-56 (47-AL1/8-ST1A).

Apoyos: Metálicos celosía.

Aisladores: U40BS.

Presupuesto: 112.039,75 euros.

Referencia: R.A.T: 112652. Exp.: 280505

Dicha declaración lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados, e implica la urgente ocupación, de conformidad con lo establecido en el art. 56.º de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

En su virtud, esta Delegación Territorial, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 52.º de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, ha resuelto convocar a los titulares de bienes y derechos afectados para que comparezcan en el Ayuntamiento donde radica la finca afectada, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el precitado art. 52.º, llevar a cabo el levantamiento de las Actas Previas a la ocupación y, si procediera, el de la de ocupación definitiva.

Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualesquiera clase de derechos e intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de la contribución, pudiéndose acompañar a su costa, de Peritos y un Notario, si lo estiman oportuno.

En el caso de que se haya obtenido algún tipo de acuerdo escrito con la empresa beneficiaria, relativo al asunto, no será precisa la asistencia, aportándose en todo caso dicho acuerdo alcanzado con la misma.

El levantamiento de Actas tendrá lugar el día 19 de diciembre de 2022 en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla (Centro Cívico), sito en la calle Victoria, número 2, en La Puebla de Cazalla (C.P. 41540), Sevilla.

El orden de levantamiento de Actas se comunicará a cada interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el tablón de edictos de los Ayuntamientos señalados y como anexo de este anuncio.

En el expediente expropiatorio, EDistribución Redes Digitales S.L.U. adoptará la condición de beneficiario.

#### Anexo

Ayuntamiento	Propietario	Día	Hora
La Puebla de Cazalla	Pedro Chacón Escobar María Luisa Perujo Pérez	19/12/2022	10:00 H
La Puebla de Cazalla	Agroarunci S.L	19/12/2022	10:30 H
La Puebla de Cazalla	Herederos de Benjumea Vázquez Diego	19/12/2022	11:00 H
La Puebla de Cazalla	María de la Concepción Mencos Armero	19/12/2022	11:30 H

En Sevilla a 5 de octubre de 2022.—El Delegado Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Política Industrial y Energía, Antonio José Ramírez Sierra

## Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (Emasesa).

Expediente: 41/01/0259/2022.

Fecha: 28 de octubre de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Antonio María Gil Tejero.

Código: 4100112011981.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (Emasesa) (Código 41001122011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

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 12/06/2010), 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. 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, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (Emasesa) (Código 41001122011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

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

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA METROPOLITANA DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS DE SEVILLA S.A. Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS PARA LOS AÑOS 2022 Y 2023.

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1.— *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre Emasesa y sus personas trabajadoras. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 2.— *Ámbito funcional y subjetivo.*

El Convenio afectará a todo el personal contratado en Emasesa y al que pudiera acceder a la empresa durante su periodo de vigencia y prórroga en su caso, con la excepción de los supuestos establecidos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.— *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, y su duración será de dos años, dándose en consecuencia por finalizado el día 31 de diciembre de 2023. No obstante, sus efectos se aplicarán de forma provisional durante el tiempo que sea necesario hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 4.— *Denuncia del convenio.*

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes antes del 31 de diciembre de 2023. El preaviso de dicha denuncia deberá formalizarse y notificarse a la otra parte a lo largo del último trimestre de vigencia ordinaria del Convenio. Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes podrán convenir, de mutuo acuerdo, iniciar la negociación del próximo Convenio antes de la fecha de vencimiento.

Artículo 5.— *Absorción.*

Todas las mejoras adquiridas en el presente Convenio serán absorbidas por las que, en lo sucesivo, puedan adquirirse por disposición legal.

Artículo 6.— *Garantías «Ad personam».*

Las mejoras del presente Convenio respetarán las que, con superación de éstas, tenga pactadas individualmente la empresa con sus personas trabajadoras.

### CAPÍTULO II

#### Régimen de trabajo

Artículo 7.— *Jornada de trabajo.*

1. Jornada anual.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada anual de trabajo será de 1.575 horas.

A través del portal del empleado de la empresa, las personas trabajadoras tendrán acceso permanente a la información oportuna sobre el desarrollo y situación de su cómputo anual.

En el desarrollo de la jornada anual pactada, los denominados «días de cómputo» se aplicarán a descansos adicionales para compensar la jornada anual sin que puedan ser imputados a vacaciones. En casos excepcionales, los excesos de cómputo generados en el último trimestre del año, podrán ser descansados entre los días 1 y 31 del mes de enero del año siguiente.

Se procurará armonizar la organización de las tareas de los Centros de trabajo con el disfrute de los días de cómputo. A estos efectos, una vez publicada la programación de turnos y descansos con la periodicidad y antelación establecidas en el artículo 8 del Convenio Colectivo, quien desee modificar sus días de descanso, lo solicitará a su Jefatura Superior y ésta, en función de las necesidades del Servicio, podrá acceder al cambio.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se mantiene el actual régimen de guardias de fines de semana tanto para el personal operario como técnico de Redes.

## 2. Jornada diaria.

La jornada diaria se acomodará en cada centro de trabajo a la jornada anual correspondiente y a las necesidades del servicio.

Todo el personal tendrá derecho a veinte minutos de descanso en la jornada diaria que se considerará de trabajo efectivo en el cómputo anual establecido.

Para el personal que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuviera flexibilidad en su jornada diaria, se mantendrá una flexibilidad consistente en la entrada de 7:15 a 8:15 horas y de 14:30 a 15:30 horas en la salida.

Este mismo régimen de flexibilidad horaria se extenderá al personal cuya actividad laboral lo permita, en función de su régimen de trabajo y organización. En ningún caso podrá disfrutar de esta flexibilidad horaria el personal sometido a turnos o que trabaje en sistema de cuadrilla.

Las salidas durante la jornada, salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 22, 63 y 64 del presente Convenio, se computarán en la jornada anual.

Al iniciar la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función. La Dirección podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose tanto las salidas previamente autorizadas por la Jefatura inmediata como aquellas que sean derivadas de la Representación Sindical, de acuerdo con lo establecido en el artículo 75 del presente Convenio.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su Jefatura inmediata en el término máximo de tres días, para su posterior constancia en el área de Recursos Humanos. Asimismo, deberá remitir puntualmente los partes de confirmación semanales de la mencionada situación de baja, dentro de las 48 horas laborables inmediatas a su extensión por el personal facultativo.

Cuando la ausencia sea de un día y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, la persona trabajadora deberá entregar justificante médico de incapacidad de dicho día. La no entrega de dicho justificante se considerará falta injustificada al trabajo.

Aquellas personas que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno, si tal es su régimen de trabajo.

## Artículo 8.— *Calendario laboral.*

Para la aplicación del cómputo de la jornada anual y con independencia de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, se considerarán inhábiles todos los sábados del año, salvo para quienes en el área de Redes integren los turnos o guardias precisas para el correcto desenvolvimiento del servicio, los cuales disfrutarán otro día.

A efectos del calendario laboral, serán de aplicación como fiestas locales las que se determinen para cada municipio donde esté ubicado el Centro de Trabajo, exceptuando los de la E.T. Carambolo, la E.D.A.R. Ranilla y la E.D.A.R. Coper en las que regirán las del municipio de Sevilla capital con expresa renuncia a las fiestas de su localidad.

Con anterioridad al 30 de noviembre de cada año los diferentes Comités de Centro podrán proponer, de acuerdo con la jornada anual pactada, el calendario laboral de su centro, que podrá comprender la distribución anual de los días de trabajo, los descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles. La empresa elaborará el calendario laboral de cada centro, procurando concordar las propuestas de los distintos Comités con las necesidades del servicio y la obligada coordinación entre los distintos Centros de Trabajo.

La empresa elaborará un Cuadrante de Turnos de trabajo que tendrá periodicidad trimestral para las personas trabajadoras que integren turnos rotativos y que se publicará el día primero del mes anterior a su entrada en vigor. Este cuadrante incluirá las guardias.

Cuando por ausencias de una persona trabajadora debidas a licencias, bajas por enfermedad o accidente laboral, etc., sea necesario modificar el cuadrante, los turnos afectados se cubrirán preferentemente mediante el personal que estando sometido a régimen de turnos y adscrito al turno de mañana, tenga más próximo el cambio de turno. Entre la comunicación de la modificación y la ejecución del nuevo turno transcurrirá al menos un día natural.

Los días completos de descanso originados por acumulación de horas trabajadas en exceso durante una programación se disfrutarán dentro de la misma o en la inmediata siguiente.

Se considerarán festivos de convenio los días 5 de enero, viernes de Feria de Sevilla (o día hábil inmediatamente anterior en caso de tener ya consideración de festivo), 24 y 31 de diciembre. Aquellas localidades donde existan centros de trabajo de la empresa que no estén contempladas en el segundo párrafo del presente artículo, disfrutarán como festivo de convenio el viernes de la feria de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo de Emasesa, (o día hábil inmediatamente anterior en caso de tener ya consideración de festivo).

## Artículo 9.— *Prolongación de jornada.*

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene la empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, la persona trabajadora deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otra persona.

Esta prolongación se computará para cada persona trabajadora de forma que el tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, se considerará como extraordinario, siendo abonado como tal o, a elección de la persona trabajadora, computándose en la jornada anual con un incremento del 75%.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a comida o desayuno una hora después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. Para ello la empresa, o bien le proveerá de la misma, o bien le adelantará en concepto de dieta la cantidad de 14,00 € para el almuerzo o la cena ó 6,00 € para desayuno, sin necesidad de justificar documentalmente el gasto mediante la presentación de factura, salvo que por horario, tratarse de día festivo o circunstancias especiales, el gasto supere la cuantía establecida. En cualquier caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras no prestarán más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

Artículo 10.— *Horas extraordinarias.*

Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir el mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Si a requerimiento de la empresa se tiene que realizar una jornada extraordinaria, con total independencia de la prolongación de jornada a que se refiere el artículo anterior, la persona trabajadora devengará como mínimo dos horas extraordinarias o el número de horas realmente realizadas si éste fuera superior. Deberán transcurrir, al menos, dos horas y media entre la terminación de la jornada ordinaria y el comienzo de la extraordinaria.

Se podrá elegir entre el abono como horas extraordinarias o el descanso compensatorio, incrementado en el 75%.

En el caso de optar por el abono, el importe de las horas correspondientes a cada grupo profesional/nivel será el resultante de aplicar la normativa en vigor para la determinación de valor-hora individual, con el incremento del setenta y cinco por ciento (75%).

Quienes hayan convenido con la Dirección la asignación de una cantidad compensatoria por los trabajos efectuados fuera de la jornada normal, no percibirán horas extraordinarias.

Artículo 11.— *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de un período de 22 días hábiles. No obstante, el personal de nuevo ingreso o aquél que dentro de un año natural sea baja en la empresa, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,83 días por cada mes trabajado, computándose entero aquél en que hubiera ingresado o en el que se produzca la baja.

A petición de la persona trabajadora, la Dirección podrá fraccionar las vacaciones por períodos, en ningún caso inferiores a cinco días hábiles ininterrumpidos, salvo en el caso de semanas, (de lunes a domingo), con menos de cinco días hábiles según calendario laboral aplicable.

En relación con el importe de la prorrata de vacaciones, el mismo no se perderá cuando el periodo sea inferior a cinco días en una semana (de lunes a domingo), con algún festivo intercalado. El cálculo de la prorrata se realizará con respecto a las retribuciones de los últimos doce meses. Los casos excepcionales podrán ser analizados por la comisión de seguimiento del convenio.

Todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de las vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 de noviembre y el 1 de diciembre del año anterior. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en los tablones de anuncio el día 1 de enero de cada año. En lo relativo a la determinación de la fecha de su disfrute se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Cuando, a pesar de lo anterior, coincidan dos o más personas trabajadoras en la misma fecha de petición de vacaciones, tendrá preferencia la de mayor antigüedad, salvo que hubiera hecho uso de esta preferencia con anterioridad.

Cuando el periodo de vacaciones inicialmente programado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.— *Trabajos de diferente grupo/nivel profesional.*

En casos excepcionales y por período máximo de cuatro meses ininterrumpidos, la empresa podrá encomendar la realización de trabajos de grupo/nivel superior al que la persona trabajadora posea. En estos casos se le remunerará con arreglo al grupo/nivel que realmente desempeñe.

Si se rebasare dicho período, la persona consolidará la retribución correspondiente al trabajo de grupo/nivel superior desempeñado, independientemente del derecho al ascenso que se regulará por las normas legales en vigor.

A estos efectos, no se entenderán trabajos de superior grupo/nivel profesional los realizados como promoción interna temporal que se regulan en el artículo 69 para la sustitución de personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de familiares.

En lo referente al trabajo de inferior grupo/nivel, será de aplicación el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.— *Traslados.*

Se considerará traslado de una persona trabajadora el cambio del Centro de Trabajo al que esté adscrito ésta a otro cualquiera de la empresa.

Según lo anterior existirán cuatro tipos de traslados:

- a) Voluntarios. Será el llevado a cabo a petición de la persona trabajadora siempre que sea aceptado por la empresa. No llevará aparejada compensación económica alguna.
- b) De mutuo acuerdo entre las partes. Se atenderá a lo acordado por las partes.
- c) Forzosos. Son los dispuestos unilateralmente por la Dirección. Si este traslado supone el cambio a un centro de trabajo situado en otro término municipal, la empresa proporcionará a la persona trasladada los medios oportunos de locomoción o en su defecto, la compensación económica de los kilómetros existentes de un centro al otro, ida y vuelta, al precio estipulado, con un límite máximo de seis años desde la fecha efectiva del traslado. Este límite se aplicará para los traslados que se realicen a partir de la firma del presente convenio, no teniendo en ningún caso carácter retroactivo respecto a los traslados forzosos generados con anterioridad.
- d) Disciplinarios. Son los traslados que provienen en virtud de un procedimiento sancionador establecido en este convenio. En estos casos no procederá compensación económica alguna por dicho traslado.

La empresa no podrá realizar ningún traslado forzoso a un centro de trabajo situado a más de 30 km. del centro de trabajo de procedencia. De esta regla, quedan exceptuados los embalses de Gergal y Minilla. Mediante traslados sucesivos, no se podrá trasladar a ninguna persona de las que actualmente se encuentran trabajando, fuera del ámbito geográfico y de competencias que tenía Emasesa al día 1 de enero de 2002.

De cualquier forma, con independencia de lo anterior y en cuanto a traslados forzosos se refiere, lleven aparejado o no el cambio de residencia de la persona trasladada, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Con una periodicidad anual, en el mes de noviembre de cada año, la empresa abrirá un plazo de admisión de solicitudes de traslados voluntarios para que sean tenidas en cuenta en la provisión de las necesidades que se produzcan. Por circunstancias sobrevenidas e imprevistas podrá solicitarse el traslado por parte de las personas trabajadoras fuera del mencionado plazo e, igualmente, la empresa podrá abrir un nuevo plazo de admisión de solicitudes cuando resulte aconsejable por circunstancias organizativas.

Aunque los criterios prioritarios para aprobar los traslados solicitados sean los de adecuación profesional al puesto de trabajo, la empresa, en la medida de lo posible, atenderá preferentemente las solicitudes de las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones, ordenadas por orden de preferencia:

- Personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligados/as a trasladarse del puesto de trabajo en el que prestan sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Personas trabajadoras con capacidad disminuida para su puesto de trabajo.
- Personas trabajadoras de más de 50 años de edad y que lleven al menos 10 en régimen de turno cerrado.
- Personas trabajadoras con destino en La Minilla: el personal de los niveles C2 y C3, que lleve al menos cinco años en este destino, y solicite el traslado a otro puesto de trabajo, podrá ser trasladado a los destinos que en ese momento existan disponibles y el personal del nivel C1 que lo solicite, podrá ser atendido con las personas que de este grupo profesional se incorporen procedentes del Concurso Público de nivel C1 o con peticiones de traslado voluntario de personas trabajadoras con este nivel destinadas en otros centros.
- Personas trabajadoras de más de 50 años de edad que reúnan las características indicadas en los apartados 3 ó 4, con ese orden de prioridad, del artículo 60 del Convenio Colectivo, dedicado a Seguridad y Salud Laboral y Trabajo a turnos.
- Personas trabajadoras que soliciten el traslado a Centros de Trabajo más cercanos a su domicilio familiar.
- En el caso de igualdad en los criterios anteriores, se valorará positivamente el criterio de antigüedad en la reiteración de la solicitud en las diferentes convocatorias efectuadas. En el caso de absoluta igualdad en los criterios anteriores será preferente la petición de la persona con mayor antigüedad en la empresa.

Quien acceda a un puesto a través de la aceptación de una petición de traslado voluntario o se incorpore a un nuevo puesto por razones de promoción o ingreso en la empresa, no podrá solicitar el traslado hasta haber transcurrido, al menos, dos años desde su incorporación a dicho puesto.

### CAPÍTULO III

#### *Régimen económico*

##### Artículo 14.— *Remuneraciones y revisión.*

Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornada. Con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, para el año 2022 se establecen para los distintos niveles de los grupos profesionales, los salarios base y complementos por asistencia-rendimiento (Anexo I), antigüedad (Anexo II), premio extraordinario de antigüedad (Anexo III), plus de nocturnidad, tóxico, penoso y de sábados, domingos y festivos (Anexo IV), que se determinan en las correspondientes tablas.

La revisión y actualización anual de todos los conceptos salariales previstos en el Convenio, se ajustará a lo dispuesto en la normativa presupuestaria vigente que afecte a Emasesa como entidad perteneciente al Sector Público.

En el caso de que la normativa antes aludida dejara de ser de aplicación en Emasesa, la revisión y actualización citadas serán acordadas por la Comisión de Seguimiento del Convenio.

##### Artículo 15.— *Forma de pago.*

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia a la cuenta que determine la persona trabajadora de entre las entidades bancarias en que Emasesa tenga cuenta, respetando las domiciliaciones actuales. En el supuesto de que, con posterioridad a esta domiciliación de la persona trabajadora, Emasesa cancelara su cuenta en alguna entidad bancaria, la persona afectada podrá seguir percibiendo su nómina mediante transferencia en la misma entidad.

El pago de las remuneraciones se hará efectivo el día veintisiete (27) de cada mes y si éste fuera sábado, domingo o festivo, dicho pago se hará efectivo el día inmediato anterior.

##### Artículo 16.— *Aumentos por antigüedad.*

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 14, los importes devengados en concepto de antigüedad, en el año 2022 serán, por grupos/niveles profesionales y años de servicio, los que figuran en la tabla Anexo II.

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen en lo sucesivo, será la de primero de enero o la de primero de julio, según que la causa que dé origen al nuevo aumento periódico se produzca dentro del primer o segundo semestre del año respectivamente.

Para premiar la conducta del personal a través de los años de servicio, se establece un premio extraordinario cuya cuantía por grupos/niveles profesionales queda reflejada en la Tabla que se une como Anexo III. Tendrá derecho al mismo la persona trabajadora que haya cumplido veinte años de servicio sin nota desfavorable. En caso de ascenso, se percibirá el premio correspondiente a su nuevo grupo/nivel profesional. El premio se aplicará automáticamente a quienes cumplan los requisitos anteriores, sin necesidad de que medie petición de la persona trabajadora.

##### Artículo 17.— *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias que se abonarán con las nóminas de marzo, junio, septiembre y noviembre.

Las cuantías de las mismas serán de 30 días de haber diario (sueldo base más plus de asistencia rendimiento) incrementado en la antigüedad que tenga asignada cada persona trabajadora.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo, como el eventual, en función del tiempo trabajado, prorrateándose el importe de cada paga a razón de diez días por mes de trabajo.

##### Artículo 18.— *Paga lineal.*

Se establece una paga lineal, independiente del grupo/nivel profesional, que se abonará en la nómina del mes de enero de cada año.

La cuantía de esta paga será de 1111,38 € para 2022.

Aquellas personas que no hubiesen trabajado el año natural completo percibirán a la finalización de su contrato o, en caso de seguir de alta a la finalización del año, en esa fecha, la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado en el mencionado periodo.

Artículo 19.— *Incentivo a la productividad.*

A fin de favorecer el incremento de la productividad del personal de forma compatible con el necesario compromiso con la política de prevención y salud laboral desarrollada en la empresa, se establece una paga que será abonada en el mes de mayo de cada año.

La cuantía de la paga será, con independencia del grupo profesional de la persona trabajadora, de 1111,38 € para 2022.

Para la percepción de dicha paga será requisito necesario que la persona trabajadora haya asistido a todos los cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral declarados como obligatorios por el Servicio de Prevención, a los que se le hubiese convocado en el año natural de que se trate, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en las normas laborales sobre la no asistencia a los mismos.

De esta norma se exceptuarán aquellas ausencias que queden debidamente justificadas. Quien no hubiese cumplido el anterior requisito, deberá reintegrar el importe percibido de la mencionada paga.

Aquellas personas que no hubiesen trabajado el año natural completo, percibirán a la finalización de su contrato o, en caso de seguir de alta a la finalización del año, en esa fecha, la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado en el mencionado periodo.

Artículo 20.— *Plus de asistencia - rendimiento.*

El plus de asistencia-rendimiento reflejado en la tabla salarial, se devengará por día efectivamente trabajado y será percibido en la forma en que se establece en el artículo 15. A este solo efecto, se entenderán también como días efectivamente trabajados los festivos, los días de descanso semanal y las vacaciones anuales retribuidas.

No obstante, podrá dejarse de percibir el mismo, en la totalidad de su cuantía mensual o en parte, a propuesta de la Jefatura inmediata, conformada por la Dirección, Subdirección o Jefatura de División de la que dependa. Quien no haya percibido el plus por el motivo expuesto, tendrá derecho a presentar reclamación escrita y razonada al área de Recursos Humanos dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de la nómina. Esta reclamación, una vez informada por la persona autora de la propuesta, será resuelta en plazo no superior a quince días por una Comisión formada por dos vocales designados/as por el/la Consejero/a Delegado/a y otros dos designados/as por el Comité de Centro o en su defecto por el Comité Intercentros. Todos/as los/as vocales provendrán de un grupo profesional y nivel no inferior al de la persona reclamante. No podrán ser vocales la persona reclamante ni la autora de la propuesta.

La resolución de la Comisión será comunicada a la persona reclamante en el plazo de cinco días desde que se ponga en conocimiento del área de Recursos Humanos.

No podrán ser examinadas las reclamaciones presentadas fuera de plazo, ni las formuladas contra la decisión de la Comisión.

La Comisión será presidida por el/la Consejero/a Delegado/a o persona en quien él/ella delegue, la cual se limitará a actuar en caso de empate.

Artículo 21.— *Plus de turnos.*

Se establece un plus de turnos consistente en 4,77 € con la regulación que a continuación se detalla:

1. Para el personal de régimen de turnos cerrado con rotación permanente e igual de mañana, tarde y noche, los citados importes se devengarán por día efectivamente trabajado.

2. El personal en régimen de turnos distintos del anterior percibirá los mismos importes por cada tarde, tarde-noche o noche efectivamente trabajada.

3. El personal de Redes que estando sometido a régimen de turnos rotativos realice turno de mañana, percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 3,58 €.

Artículo 22.— *Premio contra absentismo.*

Con el fin de mejorar la productividad y luchar contra el absentismo, se establece un premio bimestral consistente en el importe de siete sueldos base diarios con las siguientes condiciones:

Se detraerá el importe equivalente a tres sueldos base diario por cada día de falta injustificada.

Se detraerá el importe equivalente al 85% de un sueldo base diario por cada día de falta justificada, considerándose como tales las de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, permisos retribuidos, salidas permitidas durante la jornada laboral y saldo negativo del cómputo anual, con independencia de la liquidación ordinaria del mismo, siempre y cuando en estos dos casos se complete una jornada laboral.

No obstante lo anterior, no se practicará detracción alguna en los siguientes casos:

- Periodos de I.T. mayores a 120 días naturales en el mismo proceso de enfermedad.
- Ingreso hospitalario o intervención quirúrgica de la persona trabajadora mientras dure la hospitalización.
- Ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con pernocta del cónyuge, padre/madre e hijos/as de la persona trabajadora.
- Suspensión de la relación laboral por causa de nacimiento o adopción.
- Ausencias motivadas por cuidados del lactante.
- Permisos motivados por fallecimiento de cónyuge, padre/madre e hijos/as y hermanos/as.

Los casos de I.T. que afecten a dos periodos del premio contra absentismo distintos, dentro del mismo proceso de enfermedad, serán analizados expresamente por la Comisión de Seguimiento, a efectos de valorar su repercusión y alcanzar los acuerdos que procedan.

El premio se abonará por bimestres vencidos, en las nóminas de los meses de abril, julio, agosto, octubre, diciembre y febrero.

El importe anual no devengado del premio contra absentismo, se aplicará para incrementar el presupuesto del Fondo de Acción Social. Este incremento no será consolidable.

Todo lo anterior se establece sin perjuicio de los restantes efectos que la normativa en vigor establece en casos de ausencia al trabajo.

Como mínimo cada persona trabajadora percibirá el equivalente al 66% de un sueldo base en cada bimestre.

Artículo 23.— *Plus de nocturnidad.*

La persona que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá el suplemento establecido en el Anexo IV. Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado periodo, cuando no excedan de cuatro; superando éstas, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Queda excluido el personal de vigilancia que efectúe su trabajo durante la noche y el que fuera contratado expresamente para el trabajo nocturno.



Artículo 24.— *Pluses tóxico y penoso.*

El plus tóxico se devengará por día efectivamente trabajado en actividades que la empresa califique como tóxicas y se abonará en la cuantía fijada en el Anexo IV.

El plus de penosidad se devengará por día efectivamente trabajado durante más de la mitad de la jornada en actividades que la empresa califique como penosas, abonándose en la cuantía fijada en el Anexo IV. Dicho plus se considera incompatible con el plus tóxico.

Artículo 25.— *Plus de sábados, domingos y festivos.*

El personal que por la organización del trabajo tenga que trabajar en sábados, domingos o festivos (nacional, autonómico y local) independientemente de su descanso semanal percibirá, por cada sábado, domingo o festivo, la compensación económica establecida en el Anexo IV.

Se procurará que el descanso compensatorio de festivo se haga coincidiendo con el descanso semanal del personal, el día anterior o posterior, salvo situaciones o casos en que las necesidades del servicio no lo hagan aconsejable.

Artículo 26.— *Premio por gestión de cobro.*

Las personas trabajadoras que realicen la gestión de cobro en ventanilla recibirán el 0,25 por mil sobre las cantidades cobradas en efectivo, garantizándose un mínimo de 66,98 € mensuales.

Independientemente de lo anterior, quien lleve a cabo la gestión de cobro de las facturaciones mensuales de los centros oficiales, centros especiales y administradores recibirá el dos por mil de las recaudaciones realizadas efectivamente dentro del periodo voluntario de cobro y el 0,25 por mil de las recaudaciones realizadas una vez transcurrido el periodo voluntario de cobro y antes de los sesenta días desde la fecha de vencimiento de las correspondientes facturas. Asimismo, la empresa contratará un seguro que cubra los riesgos inherentes a esta función hasta un límite de 3005,06 €.

Artículo 27.— *Locomoción, plus volante e indemnización por retirada del permiso de conducción.*

La empresa estará obligada a facilitar medio de locomoción para el desplazamiento del personal dentro de la jornada laboral. La utilización de cualquier tipo de vehículo llevará aparejada la percepción del plus volante. El importe de este plus se fija en 4,83 € para los vehículos que requieran permiso de conducir de los tipos C1 o C2, y 4,19 € para el resto de los vehículos. En aquellos casos en que el medio de transporte se utilice conjuntamente con otras personas a las que se transporte, solo podrá ser percibido el plus, salvo casos excepcionales, por un/a componente de la cuadrilla o grupo de trabajo.

Quien de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de su jornada laboral o en jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo particular para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados, al precio de 0,35 € por kilómetro. Igualmente, solo podrá percibir un único plus volante por cada día de utilización efectiva de su propio vehículo y/o de un vehículo facilitado por la empresa.

Cuando se trate de desplazamientos fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción propio, la misma abonará el importe del billete de autobús o de primera clase de ferrocarril, o avión o AVE en clase turista o el kilometraje, en caso de que la persona trabajadora utilice su coche propio.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los desplazamientos que se realicen durante la jornada entre diversos centros de trabajo. Cuando transitoriamente una persona sea destinada a otro Centro de trabajo distinto del suyo habitual, el horario será el del Centro a que se le destine. Cuando se trate de los embalses de Minilla o Gergal, se acreditarán en su jornada anual dos horas y media en el primer caso y una hora y media en el segundo por cada día que dure dicho destino.

Para compensar los posibles perjuicios que pudieran irrogarse a trabajadores y trabajadoras que en sus desplazamientos al servicio de la empresa utilicen vehículos de ésta o propios, la empresa le abonará la cantidad de 8,44 €/día natural y hasta 18 meses como máximo, en caso de retirada del permiso de conducir por infracción cometida por la persona trabajadora durante su jornada laboral.

Artículo 28.— *Compensación de nochebuena, nochevieja y reyes.*

El personal que a las doce (12) de la noche de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero esté realizando su jornada laboral percibirá una compensación económica de 161,49 €. La misma compensación percibirá el personal que integre los turnos de mañana de los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero.

Artículo 29.— *Gastos de viaje.*

El personal que por necesidad de la empresa se desplace por requerimiento de ésta fuera de la capital y el desplazamiento le obligue a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la misma, presentará justificante de los gastos que se le hayan ocasionado para su abono.

Cuando se pueda prever que el desplazamiento ha de ocasionarle desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a justificar.

Artículo 30.— *Trabajos con pantallas.*

Las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo exija habitualmente la utilización de las pantallas de ordenador, percibirán un complemento de 3,62 € por cada día de utilización efectiva de tales medios.

#### CAPÍTULO IV

##### *Organización del trabajo y clasificación profesional*

Artículo 31.— *Organización práctica del trabajo.*

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, respetando tanto las normas legales vigentes como lo establecido en el presente Convenio. Esta organización hará compatible la promoción social y profesional de la persona trabajadora con una mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, dentro de unas armoniosas relaciones humanas en la empresa.

Las personas trabajadoras se comprometen a prestar la máxima colaboración para lograr los objetivos señalados anteriormente, contribuyendo así a la perfecta prestación del servicio de interés general que constituye el objeto social de la empresa.

Artículo 32.— *Plantilla.*

En cada momento, la empresa viene obligada a tener una plantilla ideal que será reflejo de sus necesidades. Toda modificación de la plantilla que implique reducción del personal encuadrado en alguno de los grupos profesionales a que se refiere el artículo siguiente, se someterá a informe previo del Comité Intercentros.

Mensualmente será elaborado por el área de Recursos Humanos el escalafón actualizado de la plantilla de la empresa, reflejando las vacantes existentes, así como el personal contratado eventualmente.

El personal en situación de jubilación parcial será relacionado en un anexo específico. Las vacantes ocupadas por estas personas podrían ser convocadas sin esperar a su baja definitiva en la empresa para atender necesidades organizativas. El sistema de provisión de estas vacantes será el que se establezca el Convenio Colectivo para cada una de ellas.

Este escalafón, que estará disponible a través del portal del empleado/a para las personas trabajadoras y se remitirá al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, deberá contener como mínimo el número de matrícula, el nombre, el centro de trabajo, la antigüedad en la empresa y la antigüedad en el grupo profesional/nivel de cada persona trabajadora.

Artículo 33.— *Clasificación profesional.*

<i>Clasificación profesional</i>			
<i>Grupo</i>	<i>A Técnico</i>	<i>B Soporte</i>	<i>C Operador</i>
Niveles	A4		
	A3		
	A2	B5	
	A1	B4	
			C4
		B3	
		B2	
			C3
			C2
		B1	
		B0	
			C1

Se establece en la empresa un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras por medio de grupos profesionales, niveles y funciones generales que se describen en el cuadro Anexo V de este Convenio Colectivo. Dicho cuadro contendrá, además, a título informativo, la equivalencia con las extintas categorías de la anterior clasificación profesional.

Los requisitos para el acceso a los diferentes grupos y niveles profesionales recogidos en el cuadro Anexo V, así como las titulaciones académicas y/o complementarias necesarias se corresponderán con los puestos de trabajo que vayan a desempeñarse y, en su caso, se especificarán en las bases de cada convocatoria, todo ello de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio.

#### CAPÍTULO V

##### *Empleo y contratación*

Artículo 34.— *Criterios de selección de personal.*

La empresa aplicará los criterios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y de máxima transparencia en los procesos de selección y promoción con la finalidad de incorporar en los diferentes puestos de trabajo a los/las profesionales disponibles más cualificados/as favoreciendo el desarrollo profesional de las personas trabajadoras e impulsando el compromiso social de la empresa en sus procedimientos.

Artículo 35.— *Contratación temporal.*

A fin de promover una política de fomento de la estabilidad en el empleo, ambas partes se comprometen a prestar la máxima colaboración para disminuir, en lo posible, la contratación temporal en el ámbito de la empresa. A tal fin, se acuerda que los contratos temporales tendrán la duración determinada en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez transcurrido dicho periodo y si siguiera existiendo la necesidad de cubrir ese puesto de trabajo, éste se considerará de naturaleza indefinida y se cubrirá por los procedimientos previstos en el presente Convenio.

No se utilizarán los servicios de empresas de trabajo temporal, contratos de puesta a disposición, ni contratos a tiempo parcial.

Lo anteriormente indicado en este artículo no será de aplicación a los contratos suscritos con las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial y sus relevistas conforme a lo indicado en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo.

La contratación eventual en Emasesa se efectuará a través de una Bolsa de Contratación. La selección en Emasesa será efectuada por los servicios profesionales de la empresa atendiendo los criterios indicados en el artículo 34 y el Comité Intercentros será informado de los procedimientos utilizados.

Para los grupos/niveles profesionales con acceso en la empresa mediante concurso público, las necesidades temporales que surgieran se atenderán con el personal que, habiendo superado el concurso en las diversas especialidades, no hubieran obtenido plaza. Esta bolsa de contratación estará vigente hasta la finalización del siguiente concurso público de cada especialidad.

Artículo 36.— *Integración de personas trabajadoras con discapacidad.*

A fin de favorecer la integración social y laboral de las personas con discapacidad, entendiendo este término como las personas que tienen reconocida por el organismo competente un grado de minusvalía igual o superior al 33%, la empresa podrá convocar concursos-oposición restringidos de acuerdo con la normativa reguladora de la cuota de reserva obligatoria establecida en las disposiciones legales sobre esta materia. A estos mismos efectos, la empresa procurará la integración de este colectivo en los puestos de libre designación.

La cuota del personal discapacitado en la empresa en las modalidades que prevé la legislación vigente será del 3% y al menos, el 2% de ese porcentaje se atenderá mediante empleo directo, pudiendo atenderse el restante mediante las medidas compensatorias establecidas en la normativa en vigor.

En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que la persona trabajadora no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora en esta materia, la empresa, una vez comprobada tal circunstancia por el Servicio Médico y emitido informe al respecto, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas. Por este hecho, no se disminuirá la retribución correspondiente al grupo/nivel profesional que ostentaba la persona trabajadora con anterioridad.

## CAPÍTULO VI

*Incorporación a la empresa y desarrollo profesional*

Artículo 37.— *Procedimientos de ingreso y promoción en la empresa.*

Los ingresos y ascensos de los diferentes grupos y niveles se producirán mediante los procedimientos que a continuación se indican:

Grupo A: Técnico.

—Niveles A4 y A3, libre designación.

—Niveles A2 y A1, concurso oposición (1.ª, 2.ª y 3.ª convocatoria).

Grupo B: Soporte.

—Niveles B5, B4, B3 y B1 (lector), concurso oposición (1.ª, 2.ª y 3.ª convocatoria).

—Niveles B2 y B1 (Auxiliar Administrativo), concurso público.

Grupo C: Operador.

—Niveles C4, C3 y C2, concurso oposición (1.ª, 2.ª y 3.ª convocatoria).

—Nivel C1, concurso público.

De las normas expuestas se exceptuarán aquellas plazas que excepcionalmente y por la especialización requerida, la empresa considere necesario cubrir directamente. Tales casos excepcionales supondrán aumento de plantilla (creación «ex novo» de la plaza) y mediará informe previo del Comité Intercentros. La provisión definitiva de la plaza corresponderá a la Dirección de la empresa, tanto si se trata de una persona trabajadora ya en la empresa como si se trata de una persona ajena a la misma.

Para el nivel B5, siendo el acceso general mediante concurso-oposición, en aquellos casos en los que las características del puesto de trabajo requieran la máxima confianza y confidencialidad y, al mismo tiempo, el desarrollo de la actividad tenga dependencia prioritaria y directa de algún miembro del equipo directivo de la empresa, el acceso podrá efectuarse mediante libre designación. En cualquier caso, a través de este procedimiento, no podrá cubrirse más de una vacante por cada Dirección.

Se mantiene el ascenso por antigüedad, que se alternará con el sistema de concurso oposición, del nivel C2 a C3, en los casos que cumplan los requisitos indicados en el artículo 40.

En este sentido, aquellas personas que, según la extinta clasificación profesional, estuviesen anteriormente adscritas a los antiguos Subgrupos de Abastecimiento o Saneamiento, mantendrán el derecho de ascenso por antigüedad que regula el Artículo 40 del vigente Convenio Colectivo., exclusivamente en relación a las vacantes producidas en sus antiguos Subgrupos de origen (Abastecimiento o Saneamiento), promocionando al nivel correspondiente del Grupo C.

En los casos de ascenso por concurso oposición o antigüedad, con el fin de agilizar el nombramiento al nuevo nivel, transcurridos cinco días hábiles desde la publicación del anuncio correspondiente y no habiendo impugnación posterior, la persona trabajadora percibirá la diferencia de nivel hasta la fecha efectiva del nombramiento independientemente del día en que se efectúe éste. En dicho nombramiento, se indicará igualmente como fecha efectiva del nuevo nivel a los efectos de antigüedad para la admisión a pruebas de promoción interna, el quinto día hábil posterior a la publicación de su derecho de ascenso.

Los requisitos para el acceso a las diferentes grupos y niveles profesionales se especificarán en las bases de cada convocatoria atendiendo a la clasificación y definición de los grupos y niveles, a los procedimientos de ingreso y promoción en la empresa conforme a lo establecido en este Convenio Colectivo, así como a las características de los puestos de trabajo.

En lo que se refiere al período de prueba, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38.— *Concursos - oposición.*

1. Normas generales.

Los concursos - oposición se regirán por las siguientes normas:

1.1. En la primera convocatoria, el concurso - oposición se llevará a cabo en turno restringido para las personas trabajadoras del mismo Grupo que la vacante y que tengan un nivel inmediatamente inferior y una antigüedad mínima de nueve meses en la misma, con las siguientes excepciones:

— A las plazas de B4 (antiguos Coordinador/a Técnico-Administrativo e Inspector/a de Obras y Acometidas) podrán acceder en primera convocatoria las personas trabajadoras con los niveles B3 y B2.

— A las plazas de B3 (antiguos Técnico/a Ayudante e Instrumentista-Programador/a Industrial) podrán acceder en primera convocatoria las personas trabajadoras con niveles B2, B1 y C3, siempre que el/la aspirante a estos niveles cumpla los requisitos de acceso a los mismos. En este caso, y para lo relativo a la titulación requerida, en el supuesto de que el/la aspirante del nivel C3 no posea título de Bachiller o FP de Grado Superior, se considerará equivalente a dicha titulación la experiencia en el mencionado nivel C3 de, al menos, cinco años.

— A las plazas del nivel B3 podrán acceder en primera convocatoria las personas trabajadoras del nivel B1.

— Las personas trabajadoras del nivel B0 podrán acceder en primera convocatoria a los concursos oposición que se convoquen para cubrir plazas en el nivel C2 y B3, siempre que el/la aspirante a estos niveles cumpla los requisitos de acceso a los mismos.

1.2. Si la primera convocatoria no diera lugar a la cobertura de la vacante, por falta de concurrencia o por no haber superado los/as opositores/as la puntuación mínima exigida, tendrá lugar una segunda convocatoria, restringida, entre todo el personal sin distinción de Grupo, nivel ni antigüedad.

1.3. Si tampoco quedara cubierta la plaza en segunda convocatoria, se realizará una tercera por el procedimiento de concurso público, a la que podrá optar toda persona que cumpla los requisitos que en cada caso se estipulen en las bases. Esta convocatoria se hará pública en los tabloneros de anuncios, en el portal del empleado/a y en la Web de la empresa, así como en los medios de información que se crean convenientes.

1.4. Las personas trabajadoras que hubieran sido sancionadas por falta grave o muy grave no podrán acceder a los concursos oposición que se celebren durante el período de tiempo de cumplimiento de la sanción.

## 2. Solicitudes.

Las personas trabajadoras que deseen participar en un concurso-oposición interno lo deberán solicitar al Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos mediante el portal del empleado/a en el plazo especificado en las Bases de cada convocatoria. Dentro de los quince días naturales siguientes al cierre del plazo de admisión de solicitudes, se publicará la relación de los/as admitidos/as al concurso - oposición. Las reclamaciones contra la relación de admitidos/as podrán ser presentadas por los/as interesados/as ante el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos en el plazo de tres días hábiles desde la fecha de publicación de dicha relación. La Dirección de la empresa resolverá las impugnaciones presentadas. Contra dichas resoluciones podrán ejercitarse las acciones legales pertinentes. Transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que se haya presentado reclamación, se considerará definitiva la lista de admitidos/as. Si se hubiera presentado alguna reclamación, se publicará la resolución tomada, notificándose todo ello al Tribunal para que proceda al inicio de sus actuaciones.

## 3. Constitución de los Tribunales.

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos oposición, se constituirá un Tribunal calificador cuya función será la elaboración y calificación de las pruebas teóricas y prácticas, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio y en las bases de cada convocatoria.

El Tribunal estará compuesto por un/a Presidente/a y cuatro Vocales, que actuará en todas las convocatorias que hubiesen de realizarse. Será Presidente/a el/la Consejero/a Delegado/a o persona en quien delegue. La persona más joven de los vocales actuará como Secretario/a y de los cuatro Vocales, dos serán designados/as por la Dirección de la empresa y dos por el Comité Intercentros.

Junto a la designación de un/a Presidente/a y los/as cuatro Vocales titulares se nombrará un/a Presidente/a y dos Vocales suplentes que podrán sustituir a las personas titulares en los casos necesarios para el correcto desarrollo del concurso.

En el supuesto de que alguno de los miembros del Tribunal tuviera parentesco de hasta cuarto grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los/as opositores/as presentados/as, su abstención tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de admitidos/as a las pruebas.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la constitución del Tribunal, transcurridos quince días hábiles desde la publicación de las bases de la convocatoria se designará como Presidente/a al Jefe o la Jefa del área de RRHH y, como Vocales designados por el/la Consejero/a Delegado/a, a la primera y última persona con el grupo/nivel inmediato superior perteneciente a la División/departamento de la plaza a cubrir. Como Presidente/a suplente se tendrá por designado/a a una persona adscrita al área de Recursos Humanos y como vocal suplente se tendrá por designado/a a la persona trabajadora que ocupe el segundo lugar en el grupo/nivel inmediato superior perteneciente a la División/departamento de la plaza a cubrir.

Asimismo, transcurridos quince días hábiles desde que el/la Consejero/a Delegado/a notificara al Comité Intercentros la designación de los dos Vocales que corresponden, si éste no hubiese comunicado los suyos, se constituirán como Vocales a la primera y la última persona con el nivel correspondiente a la plaza vacante perteneciente a la División de la plaza a cubrir. Como Vocal suplente se nombrará a la persona trabajadora que ocupe el segundo lugar en el nivel correspondiente a la plaza en cuestión perteneciente a la División de la plaza a cubrir.

## 4. Pruebas.

Las pruebas a las que podrán ser sometidos/as los/as aspirantes de cualquier concurso oposición interno serán aquellas que estén especificadas en los programas y en las bases de cada convocatoria.

El Departamento de Desarrollo de RRHH, con la participación de las Secciones Sindicales, elaborará y/o actualizará los programas y temarios de los grupos y niveles profesionales que se convoquen a través de concurso oposición, indicando referencia bibliográfica en aquellos casos en los que no se elabore un desarrollo de los temas. Al menos se elaborarán temarios para los grupos y niveles C2, C3 (antiguos Oficial 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>) y B3 (antiguo Oficial Administrativo) y se pondrán a disposición en el portal del empleado/a.

El contenido de las pruebas y ejercicios será elaborado de forma conjunta por el Tribunal inmediatamente antes de la realización de las mismas. La evaluación y puntuación de éstas se realizará de acuerdo con las bases y con los criterios que determine el Tribunal. Dichos criterios deberán hacerse públicos por el Tribunal antes de la realización de los ejercicios. Asimismo, será competencia del Tribunal fijar las fechas de las pruebas a realizar y enviar anuncio correspondiente al Departamento de Desarrollo de RRHH, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de la celebración de la primera prueba.

En los programas de los concursos-oposición se especificarán aquellos grupos niveles que deberán incluir, en sus exámenes correspondientes, la realización de pruebas psicotécnicas. Dichas pruebas serán eliminatorias siendo la calificación obtenida en las mismas de «apto» o «no apto» y se realizarán por el Departamento de Desarrollo de RRHH o por una empresa especializada.

Independientemente de la titulación exigida para cada grupo/nivel, en casos determinados, la empresa podrá interesar conocimientos específicos de entre los que figuren en los programas, en función de las características del puesto de trabajo a cubrir, que serán tenidos en cuenta por el Tribunal.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos. Una vez publicados los resultados de las pruebas, los/as concursantes podrán solicitar al Presidente/a, por los medios que se establezcan en las bases de la convocatoria, la revisión del examen en el plazo de cinco días hábiles. El Tribunal deberá resolver las solicitudes de revisión en el plazo máximo de quince días hábiles. Finalizado el plazo de revisión, los/as concursantes podrán interponer reclamaciones, contando para ello con un plazo de cinco días hábiles. El Tribunal dispondrá de un plazo máximo de quince días para resolver las reclamaciones.

La resolución del Tribunal podrá ser recurrida ante la Dirección de la empresa en un plazo de cinco días hábiles. En este caso, y para que la Dirección pueda tomar una decisión convenientemente asesorada, dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para trasladar la reclamación a la Comisión de Seguimiento y solicitar informe de la misma. La Comisión deberá emitir el informe solicitado en el plazo de quince días hábiles, pudiendo prorrogar este plazo por otros quince días hábiles, si la complejidad del asunto así lo hiciera necesario. Una vez emitido informe por la Comisión, la Dirección de la empresa dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para dictar resolución. Contra esta última resolución, el/la concursante podrá plantear las acciones legales que estime convenientes.

Terminadas las pruebas y finalizado el plazo de impugnación, los Tribunales remitirán al Departamento de Desarrollo de RRHH el expediente completo del concurso con propuesta de nombramiento al Consejero o la Consejera Delegado/a, si la hubiese, a favor de la persona que haya obtenido mayor puntuación, siempre que haya superado la mínima exigida.

Podrán presentarse a los Concursos-oposición todos/as los/as aspirantes que, habiendo cursado su solicitud en tiempo y forma y habiendo sido admitidos/as para el mismo, tengan la condición de persona trabajadora de la empresa en la fecha en la que se celebren las pruebas.

Se publicarán las puntuaciones de todos/as los/as concursantes en cada una de las pruebas de los concursos oposición, así como las preguntas y respuestas de las citadas pruebas.

#### 5. Otras normas.

Las normas relativas al anuncio y bases de la convocatoria, plazos, méritos y tribunales (a excepción de las normas contenidas en este capítulo sobre esta última materia), de los concursos oposición se regularán según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39.— *Concursos públicos.*

- Normas generales.

Los concursos públicos se regirán por las siguientes normas:

1.1. Se proveerán mediante este sistema las necesidades que se produzcan en la empresa en los niveles B2, B1 y C1.

También se accederá mediante concurso público a aquellas plazas de promoción interna que no hubieran resultado cubiertas en 1.ª y 2.ª convocatoria. Esta tercera convocatoria seguirá en todos sus aspectos (normas generales, anuncios, plazos, tribunales, pruebas y valoración de méritos) el procedimiento de concurso público, manteniendo los requisitos y el programa de las convocatorias primera y segunda.

1.2. Se creará una bolsa de trabajo por especialidades en la que se integrarán los/as concursantes que habiendo aprobado todas las pruebas del concurso público no obtengan plaza. Esta bolsa de trabajo estará vigente hasta que sean firmes los resultados del siguiente concurso público del nivel de que se trate.

El/la aspirante que rechace una oferta de contratación como relevista será excluido/a de la bolsa de trabajo exceptuando los casos en los que éste/a justifique encontrarse en alguna de las situaciones enumeradas en los apartados a y b que se describen más adelante. En el caso de rechazar una oferta de otro tipo de contrato, no se le volverá a llamar hasta que le corresponda por su puntuación un contrato de relevo exceptuando los casos en los que éste/a justifique encontrarse en alguna de las situaciones enumeradas en los apartados a, b y c que se describen a continuación:

- El/la aspirante conservará su posición en la bolsa de trabajo si presenta justificación al Departamento de Desarrollo de RRHH de encontrarse en situación de embarazo, baja maternal, permiso de lactancia o permiso por paternidad. Igualmente, el/la aspirante deberá presentar justificación cuando haya finalizado dicha situación para que pueda incluirse de nuevo como aspirante en bolsa.
- El/la aspirante conservará su posición en la bolsa de trabajo si presenta justificación al Departamento de Desarrollo de RRHH de encontrarse enfermo/a. Igualmente, el/la aspirante deberá presentar justificación cuando haya finalizado dicha situación para que pueda incluirse de nuevo como aspirante en bolsa.
- El/la aspirante, excluido/a de la bolsa tras haber rechazado una oferta de empleo por estar prestando sus servicios en otra empresa o entidad, podrá reincorporarse de nuevo a la bolsa si presenta justificación oficial de encontrarse en desempleo.

Se cubrirá con la misma persona, procedente de la bolsa, la ausencia de las empleadas derivadas de una situación de embarazo (posible baja por enfermedad previa, baja maternal, lactancia y vacaciones, en su caso). Si transcurriesen más de tres meses desde el alta por IT vinculada a la maternidad hasta la fecha de baja por maternidad, la ausencia se cubriría con la persona a la que le corresponda por el orden de puntuación en el concurso del que se trate.

En el caso de que el/la aspirante esté prestando actualmente sus servicios mediante contrato temporal y le corresponda en función de sus puntos un contrato de relevo, deberá solicitar, si fuera necesario, la baja voluntaria en el contrato vigente hasta ese momento.

1.3. A estas convocatorias podrá optar toda persona que cumpla los requisitos que en cada caso se estipulen en las bases de cada concurso público o tercera convocatoria de concurso oposición.

1.4. Los/as candidatos/as que sean contratados/as podrán ser destinados/as a cualquiera de los centros de trabajo o instalaciones de la empresa.

1.5. La periodicidad en la convocatoria de los concursos públicos será acordada por la Comisión de Seguimiento del Convenio teniendo en cuenta las necesidades organizativas y la normativa presupuestaria vigente que afecte a Emasesa como entidad perteneciente al Sector Público. Para las convocatorias de los grupos niveles B1 y C1 se establece una periodicidad máxima de cinco años, siempre que lo permita la referida normativa presupuestaria.

#### 2. Anuncio y bases de la convocatoria.

Las bases de cada convocatoria se harán públicas en los tablones de anuncios, en el portal del empleado/a y en la página Web de la empresa, así como en medios de información.

En dichas bases se especificarán como mínimo los requisitos que han de reunir los/as aspirantes, el lugar y plazo de entrega de solicitudes, las pruebas y ejercicios en los que consistirá el concurso y los sistemas de calificación en las fases de oposición y concurso.

#### 3. Solicitudes.

Quienes deseen participar en un concurso público, deberán solicitarlo en tiempo y forma en el procedimiento establecido en las bases de cada convocatoria.

Terminado el plazo de admisión de solicitudes, se hará pública la relación de admitidos/as y excluidos/as, con indicación del motivo de exclusión. Los/as concursantes excluidos/as podrán presentar sus alegaciones y/o subsanar las causas de exclusión en un plazo de siete días naturales a partir de la fecha de su publicación. Los/as aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión, serán definitivamente excluidos/as. Una vez analizadas las alegaciones y documentación aportada, se procederá a la publicación de la relación definitiva de personas admitidas y excluidas.

#### 4. Constitución de los Tribunales.

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos públicos, se constituirá un Tribunal calificador cuya función será la elaboración y calificación de las pruebas, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio y en las bases de cada convocatoria.

El Tribunal estará constituido por los siguientes miembros, teniendo todos y cada uno de sus integrantes voz y voto:

- Presidente/a: El Jefe o la Jefa del área de Recursos Humanos o responsable en quien delegue.
- Vocales: dos personas trabajadoras nombradas por la Dirección de la empresa y dos nombradas por las Secciones Sindicales. Actuará como Secretario/a la persona más joven de los/as vocales.

Junto a la designación del Presidente o la Presidenta y los/as Vocales titulares se nombrará una persona suplente para cada miembro del tribunal que podrá sustituir a los/as vocales titulares o apoyar al tribunal durante la realización de las pruebas, si es necesario, para el correcto desarrollo del concurso.

En el supuesto de que algunas de las personas que componen el Tribunal tuviera parentesco de hasta cuarto grado de afinidad o consanguinidad con algunas de las personas presentadas, su abstención tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de candidaturas admitidas a las pruebas.

Del mismo modo constituirá motivo de abstención, haber realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de la correspondiente convocatoria, así como, haber sido sancionado por falta grave o muy grave en el año anterior a dicha publicación.

Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos, resolviendo, en caso de empate el voto del que actúe como Presidente/a. Dado el carácter de datos personales que poseen los ejercicios y pruebas que se corrigen y valoran por el Tribunal, ninguno de sus miembros podrá hacer pública en ninguna forma sus deliberaciones, quedando reflejados todos los acuerdos que se adopten en las correspondientes actas que serán realizadas para cada reunión del Tribunal y suscritas por todos los miembros que hubiesen participado en la sesión de que se trate.

El Tribunal quedará facultado para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas, para establecer pruebas adicionales a las que figuren en la convocatoria en caso de empate en la puntuación final entre las personas concursantes y para solicitar el apoyo técnico de especialistas externos en pruebas específicas o tareas auxiliares como la corrección mecanizada de las pruebas u otras similares, quedando limitada su actuación a la realización de la tarea específica encargada, sin intervenir en las deliberaciones o votaciones del Tribunal.

#### 5. Pruebas.

Las pruebas a las que podrán ser sometidos/as los/as aspirantes de cualquier concurso público serán aquellas que estén especificadas en los programas y en las bases de cada convocatoria.

El Departamento de Desarrollo de RRHH, con la participación de las Secciones Sindicales, elaborará y/o actualizará los programas y temarios de los grupos/niveles profesionales y especialidades que se convoque a través de concurso público, indicando referencia bibliográfica en aquellos casos en los que no se elabore un desarrollo de los temas.

El contenido de las pruebas y ejercicios será elaborado de forma conjunta por el tribunal en el plazo más inmediato posible a su realización. La evaluación y puntuación de las mismas se realizará de acuerdo a los criterios definidos en las Bases de cada convocatoria. Así mismo, será competencia del Tribunal fijar las fechas de las pruebas a realizar.

#### 6. Otras normas.

Las normas relativas a los plazos, méritos y tribunales (a excepción de las normas contenidas en este capítulo sobre esta última materia), de los concursos públicos se regularán según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del presente Convenio Colectivo.

##### Artículo 40.— *Ascensos por antigüedad.*

#### 1. Procedimiento general.

Para el personal cuyo ingreso en la empresa sea anterior al 31 de diciembre de 1.984 se mantiene el derecho a ascenso por antigüedad en los grupos y niveles establecidos en el presente Convenio de acuerdo al siguiente procedimiento.

Dentro de los veinte días siguientes desde que se produjo la vacante, se publicará por el área de Recursos Humanos anuncio en el que se dará cuenta de la persona trabajadora que le corresponde cubrir la vacante. En un plazo máximo de diez días desde la publicación del anuncio, cualquier persona trabajadora podrá acreditar su mejor derecho a cubrir la vacante. El expediente al que den lugar las actuaciones anteriores será posteriormente enviado al Comité Intercentros que lo examinará y emitirá el informe correspondiente a la Dirección de la empresa, en un plazo máximo de veinte días desde la fecha de recepción de dicho expediente. Por último, la Dirección resolverá el expediente en un plazo no superior a veinte días.

#### 2. Antigüedad con pruebas de aptitud.

Para el personal cuyo ingreso en la empresa sea posterior al 31 de diciembre de 1.984, los ascensos por antigüedad, en los grupos y niveles establecidos por este Convenio, se efectuarán mediante pruebas de aptitud a la persona que corresponda, realizadas por un Tribunal constituido como los que se establecen para los concursos oposición en el artículo 38 de este Convenio y con los programas utilizados en los mismos.

En caso de que el candidato o la candidata no superase la prueba, percibirá como gratificación compensatoria la diferencia entre su salario base y el del nivel al que pretendía ascender. La plaza no adjudicada se cubrirá en tal caso mediante concurso oposición entre el resto del personal del nivel inmediato inferior y, a todos los efectos, la plaza se considerará cubierta en turno de antigüedad. La persona trabajadora que perciba la referida gratificación compensatoria no podrá ascender en este turno de antigüedad, y a las sucesivas pruebas que se convoquen para cubrir plazas de antigüedad solo podrá presentarse quien figure escalafonado a continuación de la persona que perciba la gratificación compensatoria.

#### 3. Extinción del procedimiento de ascenso por antigüedad.

Para el personal cuyo ingreso en la empresa sea posterior al 1 de enero de 1.990 se suprimen los ascensos por antigüedad, así como el anterior sistema de gratificación compensatoria.

##### Artículo 41.— *Criterios de actuación de Tribunales.*

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos oposición, los concursos públicos y el procedimiento de ascenso descrito en el apartado 2 del artículo anterior, se constituirá un Tribunal calificador de acuerdo con lo establecido en los artículos 38, 39 y 40 del presente Convenio.

Los Tribunales velarán por la transparencia e imparcialidad de todas sus actuaciones y tendrán entre sus funciones principales las siguientes:

- Establecer la naturaleza de las pruebas de acuerdo a los programas y/o temarios de cada grupo nivel profesional. Dichas pruebas. serán preferentemente tipo test atendiendo los criterios establecidos en el manual de procedimientos para Tribunales.
- Determinar, previamente a la realización de las pruebas, los criterios de calificación y darlos a conocer a los/as concursantes antes de la realización de las mismas.
- Elaborar y calificar las pruebas teóricas y prácticas según las normas y criterios establecidos en las bases de cada convocatoria.

- Adoptar las medidas de seguridad que se estimen oportunas a fin de garantizar el máximo rigor en el proceso de elaboración y custodia de los ejercicios. El contenido de las pruebas y ejercicios será elaborado de forma conjunta y, siempre que la naturaleza de las pruebas y el número de aspirantes lo permita, se efectuarán inmediatamente antes de su realización o con la mínima antelación de tiempo posible.
- Resolver las incidencias que se produzcan en el desarrollo del concurso.
- Formalizar mediante acta todo el proceso del concurso y el resultado final.
- Cuidar que las convocatorias de los concursos queden resueltas en los plazos a los que se refiere el presente Convenio Colectivo.
- Actuar conforme a lo establecido en el Procedimiento de Actuación de Tribunales en cuanto a preparación y corrección de pruebas, comunicación de resultados, cumplimiento de plazos, elaboración de anuncios, utilización de formatos, etc. Este procedimiento se revisará por el Departamento de Desarrollo RRHH con la participación de las Secciones Sindicales.
- Velar, en todas y cada una de las fases del concurso, por el deber de transparencia y sigilo profesional al que están obligados/as.

El nombramiento como componente del Tribunal será irrenunciable salvo causa justificada documentalmente o por aplicación de lo señalado en los artículos anteriores en el supuesto de parentesco de hasta cuarto grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los/as opositores/as presentados/as.

Los/as responsables funcionales de las personas que sean designadas miembros de un Tribunal facilitarán la tarea de la preparación de las pruebas dentro del horario laboral.

Los/as componentes de los Tribunales de los concursos, así como las personas trabajadoras que colaboren como personal de apoyo, cuando realicen las funciones relativas a los citados concursos fuera de su jornada de trabajo, percibirán una dieta de 13,41 € la hora, o la parte proporcional para la fracción de tiempo inferior, con un mínimo de 33,51 € o bien se compensará en descanso por el tiempo real invertido, a elección de la persona trabajadora. Los/as participantes, las fechas y la duración de las sesiones se incluirán en el acta correspondiente.

Quien para asistir a las reuniones de los concursos-oposición y los concursos públicos, fuera de su jornada laboral, tenga que desplazarse fuera del término municipal de su residencia, percibirá la compensación económica correspondiente a los kilómetros de ida y vuelta. Cuando el desplazamiento se realice dentro de la jornada laboral entre dos centros de trabajo, la empresa facilitará el vehículo o abonará el importe correspondiente a los kilómetros realizados ida y vuelta.

## CAPÍTULO VII

### Jubilación

#### Artículo 42.— *Jubilación forzosa.*

1. Será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria el cumplimiento de la edad de 68 años por la persona trabajadora. Para ello será imprescindible la observancia de los siguientes requisitos:

- Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Que la empresa proceda a la contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo, y ello como objetivo coherente de política de empleo en aras al relevo generacional.

2. La obligación de jubilación anterior podrá exceptuarse a petición de la persona trabajadora afectada quien podrá solicitar a la Dirección de la empresa una prórroga cada año, hasta cumplir los 70 años. Las personas trabajadoras interesadas en acogerse a las referidas prórrogas deberán solicitarlas en el último trimestre del año anterior en el que cumplan 68 o 69 años respectivamente.

Las personas que cumplan 68 años en el año 2022 y opten por solicitar la prórroga anterior, tendrán que pedirla durante el mes siguiente a la firma del presente convenio.

3. Aquellas personas trabajadoras que a la fecha de firma del presente convenio tuvieran ya cumplida la edad de 70 años o superior, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo, extinguirán su contrato de trabajo en el plazo máximo de dos meses desde dicha fecha.

4. Para la contratación de la persona trabajadora sustituta del jubilado/a forzoso/a podrán utilizarse los procedimientos de ingreso previstos en el Convenio en cada momento, así como las conversiones de contratos temporales a indefinidos que pudieran corresponder, en función de los procedimientos de promoción interna estipulados en el Convenio.

#### Artículo 43.— *Jubilación anticipada.*

Podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos por la normativa general en materia de Seguridad Social y específicamente sobre Jubilación.

Las personas trabajadoras interesadas en acogerse a la jubilación anticipada deberán comunicar la misma a la empresa en el último trimestre del año anterior en el que deseen pasar a tal situación.

#### Artículo 44.— *Jubilación parcial.*

##### A) *Jubilados/as parciales.*

1. Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos de edad y años de cotización que se establecen en la tabla expuesta a continuación, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que se describen en el presente artículo. La empresa queda obligada a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se le formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente artículo.

<i>Año del hecho causante</i>	<i>Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante</i>		<i>Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante</i>
2002	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	35 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Las personas trabajadoras que hayan alcanzado la edad legal de jubilación no podrán acogerse a la jubilación parcial.

2. Las jubilaciones parciales estarán condicionadas a la ausencia de déficit presupuestario teniendo en cuenta dos fechas de medición al respecto, el cierre contable del año anterior (marzo del siguiente año), así como el balance provisional del año en curso (30 de junio). En dichos supuestos y en casos de cambios normativos, se suspenderán las jubilaciones parciales, mientras la Comisión de Seguimiento analice alternativas al respecto.

3. Las personas trabajadoras interesadas en acogerse a esta modalidad de jubilación parcial deberán solicitar la misma en el último trimestre del año anterior en el que deseen acogerse a tal situación.

Las personas que deseen acogerse a la jubilación parcial en el año 2022, tendrán que solicitarla con tres meses de antelación a la fecha en la que pasen a la situación de jubilación parcial. De esta regla se exceptúan las personas trabajadoras de las antiguas categorías 1.ª, 2.ª y 3.ª del Grupo I, que tendrían que haberla solicitado antes del 31 de julio de 2022.

4. La persona que acceda a la Jubilación Parcial reducirá su jornada laboral en un 50%. Siempre que sea compatible con la organización del trabajo, el/la jubilado/a parcial elegirá la forma de realizar la jornada de trabajo que le reste por realizar. No obstante, en aquellos casos en los que se encuentren dificultades para realizar dicha jornada de forma discontinua, la Dirección ofrecerá la posibilidad de traslado al jubilado/a, de tal forma que no se originen distorsiones en el régimen de trabajo. Las personas que trabajen en régimen de turno cerrado realizarán el tiempo de trabajo en un solo periodo en el momento que pasen al régimen de Jubilación Parcial.

5. La jubilación parcial y la transformación en 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.

6. Siguiendo los criterios especificados en el artículo 32 referido a la plantilla de la empresa, las vacantes ocupadas por los/as jubilados/as parciales podrán ser convocadas sin esperar a su baja definitiva en la empresa. El sistema de provisión de estas vacantes será el que establezca el Convenio Colectivo en vigor para cada una de ellas.

7. El/la jubilado/a parcial seguirá desarrollando su trabajo preferentemente en el mismo centro que lo venía haciendo antes de pasar a esta situación. En caso contrario, será de aplicación lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

8. Con carácter general, quien se encuentre en situación de jubilación parcial realizará las mismas o similares funciones a las que venía desempeñando antes de pasar a esta situación. Por mutuo acuerdo podrán asignarse a la persona jubilada parcial funciones de formador/a. Sin embargo, por las especiales características que concurren en determinados puestos y para determinados niveles, se podrán pactar funciones diferentes a las realizadas hasta el acceso a la jubilación parcial.

9. El contrato de trabajo a tiempo parcial de la persona jubilada parcial se extinguirá obligatoriamente en la fecha que alcance la edad que le permita acceder a la jubilación, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra de las causas previstas legalmente.

10. A efectos de ascenso por antigüedad, quienes se acojan a la jubilación parcial, mientras trabajen a tiempo parcial, serán tenidos en cuenta para ello durante este período hasta su jubilación definitiva.

11. Los salarios a percibir por las personas jubiladas parciales serán los correspondientes a su grupo profesional/nivel, percibiendo de este modo los conceptos retributivos indicados en los Anexos I, II y III, así como en los artículos 18 y 19 del vigente Convenio Colectivo, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo a tiempo parcial. Percibirán igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.

12. Los/as jubilados/as parciales mantendrán los mismos beneficios de acción social y régimen asistencial que las personas trabajadoras en activo hasta el cese de la relación laboral, incluyendo el complemento de baja por enfermedad y accidente hasta el 100% de su nueva retribución diaria excepto el plus de asistencia-rendimiento. Tendrán derecho a solicitar las prestaciones previstas en el artículo 70 del presente Convenio Colectivo por discapacidad y ayudas extraordinarias, en proporción a su tiempo de trabajo, pero no podrán solicitar préstamos de vivienda ni anticipos reintegrables de los previstos en los artículos 72 y 73 del presente Convenio Colectivo.

13. Cuando se produzca la jubilación parcial, el/la trabajador/a pasará a la situación de beneficiario/a del Plan de Pensiones, recibiendo como aportación extraordinaria final la equivalente al valor actual del total de aportación general (artículo 29.1 del Reglamento del Plan de Pensiones) y aportación especial (artículo 29.2 del mismo Reglamento) a que hubiese tenido derecho de haber continuado vinculado a la empresa a tiempo completo, hasta la edad previsible de jubilación en los términos previstos en el artículo 30.4 y 5 del citado Reglamento del Plan de Pensiones.

No obstante, y en aplicación de lo dispuesto actualmente en la normativa presupuestaria vigente que afecta a Emasesa como entidad perteneciente al Sector Público y, en su caso, para años sucesivos, estas aportaciones a percibir por las personas trabajadoras que pasen durante estos años a jubilación parcial, se percibirán en los términos previstos en las especificaciones del Plan de Pensiones.

14. Las jubilaciones parciales ya solicitadas y pendientes de 2021 se efectuarán a partir de la firma del presente convenio y las de 2022 y 2023 antes del 31 de diciembre de 2023.

#### B) *Contratos de relevo.*

1. En sustitución de las personas jubiladas parciales, se suscribirá un contrato de relevo temporal a tiempo completo, de acuerdo a las necesidades organizativas de la empresa, si bien al menos un tercio de las contrataciones serán del mismo grupo profesional que los jubilados y jubiladas parciales sustituidos/as.

2. Para la realización de las contrataciones de los relevistas, se utilizarán los procedimientos de ingreso previstos en el Convenio en cada momento.

3. Los contratos de relevo tendrán una duración igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación definitiva.

4. Los salarios a percibir por las personas relevistas serán los correspondientes a su grupo profesional/nivel, percibiendo de este modo los conceptos retributivos indicados en los Anexos I, II y III, así como en los artículos 18 y 19 del vigente Convenio Colectivo, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo. Percibirán igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.



## CAPÍTULO VIII

*Formación y capacitación profesional*Artículo 45.— *Detección de necesidades y definición del plan de formación.*

La formación y la gestión del conocimiento en la empresa, con la igualdad en el acceso a la misma de todas las personas trabajadoras, son elementos estratégicos claves para el mantenimiento y mejora de la competitividad. Su principal objetivo es la capacitación y actualización permanente de las competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) del personal, de manera que la persona trabajadora de la empresa sea capaz de ejecutar sus funciones de manera eficiente y eficaz, permitiéndole asimismo desarrollarse profesionalmente, aspectos que repercutirán favorablemente en la gestión del conocimiento de la propia empresa.

Para ello, con una periodicidad máxima de tres años, se estudiarán las necesidades de formación en un proceso de Detección de Necesidades que recogerá las planteadas por los diferentes departamentos y áreas de la empresa, las propuestas por los/as representantes sindicales y las indicadas por los Comités de Seguridad y Salud.

Las propuestas recibidas serán estudiadas por el Departamento de Formación que presentará la propuesta de Plan de Formación a la Dirección de la empresa para su aprobación. Las acciones incluidas en dicho plan serán aquellas relacionadas con la mejora de las competencias profesionales (requerimientos técnicos del puesto, nuevas técnicas o materiales), adaptación a nuevas normativas o formación en materia de Prevención.

Se potenciarán los programas formativos orientados a la transformación digital, en orden a impulsar la modernización continua de la empresa.

Asimismo, se potenciarán programas formativos sobre materias procedentes de diferentes grupos de trabajo o comisiones, como igualdad, teletrabajo o herramientas colaborativas.

Artículo 46.— *Gestión de la formación.*

Una vez aprobado, se publicará un resumen del Plan de Formación en todos los canales de comunicación interna disponibles en la empresa.

El Departamento de Formación publicará a través de estos canales, la convocatoria de aquellos cursos que puedan ser de interés general o de un amplio grupo de personas trabajadoras de la empresa, indicando el número de plazas disponibles y las características generales del curso de que se trate, para quienes estén interesados/as puedan solicitar, a través del portal del empleado/a o en el formato establecido al efecto, su asistencia voluntaria a los mismos. En dicha convocatoria se indicará el nivel y los requisitos mínimos necesarios para acceder al curso.

A la vista de las solicitudes recibidas y de acuerdo a los criterios abajo indicados por orden de preferencia, el Departamento de Formación seleccionará a las personas trabajadoras destinatarias del curso:

- Que la formación impartida sea necesaria para el desempeño de las tareas del puesto de la persona trabajadora.
- Que la formación impartida sea aplicable a las tareas del área profesional de pertenencia de la persona trabajadora.
- Que su participación en el curso pueda proporcionarle un aumento de sus competencias profesionales que facilite su promoción profesional.
- Que cumpliendo alguno de los criterios anteriores, la persona trabajadora no hubiese podido participar con anterioridad en ningún curso similar.

En caso de igualdad en la aplicación de los criterios anteriores tendrán preferencia para participar en las acciones formativas convocadas las personas trabajadoras con discapacidad, las recientemente incorporadas de excedencias o permisos derivados de situaciones de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y, en general, las personas trabajadoras que requieran un especial esfuerzo de formación para favorecer su integración en la empresa o en un nuevo puesto de trabajo.

Los cursos organizados por el Centro de Formación que se consideren, tendrán una prueba final, y el resultado quedará recogido en cada expediente personal como apto, si es superada.

Artículo 47.— *Funciones de la mesa técnica de formación.*

La Mesa Técnica de Formación estará constituida por ocho miembros, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa. Todos/as los/as miembros de la Mesa Técnica de Formación contarán con su correspondiente suplente.

La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se efectuará en función de la representatividad de las mismas.

Se reunirá periódicamente y tendrá como funciones básicas el seguimiento del desarrollo del Plan de Formación y de las acciones formativas realizadas, así como la presentación de propuestas de mejora de la Formación Interna. Velará, igualmente, por la mayor participación de las personas trabajadoras en las actividades formativas. A las reuniones de la Mesa Técnica de Formación podrán asistir, ocasionalmente, docentes, técnicos/as o componentes de los Comités de Seguridad y Salud y de los diferentes grupos de trabajo o comisiones, para informar sobre algún aspecto de la formación realizada o para plantear necesidades para su estudio y propuesta de resolución.

Artículo 48.— *Condiciones de aplicación.*

Las personas trabajadoras no serán convocadas a la participación en acciones formativas que se desarrollen en sus días de descanso, en aquellos casos en los que trabaje en régimen de turnos rotativos, salvo que la actividad formativa no pueda realizarse en otro momento. En tal caso y tratándose de personas trabajadoras que asistiesen en su día de descanso, la empresa abonará a estos/as las dietas de formación correspondientes y el plus de trabajo en festivo.

En ningún caso se convocará a quienes trabajen en turno de noche a participar en acciones formativas que se desarrollen a la mañana siguiente de su trabajo en dicho turno.

Dentro o fuera de la jornada de trabajo, será obligatoria la asistencia a aquellas actividades formativas que la empresa declare básicas o inexcusables, ya sea para la más adecuada atención del puesto de trabajo, porque así lo establezca alguna disposición legal, o por razones de seguridad y salud.

La realización de los cursos llevará a cabo durante la jornada laboral y si ello no fuera posible, se abonará a cada uno/a de los/as asistentes 18,43 € de dieta por hora de asistencia, o la parte proporcional para las fracciones de tiempo inferiores a la hora. Para estos casos, a fin de compensar el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de la formación, se abonará 18,43 € por cada día de asistencia.

Esta dieta sólo se percibirá por la asistencia a los cursos que tengan carácter obligatorio. La asistencia a actividades formativas que no sean obligatorias para la persona trabajadora, no serán retribuidas.

La asistencia a cursos de carácter obligatorio llevará aparejada la compensación económica de los kilómetros existentes entre el centro de trabajo habitual y aquel donde se imparta la actividad formativa, ida y vuelta, al precio estipulado.

#### CAPÍTULO IX

##### *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

###### Artículo 49.— *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que la actividad profesional en Emasesa debe tener como base el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se comprometen a velar por la correcta aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; así como de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, que modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de cualquier otra normativa que respecto a esta materia esté vigente en cada momento.

###### Artículo 50.— *Comisión de igualdad.*

La Comisión de Igualdad es la encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, promoviendo la sensibilización a la plantilla, la realización de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad y de su seguimiento.

Dicha comisión es paritaria y está compuesta por ocho miembros, cuatro designados/as por la Dirección de la empresa y cuatro por las Secciones Sindicales, en función de su representatividad.

###### Artículo 51.— *Plan de igualdad.*

Con el objeto de promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en Emasesa, el Plan de Igualdad de Oportunidades acordado contempla medidas transversales a la organización en diferentes ámbitos: acceso, contratación y promoción, retribución salarial, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, salud laboral, sensibilización y comunicación y cualquier otro ámbito que contribuya a garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

###### Artículo 52.— *Acoso sexual y por razón de sexo.*

Emasesa está comprometida con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

De acuerdo con este compromiso, Emasesa declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Para la consecución efectiva de este compromiso hacia un entorno de trabajo libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y en general cualquier otro tipo de acoso, es necesario que todas las personas trabajadoras asuman las siguientes responsabilidades:

- Actuar respetando la dignidad y derechos fundamentales de todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser objeto de ofensa, humillación, intimidación o molestia para cualquier persona de la organización.
- Actuar de manera adecuada frente a comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos ni tolerándolos, manifestando su desacuerdo e impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándoselo a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a no permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones que vulneren la integridad y dignidad de las personas trabajadoras, impulsando la sensibilización a la plantilla en esta materia, la prevención de posibles situaciones, la adopción de medidas en caso que se produjesen, así como el seguimiento de esos casos. Para llevar a cabo este compromiso se revisará periódicamente, por la comisión de igualdad el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### CAPÍTULO X

##### *Seguridad y salud laboral*

###### Artículo 53.— *Principios generales.*

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.

Sin perjuicio de las obligaciones legales existentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa establecerá fórmulas de coordinación y participación entre los departamentos y delegados/as de prevención, a fin de optimizar la rentabilidad de los recursos empleados y conseguir un adecuado nivel de protección para todas las personas trabajadoras.

###### Artículo 54.— *Estructura de representación.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 y concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, está constituido un Comité de Seguridad y Salud de Centros Periféricos, integrado por el número de Delegados/as de Prevención que resulte de aplicación de la escala recogida en el artículo 35 del citado texto legal.

Igualmente, como órgano coordinador en esta materia está constituido un Comité Intercentros de Seguridad y Salud que estará integrado por cuatro delegados/as de prevención nombrados/as por las Secciones Sindicales en función de su representatividad y cuatro por la Dirección de la empresa.

Los/as delegados/as de prevención de los diferentes Comités de Seguridad y Salud serán elegidos/as por las Secciones Sindicales en función de la representatividad ostentada por cada una de ellas, en el ámbito de actuación de cada uno de los comités.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cualquier trabajador/a de la empresa podrá ser delegado/a de prevención, sin necesidad de que sea miembro de ninguno de sus Comités de Centro.

Todos/as los/as delegados/as de prevención contarán con un crédito horario específico adicional de 15 horas mensuales.

Artículo 55.— *Derecho a la información y formación.*

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

Los/as delegados/as de prevención además de la formación inicial recibirán una formación continuada adaptándola a las necesidades reales de la empresa.

Los Comités 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 56.— *Planes de prevención.*

La Evaluación de Riesgos será continua y se contará con la colaboración de los Comités de Centro de Seguridad y Salud para la ejecución de la misma.

Los Planes de Prevención derivados de estas evaluaciones establecerán las medidas preventivas a adoptar, los plazos y los/as responsables de la ejecución de las mismas.

La empresa y los Comités de Centro de Seguridad y Salud realizarán acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones de la misma, y entre ellas las siguientes:

- Las personas trabajadoras recibirán información de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo y de las instalaciones.
- Las personas trabajadoras recibirán formación sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Artículo 57.— *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 y dignidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la propia persona trabajadora.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deben ser específicos en función de los riesgos intrínsecos a cada puesto de trabajo. En este sentido, el Servicio de Prevención informará al Comité Intercentros de Seguridad y Salud de los protocolos a aplicar.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los puestos de trabajo que estén expuestos a determinados riesgos llevan aparejado un reforzamiento del deber de la empresa de velar por la salud de los trabajadores que los ocupan.

Desde esa perspectiva, estarán sujetos a examen de salud obligatorio previo a la incorporación al puesto y de revisión con carácter anual las personas trabajadoras que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo expuestos a uno o varios de los siguientes riesgos:

- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos con riesgo de caída en altura ya sea por trabajos en vertical como por caída a distinto nivel mayor a dos metros.
- Trabajos con exposición laboral a riesgos con normativa específica que contemplan la obligatoriedad de realizar reconocimiento médico y todos aquellos puestos incluidos en el cuadro de actividades con riesgo de enfermedad profesional que periódicamente publica la Seguridad Social.

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 a la empresa de nuevas personas trabajadoras.
- 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 éstas físicas como psíquicas o sensoriales y aquellas especialmente sensibles a los riesgos presentes en su puesto de trabajo, ya sea por sus propias características personales o estado biológico conocido.
- 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.

Para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro tanto para sí mismo, como para los compañeros/as u otras personas relacionadas con la empresa, en los sistemas de acceso a la empresa se incluirá como requisito poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales de los niveles profesionales y puestos de trabajo afectados, que se acreditará mediante reconocimiento médico en el Servicio de Prevención de la empresa. Con tal fin, el Servicio de Prevención elaborará protocolos de reconocimientos médicos adaptados a las circunstancias concretas del puesto de trabajo de acceso e informará a las personas concernidas del contenido de las pruebas que se le van a practicar.

Artículo 58.— *Protección de la maternidad.*

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas a los riesgos que se determinen en la evaluación y que puedan afectar a su salud o a la del feto. Para ello debe adaptar las condiciones y el tiempo de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas no realizarán trabajo nocturno y/o a turnos.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y cuidados del lactante en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se declarará el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Artículo 59.— *Relación con la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

Se consultará al Comité Intercentros de Seguridad y Salud sobre la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo a la que se asociará la empresa. El informe emitido como resultado de dicha consulta tendrá carácter no vinculante.

Artículo 60.— *Trabajo a turnos.*

Para paliar en lo posible los efectos negativos del trabajo a turnos se establecerán las medidas siguientes:

- a) El calendario laboral de cada Centro de Trabajo planificará la duración y rotación de los turnos atendiendo a los sistemas que sean menos perjudiciales para las personas trabajadoras y para la mejor organización del trabajo, proponiéndolo conforme a lo previsto en el artículo 8 del Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b) En dicha planificación se procurará que las personas trabajadoras sometidas a turnos cerrados puedan disponer de dos fines de semana libres al mes, siempre que lo permitan las circunstancias del trabajo.
- c) Quienes tengan más de 50 años de edad y presten sus servicios en turno cerrado podrán optar por continuar en tal régimen o por dejar el trabajo a turnos si así lo desean, siendo trasladado a otros puestos de trabajo de la empresa si las circunstancias del trabajo lo permiten, de acuerdo a los criterios de prioridad establecidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo.
- d) Quienes tengan más de 50 años de edad y lleven prestando más de 10 años de servicio en régimen de turnos abiertos, tendrán derecho preferente al traslado a otro puesto de trabajo que no requiera la realización de turnos, siempre que ello sea posible, de acuerdo a los criterios de prioridad establecidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo.
- e) En cualquier caso, quien presente síntomas o signos clínicos que, a criterio del Servicio Médico de empresa, estén determinados por el trabajo en el régimen de turnos deberá dejar de prestar sus servicios en dicho régimen.

Artículo 61.— *Recurso preventivo.*

El Servicio de Prevención mantendrá actualizadas las tareas que requieran la presencia de un recurso preventivo en las evaluaciones de riesgo.

La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva, concretándose las funciones de vigilancia y los medios de comunicación a la empresa de las incidencias.

Las funciones del recurso preventivo son compatibles con la actividad productiva. Cuando no se estén desarrollando dichas funciones, el recurso preventivo podrá realizar otra actividad productiva, siempre que su labor de vigilancia no se vea perjudicada.

## CAPÍTULO XI

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

Artículo 62.— *Ámbito subjetivo de aplicación.*

Todas las medidas serán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho que convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal e inscritas en el organismo público competente.

Artículo 63.— *Licencias generales.*

Cualquier persona trabajadora de la empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo, previo aviso, teniendo derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se establece en el presente artículo.

En todo caso, la Dirección podrá requerir a la persona trabajadora que acredite la necesidad de licencia.

En todo lo no estipulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Las licencias generales quedan establecidas a continuación:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora: Quince días.
- b) Traslado del domicilio habitual: Un día. Podrá solicitarse el día siguiente al concedido por traslado del domicilio habitual, a cuenta del cómputo, pudiendo ser aceptado si no afecta al normal desarrollo del trabajo.
- c) Fallecimientos:
  6. Cónyuge, hijo/a: Cinco días laborables.
  7. Madre, padre, suegro /a: Cinco días naturales. En caso de suegro /a debe acreditarse, con documento fehaciente, su convivencia con la persona trabajadora con, al menos, un año de antelación.
  8. Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto la licencia será de cuatro días naturales.
  9. Familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad: un día natural.
- d) Parto, hospitalización o intervención quirúrgica e intervención quirúrgica sin hospitalización con prescripción médica de reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se podrá utilizar esta licencia en los casos de ingreso hospitalario mientras dure dicho ingreso.
- e) Interrupción voluntaria del embarazo, siempre y cuando no produzca baja médica: 5 días
- f) Asistencia a consultas médicas propias de la persona trabajadora: Las personas trabajadoras tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica. Únicamente bajo prescripción médica se podrá determinar el descanso domiciliario sin baja médica.
- g) Asistencia médica de familiares. Las personas trabajadoras podrán ausentarse durante la jornada laboral para acompañar a consulta médica a su cónyuge, padres e hijos/as. En el caso de hijos/as mayores de edad y de padres, este permiso sólo será efectivo para consultas a especialistas, salvo en el supuesto de que por razones de edad, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos. A petición de la empresa, la persona trabajadora deberá justificar que no es posible recibir esa asistencia médica fuera de la jornada laboral. Durante las primeras dos horas y media de cada ausencia y con un máximo de veinticinco horas al año, se mantendrá el derecho a la retribución, considerándose el resto ausencia a cuenta de la jornada anual.

Condiciones generales sobre cómputo de plazos de las licencias:

10. La disposición de los días de licencia indicados se realizará a partir de aquel en el que se produzca el hecho causante. Si por causa sobrevenida, no previsible, la persona trabajadora es avisada durante su jornada de trabajo de dicho hecho y solicita abandonar su puesto, se le considerará el tiempo trabajado hasta ese momento y a cuenta del cómputo el restante hasta la finalización de la jornada, sin afectar la jornada especial de dicho día a la percepción del Premio contra Absentismo.

11. En caso de fallecimiento, parto, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con pernocta, se optará por disponer del permiso desde el día del hecho causante o desde el siguiente día natural. Para el caso de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad y familiares de segundo grado de consanguinidad, el cómputo será por días hábiles.

12. En el caso matrimonio de hijos/as, se podrá solicitar el día a cuenta del cómputo anual, que podrá ser concedido si no afecta al normal desarrollo del trabajo. La concesión de estos permisos tendrá preferencia sobre otras peticiones de descanso a cuenta de la jornada anual.

Artículo 64.— *Licencias sin sueldo.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar dos licencias especiales sin retribución dentro de un año natural, de diez días cada una, siendo potestad de la empresa su concesión.

También se establece una licencia sin sueldo adicional de diez días por cuidado de familiares hasta el primer grado en casos de enfermedad grave o ingreso hospitalario.

Artículo 65.— *Licencias para la protección de la maternidad y paternidad.*

Con objeto de una correcta protección de los derechos derivados de la maternidad y paternidad en la empresa, se regulan a continuación las siguientes licencias:

- a) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a su Jefe/a de Departamento y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- b) Permisos por hospitalización de recién nacidos: En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre a partir de la conclusión del descanso por maternidad, o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido durante el tiempo que dure la hospitalización. Este régimen se entiende alternativo, que no acumulativo, con el previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Permiso por cuidados del lactante: Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, podrán optar entre el régimen previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, o la reducción en una hora, al inicio o al final de la jornada, sin reducción retributiva. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Alternativamente podrán acumular el periodo de lactancia mediante el disfrute de cuatro semanas de licencia retribuida a continuación del descanso por maternidad. La elección de esta forma de disfrute acumulado del permiso deberá comunicarse al menos con 15 días de antelación al inicio del mismo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier progenitor en el caso de que ambos trabajen.
- d) Permiso por adopción internacional: En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen de la persona adoptada, el periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso máximo de dos meses, que se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen de la persona adoptada en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor o de la menor. Durante el disfrute de este permiso se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas de salario base y antigüedad. En el supuesto que, en virtud del procedimiento de adopción aplicable en el país de la persona adoptada, fuese necesario realizar varios desplazamientos al país de origen de la misma, este permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima agregada.
- e) Permiso por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo con carácter retribuido, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el/la hijo/a discapacitado/a reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

Artículo 66.— *Flexibilidad horaria por guarda legal.*

Siempre que las características del puesto lo permitan, se podrá solicitar realizar la jornada laboral diaria en un horario distinto al que corresponda según el equipo de trabajo donde se desarrollen las funciones, atendiendo a la regulación que se recoge a continuación.

Supuestos de hecho para acceder a flexibilidad horaria:

- Guarda legal bajo cuidado directo de menor de catorce años.
- Guarda legal bajo cuidado directo de persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, que conviva con la persona trabajadora o, en casos especiales, en los que ésta esté obligada a atenderla de manera directa en el horario inicialmente establecido como de trabajo.

Compensación del tiempo de flexibilidad horaria.

- Se realizará al principio o al final de la jornada, o en un horario distinto de la jornada que le corresponda según el equipo de trabajo donde desarrolle sus funciones, según las necesidades organizativas del mismo.
- Se establece una presencia obligatoria diaria y continuada entre 9.30 y 13.30 horas.
- La recuperación del tiempo de trabajo se realizará por semanas naturales.
- Una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron la modificación de horario o a la finalización de la aprobación de la solicitud, la persona trabajadora se reincorporará al horario que le corresponda según el equipo de trabajo donde desarrolle sus funciones.

Frecuencia de la revisión de condiciones.

En general y salvo indicación al respecto, se establece una periodicidad anual, desde septiembre de cada año a agosto del año siguiente, ambos inclusive, para la vigencia de las aprobaciones de solicitudes de flexibilidad horaria tramitadas.

Cuando el supuesto de hecho, que origina la necesidad de flexibilidad horaria e incluido en los enumerados anteriormente, se produzca por primera vez cuando el período anual antes referido ya estuviera en curso, la vigencia de la aprobación de la solicitud se extenderá hasta el final del mismo.

Particularidades:

- Flexibilidad por guarda legal de menores de catorce años. Se considerará incluido el curso académico en el que el / la menor cumpla los catorce años. En caso de guarda legal temporal se podrán realizar revisiones periódicas en función de la frecuencia establecida por el órgano competente.

- Flexibilidad por guarda legal de personas con discapacidad calificada como definitiva. Tras la primera solicitud aprobada, el período anual coincidirá con el de guarda legal de menores de catorce años.
- Flexibilidad por guarda legal de personas con discapacidad calificada como no definitiva. Se podrán realizar revisiones periódicas en función de la frecuencia establecida por el órgano competente.

En los casos de guarda legal de personas con discapacidad calificada como definitiva y/o no definitiva, se podrán tramitar solicitudes o mantener vigentes las aprobadas, en tanto no se produzca alguna de las siguientes condiciones:

- Retirada de la calificación de discapacidad.
- Que la persona que motiva la necesidad de flexibilidad acceda a algún tipo de actividad retribuida, cuando en el momento de la tramitación o renovación de una solicitud no contara con la misma.
- Desaparición de la obligación de atender de manera directa y por tanto de derivar a terceros, el cuidado de la persona que da lugar a la necesidad de la guarda legal.

Para todos los casos, los plazos de vigencia establecidos de las solicitudes concedidas podrán ser inferiores al año en los siguientes supuestos:

- a) Proceso general o suficientemente amplio en términos corporativos de revisión de necesidades organizativas y mejoras concedidas en horarios y jornada laboral.
- b) Cambio de necesidades organizativas en el equipo de trabajo al que pertenezca la persona que solicite o esté disfrutando de flexibilidad horaria.
- c) En el caso de traslados, nuevas necesidades organizativas del equipo de destino respecto al equipo de origen de la persona que solicite o esté disfrutando de flexibilidad horaria.
- d) Revisión particular por parte de la empresa de la correspondencia del uso efectivo de la flexibilidad con la necesidad que motivó su concesión.

*Artículo 67.— Reducción de la jornada por motivos familiares.*

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado algún o alguna menor de doce años o una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la misma, con la disminución proporcional del salario. Para el cálculo de la reducción de la jornada se tomará como referencia la jornada ordinaria general, sin minoración en casos de contratos a tiempo parcial.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge 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 actividad retribuida.

Independientemente de lo anterior, por acuerdo entre las partes, podrá ampliarse el tiempo de reducción de jornada, en casos especiales.

*Artículo 68.— Excedencia voluntaria.*

En materia de excedencia voluntaria, se aplicará lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción del periodo mínimo entre excedencias, que será de dos años.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación y podrá ser retrasada cuando la ausencia de la persona trabajadora causare notorio perjuicio a la empresa. En general, la empresa dispondrá de dos meses para autorizar el comienzo efectivo de la misma. Este periodo se podrá ampliar hasta una duración máxima de cuatro meses, en aquellas situaciones excepcionales en las que la sustitución de la persona requiera un mayor periodo.

El reingreso deberá solicitarse con un mínimo de 30 días antes de la terminación del plazo concedido de excedencia o del máximo fijado en este artículo. En caso de solicitud de reingreso en un plazo inferior a dichos 30 días, la persona trabajadora perderá el derecho de reingreso en el puesto de trabajo.

En el caso de que no exista vacante de la persona en excedencia, la empresa lo pondrá en su conocimiento.

La persona trabajadora que solicite su ingreso dentro del término fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional/nivel. Si la vacante existente fuera de grupo profesional/nivel inferior a la suya cuando se produjo el inicio de la excedencia, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su grupo profesional/nivel. Si producida o existiendo la vacante en su grupo profesional/nivel y requerida para que se incorpore, no lo efectuara en el plazo de quince días, perderá todo derecho al reingreso.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y una vez incorporada la persona en su grupo profesional/nivel, será escalafonada con el número que le corresponda, según la antigüedad que tuviese en el momento de comenzar la excedencia.

*Artículo 69.— Excedencia por cuidado de familiares.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de cada hijo/a, 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.

Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado del cónyuge 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 situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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.

Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo-nivel profesional.

La sustitución del puesto de trabajo de la persona excedente se podrá efectuar mediante un contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.

Tratándose de puestos de trabajo de los niveles A2, A3, A4 o B5 que impliquen jefatura, así como del nivel C4, la sustitución de la persona excedente podrá realizarse mediante la promoción interna temporal de otras personas trabajadoras de la empresa, según los procedimientos aprobados en el Convenio Colectivo, por la duración de la excedencia solicitada.

Una vez finalizado el periodo de reserva del puesto, la persona sustituta de la excedente volverá a su anterior puesto y condiciones de trabajo.

## CAPÍTULO XII *Régimen asistencial*

### Artículo 70.— *Acción Social.*

Para el desarrollo de las atenciones de carácter social que se determinan en el programa para 2022 y 2023 y que figuran en el siguiente artículo del presente Convenio Colectivo, queda fijada la aportación de la empresa al Fondo de Acción Social en 38.203,48 €.

El presupuesto de Acción Social se incrementará con los importes de los pluses de asistencia-rendimiento y el premio contra absentismo no percibidos por las personas trabajadoras.

Si a pesar de las aportaciones anteriores el presupuesto resultara insuficiente, la empresa realizará una única aportación adicional de hasta 6120,00 € para todo el periodo de vigencia del Convenio Colectivo.

El compromiso que adquiere la empresa respecto al programa de Acción Social queda limitado al montante de su aportación. El Fondo, en ningún caso podrá generar déficit, de tal manera que se procederá a la reducción de la cuantía o, llegado el caso, a la supresión del pago de las prestaciones que resulten necesarias cuando sea previsible que el presupuesto va a resultar insuficiente.

En el caso de que el Fondo generara superávit, éste permanecerá en el Fondo, incrementando el presupuesto disponible para el ejercicio siguiente.

Las prestaciones por jubilación, fallecimiento o invalidez, se prestarán según lo dispuesto en las Especificaciones del Reglamento del Plan de Pensiones de las personas trabajadoras de Emasesa.

Si las disponibilidades del Fondo resultasen insuficientes para cubrir el programa a desarrollar durante la vigencia del Convenio, se establecen las siguientes prioridades:

- a) Complementar hasta el 100% de la retribución diaria total, en los casos de baja por enfermedad o accidente.
- b) Ayudas extraordinarias en casos especiales de enfermedad y/o discapacidad de la persona trabajadora.
- c) Ayudas por discapacidad para familiares de personas trabajadoras.
- d) Ayudas para estudios.
- e) Ayudas extraordinarias por otras circunstancias.

Independientemente del anterior orden de prioridad, el/la Consejero/a Delegado/a, o la Dirección en la que éste/a delegue tendrá facultad para restringir los gastos de los apartados b), c), d) y e) cuando la situación económica del Fondo lo hiciera aconsejable, sin que en ningún caso puedan rebasarse los presupuestos correspondientes.

Quien actúe maliciosamente o falseare datos para la consecución de las prestaciones derivadas del Fondo de Acción Social, perderá el derecho a percibir en el futuro cualquier otra prestación de este Fondo. Adicionalmente, en función del daño causado a otras personas trabajadoras que no hubieran podido acceder a una prestación o préstamo por haberse concedido a la persona que hubiera falseado o actuado maliciosamente, podrá este hecho ser motivo de apertura de expediente disciplinario como posible falta muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94.19 del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Fondo de Acción Social estará constituida por ocho miembros, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa. Todos/as los/as miembros de esta comisión contarán con su correspondiente suplente.

La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se efectuará en función de la representatividad de las mismas. No obstante, en lo que respecta al voto de la representación social el mismo se ponderará en función de la representatividad de las Secciones Sindicales que la componen.

Esta Comisión tendrá como funciones, el seguimiento y evolución de los gastos realizados con cargo al Fondo y la emisión de informes preceptivos y no vinculantes en los casos de supresión o reducción de prestaciones motivadas por la situación económica del mismo.

Esta Comisión tendrá las mismas competencias sobre el Fondo Especial de Préstamos de Vivienda y los anticipos reintegrables regulados en este mismo capítulo.

### Artículo 71.— *Programa de acción social.*

De acuerdo con lo que se regula en el artículo anterior del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo se desarrollará el siguiente programa de Acción Social:

1. Complemento en los casos de baja por enfermedad y accidente hasta el 100% de la retribución diaria total, con excepción del plus de asistencia-rendimiento, durante un plazo máximo de 18 meses, por cada proceso de incapacidad temporal no acumulable, según la normativa de la Seguridad Social.

2. Ayudas extraordinarias en caso de enfermedad, discapacidad u otras circunstancias de las personas trabajadoras.

Se podrán conceder en cuantía desde 300,51 € hasta 3000,00 €. Para su concesión será necesaria petición de la persona interesada justificando la necesidad de la ayuda (informe justificativo) y de la cuantía solicitada. Previo informe del área de Recursos Humanos y del Comité Intercentros, la Dirección resolverá sobre su concesión o no y la cuantía. En este apartado se considerarán las necesidades específicas de las personas trabajadoras discapacitadas.

Se establece una ayuda máxima de 2.200 euros para personas trabajadoras con discapacidad reconocida y superior al 33% con destino por una sola vez (salvo necesidad médica justificada), a la adquisición de prótesis/órtesis.

De manera general, esta ayuda no será acumulativa con la ayuda extraordinaria anterior. En caso de que exista una enfermedad grave sin discapacidad asociada (legalmente determinada o no), se podrá realizar solicitud por dicha circunstancia. Si con posterioridad, la enfermedad grave desembocara en una discapacidad que se declarase legalmente, podrá solicitarse ayuda extraordinaria en caso de ser necesaria prótesis / órtesis.

### 3. Ayudas por discapacidad para familiares de personas trabajadoras.

Cuando alguna persona trabajadora tuviera a su cargo a familiares con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocidas por el organismo competente, tendrá derecho a una ayuda mensual con las cuantías y requisitos recogidos en el cuadro siguiente:

Familiar	Requisito	Cuantía
Cónyuge	Discapacidad > 33%	120 €
Hija/o	Discapacidad > 33%	Menor 18 años: 200 € Mayor 18 años: 120 €
Hermana/o	Discapacidad > 33%	Menor 18 años: 200 € Mayor 18 años: 120 €
Madre/Padre	Discapacidad > 65%	120 €

Estas ayudas sólo podrán ser concedidas, o en su caso mantenidas, siempre que se acredite documentalmente:

- Que el familiar discapacitado no perciba alguna otra pensión, ayuda, o ingreso de cualquier tipo igual o superior al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).
- La discapacidad alegada.
- La convivencia de la persona trabajadora con la persona discapacitada.

4. Ayudas para estudios de personas trabajadoras en activo, cónyuges, hijos/as de personas trabajadoras, de jubilados/as parciales, de personas trabajadoras a las que se haya reconocido una invalidez permanente o personas que hayan fallecido durante su relación laboral con la empresa hasta que cumplan o hubieren cumplido los 65 años de edad, momento a partir del cual dejarán de tener derecho a esta ayuda.

Esta ayuda consistirá en un importe fijo anual para los siguientes grados de enseñanza:

Educación Infantil (ciclo 1.º de 0-3 años) .....	240 €
Educación Infantil (ciclo 2.º de 4-6 años) .....	120 €
Educación Primaria .....	130 €
Educación Especial.....	130 €
Educación Secundaria Obligatoria (Ciclo 1.º, cursos 1.º y 2.º) .....	180 €
Educación Secundaria Obligatoria (Ciclo 2.º, cursos 3.º y 4.º) .....	200 €
Formación Profesional Básica .....	180 €
Educación Secundaria para Adultos (E.S.A) (centros educativos reglados) .....	200 €
Formación Profesional ciclo formativo grado medio.....	250 €
Curso de Acceso a ciclo formativo superior para mayores de 20 años (realizado en centros educativos reglados).....	200 €
Bachillerato .....	250 €
Enseñanza profesional (grado medio) de Música, Danza y Arte dramático (centros educativos reglados).....	250 €
Formación Profesional ciclo formativo de grado superior.....	300 €
Enseñanza profesional (grado superior) de: Artes Plásticas y Diseño, Deportivo, Música, Danza, Arte Dramático, .....	300 €
Conservación y Restauración de Bienes Culturales, .....	300 €
Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 y 45 años (Acceso a los Ciclos Formativos realizada en .....	300 €
centros educativos reglados) .....	300 €
Estudios de Grado Universitario .....	500 €
Experto universitario	
Especialista Universitario	
Máster Universitario propios de universidades .....	300 €
Máster Universitario oficiales	
Doctorado .....	500 €
Titulación Oficial de Idiomas por obtención de A1, A2* .....	65 €
Titulación Oficial de Idiomas por obtención de B1, B2* .....	150 €
Titulación Oficial de Idiomas por obtención de C1, C2* .....	200 €

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Fondo de Acción Social queda facultada para interpretar esta norma en función de las modificaciones que se produzcan en el Sistema Educativo.

Las posibles incidencias que las ayudas puedan plantear serán resueltas por la Dirección, previo informe del/la Trabajador/a Social, una vez formulada propuesta del Comité Intercentros.

Consideraciones relacionadas con la concesión de ayudas de estudios:

- En ningún caso la persona beneficiaria tendrá derecho a la percepción de más de una ayuda de estudios, ni a más de una ayuda por cada ejercicio, perdiéndola hasta que acceda al curso siguiente. No podrán recibirse más ayudas anuales que cursos lectivos tenga el nivel de estudios (primaria, secundaria, etc.) o la titulación. Igualmente, sólo se abonará una ayuda para los niveles de Master, Doctorado o Idioma.
- Las ayudas de estudios para familiares sólo se concederán en caso de que éstos no perciban cualquier tipo de ingreso propio superior al IPREM.
- Las personas trabajadoras que acrediten ser familia monoparental, o familia numerosa percibirán un 10% más en los importes previstos para las ayudas de estudios recogidas en el presente artículo. No obstante, serán de aplicación los mismos requisitos de acreditación de situaciones y/o limitaciones aplicables a los casos distintos al de familia monoparental.
- Una vez cerrado el balance del Fondo de Acción Social del ejercicio anterior, las ayudas de estudios de cónyuges podrán abonarse, como máximo, en la nómina correspondiente al mes de Junio del ejercicio siguiente, en función de la disponibilidad presupuestaria en el Fondo y del orden de prioridad establecido para el destino de su dotación.



Tramitación de solicitudes y plazos:

- Las peticiones se formularán en impresos que al efecto se facilitarán en el área de Recursos Humanos y serán cumplimentadas íntegramente, cuidando la exactitud de los datos contenidos en los mismos.
- Las solicitudes podrán remitirse al área de Recursos Humanos desde el 1 hasta el 31 de Octubre de cada año, no admitiéndose las que se presenten con posterioridad, salvo Master, Doctorado u obtención de título oficial de Idioma.
- Con la petición de ayuda deberá la persona interesada aportar necesariamente la documentación acreditativa de los estudios para los que se solicita la ayuda.

5. Se contratará con una empresa especializada una tarjeta sanitaria que se pondrá al servicio de cada persona trabajadora y tendrá una serie de beneficios y descuentos dentro de la sanidad privada. Dicha tarjeta tendrá los mismos beneficios para todos los miembros de la unidad familiar. El gasto máximo de este apartado será de 9000,00 € por año.

Para disponer de la tarjeta, se establecerá un período de solicitudes a realizar por parte de las personas trabajadoras con el compromiso de retirarlas una vez puestas a su disposición. La no retirada de la tarjeta solicitada podrá ser causa de no disponer de la misma en la siguiente convocatoria.

La provisión de este servicio quedará sujeto al marco normativo aplicable a Emasesa en materia de contratación pública.

Artículo 72.— *Fondo especial de préstamos de viviendas.*

Con independencia del Fondo de Acción Social, la empresa mantendrá el Fondo Especial de Préstamos de Vivienda con un importe de hasta 150.000,00 €.

La cuantía máxima de los préstamos para obras de reforma de la vivienda habitual será de 10.000,00 €. Esta cuantía máxima se incrementará hasta 20.000,00 € para la compra o construcción de la vivienda habitual, siempre y cuando la persona peticionaria no posea otra vivienda en el término municipal de su residencia.

El/la beneficiario/a reintegrará al Fondo el 1,5% de interés anual.

El sistema de plazos para amortizar los préstamos queda establecido en la forma siguiente:

Hasta 10.000,00 €. 36 meses para su amortización.

Hasta 20.000,00 €. 72 meses para su amortización.

Los préstamos se tramitarán en la forma siguiente:

La persona interesada presentará solicitud dirigida a la Dirección aportando la documentación adecuada en cada caso, manifestando expresamente su compromiso de que la vivienda para la que se solicitan los préstamos es su vivienda habitual o lo será en cuanto esté habilitada para ello. Será preceptivo el informe del / la Trabajador/a Social, con el visto bueno y conforme del área de Recursos Humanos en el que se indiquen las condiciones que motivan la solicitud y se especifique la problemática propia de cada caso si la hubiera. Dicho informe acreditará que este anticipo no podrá conseguirse mediante ayuda o préstamo subvencionado de Organismos Oficiales. Cuando se trate de obra, será también preceptivo informe emitido por un/a técnico/a de la empresa. El expediente así instruido será resuelto por el/la Consejero/a Delegado/a o Dirección en la que éste/a delegue.

Quien esté amortizando un préstamo concedido y cese su relación laboral con la empresa, estará obligado a devolver la cantidad que falte por amortizar, la cual se deducirá de su finiquito, y si aún quedase un resto, vendrá obligado a amortizarlo de inmediato.

Artículo 73.— *Anticipos.*

1. La empresa podrá facilitar anticipos al personal de plantilla que lo solicite mediante escrito presentado al área de Recursos Humanos. La cuantía de este anticipo no excederá el importe de 30 días de salario base más antigüedad y será reintegrado en plazos mensuales durante un periodo máximo de un año.

2. La persona trabajadora que lo desee, con una anterioridad mínima de un mes al inicio de sus vacaciones, podrá solicitar un anticipo especial de vacaciones en cuantía de 600,00 € que serán descontadas de sus haberes en los 12 meses siguientes a razón de 50,00 € por mes. Si posteriormente se solicitase el anticipo correspondiente a unas nuevas vacaciones y no estuviese amortizado el anterior, la cuantía pendiente de amortizar se considerará comprendida en los 600,00 € del nuevo anticipo.

3. No se podrá conceder nuevo anticipo hasta que no haya sido reintegrado el anterior. Tampoco se concederá anticipo cuando la persona peticionaria esté sometida a expediente por falta estimada como grave o muy grave.

En casos excepcionales, el área de Recursos Humanos podrá proponer anticipos de mayor cuantía que, una vez informados por el Comité Intercentros, serán resueltos por la Dirección, concretando las condiciones del mismo.

La cuantía del Fondo de Anticipos Reintegrables queda fijada en 70000,00 €.

Artículo 74.— *Retribución flexible.*

Mediante acuerdo individual y voluntario entre la empresa y la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de los conceptos salariales previstos en este convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario de convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de terceros aceptadas por la empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos salariales previstos en este convenio.

La provisión de este servicio quedará sujeto al marco normativo aplicable a Emasesa en materia fiscal y de contratación pública.

## CAPÍTULO XIII

### *Derechos de representación colectiva*

Artículo 75.— *Órganos de representación.*

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

1. Comités de centro.

Los/as miembros de los Comités de Centro dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación e intervendrán con preferencia al Comité Intercentros, en la problemática específica de sus respectivos centros. El

funcionamiento de los Comités de Centro se regulará en un reglamento de procedimiento elaborado y refrendado por cada Comité de Centro.

El tiempo invertido en reuniones del Comité de Centro y en las Asambleas de Centro, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo e incluido en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

#### 2. Comité intercentros.

Estará compuesto por trece miembros. En su constitución se guardará la proporcionalidad de las Secciones Sindicales existentes según los resultados obtenidos, considerados globalmente, en las elecciones sindicales efectuadas en la empresa.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación con independencia de las horas que le correspondan por su pertenencia a otros órganos de representación.

El tiempo invertido en reuniones del Comité Intercentros y en Asambleas Generales, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo e incluido en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

El funcionamiento del Comité Intercentros, así como sus relaciones con los diferentes Comités de Centro, se regulará en un reglamento de procedimiento elaborado por el Comité Intercentros y refrendado por el conjunto de los/as representantes de las personas trabajadoras.

#### 3. Secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales constituidas en la empresa podrán disponer de un cómputo global anual correspondiente al conjunto total del crédito horario de sus Representantes y Delegados/as Sindicales, que, previa comunicación a la Dirección, serán autogestionadas por las mencionadas Secciones Sindicales.

Los/as Delegados/as Sindicales, tendrán para el ejercicio de sus funciones hasta 135 horas trimestrales y podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del Comité Intercentros y de los Comités de Centro.

#### 4. Representación en el Consejo de Administración

En el Consejo de Administración participarán con voz pero sin voto tres personas trabajadoras, elegidas, una por cada una de las Secciones Sindicales con mayor representación en la empresa. Estos/as representantes participarán, en las mismas condiciones, en las reuniones del Comité Intercentros y dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de 200 horas anuales retribuidas dentro de su jornada laboral.

#### 5. Participación e información.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, los/as representantes de las personas trabajadoras intercambiarán información con la Dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo de la empresa.
- Planificación del trabajo en aquellos casos en que el personal pueda aportar su experiencia y conocimientos.
- Absentismo del personal.
- Desarrollo del programa de Acción Social.
- Mantenimiento de los locales de reunión.
- Concursos - Oposición, ascensos y escalafón.
- Adecuación de puestos de trabajo para personas trabajadoras con discapacidad.
- Salud laboral.
- Cultura y deportes.

Para el ejercicio de su representación sindical, los/as representantes de las personas trabajadoras deberán comunicar a sus Jefes/as inmediatos/as la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permita la cobertura del servicio. No obstante, en caso de urgencia, tal comunicación se realizará en el momento previo a la salida sindical.

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 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 76.— *Subvención a los comités de empresa y secciones sindicales.*

La empresa facilitará el material de oficina necesario para el funcionamiento de los distintos Comités y Secciones Sindicales.

Durante la vigencia del presente Convenio y para gastos menores, se librarán 943,44 € por cada semestre al Comité Intercentros y 85,00 € semestrales a cada Sección Sindical que estuviera constituida en la empresa, por cada delegado/a de Personal o miembro de comité.

#### Artículo 77.— *Locales de reunión.*

Tanto el Comité Intercentros como los diferentes Comités de Centro y Secciones Sindicales constituidas, dispondrán para su uso de locales de reunión o trabajo, equipados adecuadamente para la función a desarrollar. En el caso del Comité Intercentros y de las Secciones Sindicales, los mencionados locales estarán ubicados, a ser posible, en las oficinas centrales de la empresa.

Con independencia del libre uso de los locales antes aludidos, 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. Estas reuniones serán presididas por las Secciones Sindicales o Comités que las convoquen, siendo éstos responsables del orden de las mismas.

#### Artículo 78.— *Derecho de asamblea.*

Las personas trabajadoras de cada centro tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo siempre que la misma sea convocada por cualquier Sección Sindical, el Comité de Centro, o por un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento (33%) de la plantilla de dicho centro.

Las asambleas generales podrán ser convocadas por cualquier Sección Sindical, por el Comité Intercentros o por un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento (33%) de la plantilla. Para facilitar la participación se celebrarán siempre dos asambleas, una por la mañana y otra por la tarde. A todos los efectos se considerarán como una sola asamblea general.

Tanto para las asambleas de centro como para las asambleas generales, si la asamblea tiene lugar en dependencias de la empresa, quienes la convoquen lo comunicarán a la misma 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 de las personas trabajadoras, la petición de la misma deberá ir cumplimentada con el nombre completo, firma, DNI y n.º de matrícula de las personas convocantes.

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.

#### CAPÍTULO XIV

##### *Administración y gestión del convenio*

Artículo 79.— *Constitución de la comisión de seguimiento.*

Se constituirá una Comisión de Seguimiento para la administración y gestión del Convenio Colectivo, que conocerá y resolverá las cuestiones derivadas de la interpretación y aplicación del mismo, y desempeñará cuantas otras funciones le sean atribuidas.

Artículo 80.— *Composición de la comisión de seguimiento.*

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará integrada por ocho miembros como mínimo, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa. Todos/as los/as miembros de la Comisión de Seguimiento contarán con su correspondiente suplente.

La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se efectuará en función de la representatividad de las mismas. No obstante, todas las Secciones Sindicales firmantes del Convenio tendrán un/a representante en la Comisión de Seguimiento, aunque para ello sea necesario ampliar el número de miembros de esta Comisión.

Artículo 81.— *Funciones de la comisión de seguimiento.*

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Interpretación de lo pactado, tanto en lo que se refiere al texto articulado del Convenio, como a los acuerdos de las diversas Comisiones referenciadas en el mismo, incluyendo a los propios acuerdos de esta Comisión de Seguimiento.
- Adaptación del Convenio a las modificaciones que puedan producirse en la normativa vigente y que afecten a su contenido.
- Desarrollo de las cláusulas incompletas o con dificultades para su aplicación.
- Administración y seguimiento del Convenio, prestando especial atención a que el desarrollo de los acuerdos se efectúe en los plazos previstos.
- Vigilancia del cumplimiento de los acuerdos adoptados.
- Realización de análisis, informes y estudios destinados a mejorar las relaciones laborales en la empresa y la aplicación efectiva del Convenio.
- Aprobación de un procedimiento de funcionamiento de acuerdo con los criterios generales del artículo siguiente.
- Análisis y aprobación, en su caso, de las decisiones, informes o cualquier otra actuación que haya sido acordada por la Mesa Técnica, por la Comisión de Igualdad o cualquier otra mesa o comisión de carácter paritario y así fuera elevada a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.
- Actuará en todas aquellas otras materias que le sean atribuidas por el presente Convenio o por la propia Comisión de Seguimiento. En este último supuesto el encargo de funciones deberá hacerse por unanimidad de sus integrantes.

Artículo 82.— *Normas de funcionamiento de la comisión de seguimiento.*

Los criterios generales de funcionamiento serán los siguientes:

- La Comisión de Seguimiento contará con dos secretarios/as, uno/a designado/a por la representación empresarial y otro/a por la representación sindical.
- Corresponde a los/as secretarios/as formalizar las convocatorias de las reuniones y levantar las actas de las mismas en el mismo acto y con objeto de que, si fuera posible, sean firmadas a la finalización de la respectiva sesión.
- La convocatoria de la Comisión será a propuesta de cualquier integrante de la misma y se hará con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la reunión.
- La propuesta incluirá los asuntos del Orden del Día y la documentación precisa para el correcto desarrollo de la reunión.
- La celebración de la reunión, una vez propuesta la convocatoria, tendrá lugar en el plazo máximo de una semana.
- Los Comités constituidos en la empresa, así como cualquier persona trabajadora, podrán elevar los asuntos que consideren oportunos a la Comisión de Seguimiento, para que ésta se pronuncie sobre los mismos. En el plazo de 15 días, deberá tener lugar la pertinente reunión para abordar el tema planteado.
- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento se alcanzarán por mayoría absoluta de cada una de las representaciones. En lo que respecta al voto de la representación social, el mismo se ponderará en función de la representatividad de las Secciones Sindicales que la componen.

Artículo 83.— *Vinculación de los acuerdos de la comisión de seguimiento.*

Los acuerdos alcanzados en la Comisión de Seguimiento 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.

Artículo 84.— *Discrepancias en el seno de la comisión de seguimiento.*

Cuando la Comisión de Seguimiento no alcance acuerdo en alguno de los asuntos de su competencia, procurará resolver las discrepancias existentes acudiendo al SERCLA.

Artículo 85.— *Enumeración de órganos representativos.*

Según lo dispuesto en el presente texto convencional, se reconocen y regulan en su contenido los siguientes órganos de representación distinguiendo entre los paritarios y los exclusivamente sociales.

Mesas y comisiones (paritarias) previstas en convenio:

- Mesa Técnica de Formación, regulada en el artículo 47.
- Comisión de Igualdad regulada en el artículo 50.
- Comité intercentro y comités de centro de Seguridad y Salud regulado en el artículo 54.
- Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Fondo de Acción Social regulada en el artículo 70.
- Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 79 y siguientes.
- Mesa Técnica Paritaria regulada en el artículo 105.
- Comisión de Teletrabajo y Desconexión Digital regulada en el artículo 107.

Órganos de representación social:

- Comités de Centro regulado en el artículo 75.1.
- Comité Intercentro regulado en el artículo 75.2.
- Secciones Sindicales reguladas en el artículo 75.3.

#### CAPÍTULO XV

##### *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos*

Artículo 86.— *Compromiso con los sistemas extrajudiciales.*

Ambas partes manifiestan su preferencia por las soluciones extrajudiciales de conflictos en los supuestos de discrepancias, ya que estas fórmulas potencian la autonomía colectiva y logran en la mayoría de las ocasiones resultados más eficaces que los procedimientos tradicionales. Por ello, se comprometen a evitar, en lo posible, la judicialización de las relaciones laborales en la empresa.

Artículo 87.— *Conflictos colectivos.*

Se someterán al SERCLA tanto los conflictos de intereses, como los conflictos jurídicos (interpretación y aplicación de normas, convenio colectivo o prácticas de empresa). En el caso de los conflictos jurídicos, previa discrepancia en la Comisión de Seguimiento del Convenio respecto de sus funciones de interpretación y aplicación de lo pactado.

El procedimiento ante el SERCLA podrá iniciarse a instancias de los/as representantes de las personas trabajadoras o de la empresa.

Artículo 88.— *Cláusula de mediación.*

Las partes firmantes, se comprometen a someterse a la mediación del SERCLA antes de la iniciación de un conflicto colectivo laboral. En el supuesto de que la normativa reguladora de este órgano sufriera alguna variación sustancial durante la vigencia del presente Convenio, la presente cláusula dejará de estar vigente hasta que se alcance nuevo acuerdo en la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Artículo 89.— *Conflictos individuales.*

Los Conflictos Individuales que se produzcan en la empresa se someterán al SERCLA en el trámite de conciliación previa a la vía judicial. Las materias que serán elevadas al SERCLA serán las siguientes:

- a) En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior nivel profesional.
- b) En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares.
- c) En materia de disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares, así como demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- e) En materia de régimen disciplinario laboral de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la LET, con excepción de las que lleven aparejada la sanción de despido.
- f) En materia de lesiones de derechos fundamentales y libertades públicas, si su tutela se ejerce conjuntamente con la de alguna de las materias señaladas en los apartados anteriores.
- g) Reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los apartados anteriores, siempre que se efectúen conjuntamente con ellas.
- h) En el marco de un posible acuerdo sobre algunas de las materias recogidas en los apartados a) al d) y aunque no se haya indicado en la solicitud de mediación.

El procedimiento podrá iniciarse por la persona trabajadora individualmente o por la empresa.

#### CAPÍTULO XVI

##### *Régimen disciplinario*

Artículo 90.— *Régimen de faltas y sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, todo ello sin perjuicio de lo que, a estos efectos, se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 91.— *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 92.— *Faltas leves.*

*Serán faltas leves:*

1. De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes natural.
2. No cursar en los plazos establecidos legalmente, los partes de baja o confirmaciones correspondientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. La negligencia en el cuidado, uso y conservación de los medios materiales, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
4. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus personas trabajadoras, así como los cambios de residencia habitual.
5. La incorrección en el trato con cualquier persona trabajadora de la empresa y terceros en general.
6. Las discusiones que generen enfrentamiento verbal o desconsideración dentro de la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
7. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
8. La falta injustificada de asistencia al trabajo de hasta dos días en un mes natural.
9. La falta de aseo y limpieza personal, o las conductas antihigiénicas.

10. La inobservancia o incumplimiento de las leyes, reglamentos o normas en materia de prevención de riesgos laborales, relacionadas con el puesto de trabajo y siempre que se haya recibido la formación adecuada, cuando la conducta no suponga riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.

11. No utilizar el vestuario y las prendas de uniformidad incluidos en la dotación del puesto de trabajo, o utilizarla de forma inadecuada fuera de la jornada de trabajo.

12. La falta de asistencia de más del 25% del tiempo en cada curso de formación de carácter voluntario al que se haya inscrito la persona trabajadora, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

13. Entregarse a juegos o entretenimientos durante la jornada laboral.

14. El incumplimiento por los miembros de los Tribunales de las funciones y normas reguladas en el Capítulo VI durante el desempeño de su cargo.

Artículo 93.— *Faltas graves.*

*Serán faltas graves:*

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes natural.

2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades o situaciones de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social.

3. Entregarse a juegos o entretenimientos durante la jornada de trabajo cuando afecte al normal desarrollo del puesto de trabajo.

4. La mera desobediencia a sus cargos superiores en cualquier materia del servicio.

5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquélla.

6. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha de éste.

7. La imprudencia en actos de servicio.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La falta de asistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días, en el periodo de un mes natural.

10. Cualquier ausencia, falta de puntualidad o abandono del servicio sin causa justificada, aunque fuese por breve tiempo, cuando provoque perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente.

11. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.

12. La falta de respeto grave o incorrección reiterada en el trato con las personas trabajadoras y terceros en general.

13. La inobservancia de las leyes, reglamentos o incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, relacionadas con el puesto de trabajo y siempre que se haya recibido la formación adecuada, cuando la misma suponga riesgos para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como no usar adecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa.

14. La negativa a someterse al reconocimiento médico cuando el mismo sea obligatorio por ley.

15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un/a compañero/a.

17. Encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes o bebidas alcohólicas, evidenciada fuera de las horas de trabajo, vistiendo el uniforme de la empresa.

18. Las discusiones que generen enfrentamiento verbal o desconsideración dentro de la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa que produzcan escándalo notorio.

19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza o las conductas antihigiénicas de tal índole, que produzcan quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo o clientes.

20. La falta de asistencia a un curso considerado obligatorio para el puesto por estar ligado al adecuado desempeño del mismo, a la integración en el proyecto de empresa y en materia de seguridad y salud, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa suficientemente justificada.

21. La falta del artículo 92.14 cuando suponga además el favorecimiento arbitrario e injustificado de una persona candidata sobre otra y se impugnara el concurso por este motivo.

22. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.

Artículo 94.— *Faltas muy graves.*

*Serán faltas muy graves:*

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses naturales, o de veinticinco en un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de cuatro días en un mes natural.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a terceras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer o voluntariamente inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceras personas relacionadas con ella.

6. La condena por sentencia judicial firme por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autoría y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por la autoridad judicial.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos ajenos o propios a la empresa datos de reserva obligada.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes/as o a cualquier persona trabajadora, así como a sus familiares, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
11. Causar accidente o perjuicio grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado de la persona trabajadora.
14. Originar riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo o clientes.
15. La simulación de enfermedad o accidente.
16. La asistencia al trabajo o encontrarse durante la jornada de trabajo bajo la influencia de sustancias estupefacientes o bebidas alcohólicas.
17. Cualquier tipo de acoso: sexual o por razón de sexo, laboral, sindical, moral o de cualquier otra índole.
18. Ocultar, falsear u omitir la comunicación a Emasesa de datos o actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la seguridad social y a la relación con el resto de organismos competentes para supervisar o gestionar la relación laboral.
19. La actuación maliciosa o el falseamiento de datos con vistas a la obtención de cualquier beneficio previsto en el convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores o normativa concordante.
20. La desobediencia a sus cargos superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina y de ella se derivasen perjuicios graves para la empresa.
21. La falta del artículo 93.7, cuando dicha imprudencia implique riesgo de accidente para sí mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos.
22. La falta del artículo 93.13, cuando dicha inobservancia o incumplimiento provocase graves perjuicios para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.
23. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 95.— *Analogía de las faltas.*

La relación de faltas leves, graves o muy graves recogida en los artículos 92, 93 y 94 es meramente enunciativa, por lo que podrán ser motivo de sanción otras conductas no contenidas en los mismos, que serán calificadas por la Comisión de Seguimiento del Convenio según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 96.— *Competencia.*

1. Corresponde al Consejero/a Delegado/a la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio, siendo preceptiva la apertura de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves.
2. Esta facultad podrá ser delegada en una dirección.

Artículo 97.— *Graduación de las sanciones.*

Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, las sanciones serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses o despido.

Todas las sanciones que se impongan por escrito, se comunicarán al Comité Intercentros.

Artículo 98.— *Sanciones accesorias.*

Además de las anteriores sanciones, en las faltas muy graves podrán imponerse de forma justificada las siguientes sanciones accesorias a la sanción principal descrita en el artículo anterior.

1. Pérdida del derecho a obtener cualquier tipo de ayuda o beneficio previsto en el capítulo correspondiente al régimen asistencial por un plazo de dos años, cuando se trate de la falta prevista en el artículo 94.19 del Convenio Colectivo.
2. Traslado forzoso a otro centro de trabajo sin indemnización, ni abono de complemento de kilometraje por un período dos años en el caso de las faltas muy graves.

Artículo 99.— *Procedimiento sancionador.*

La imposición de sanción escrita por falta leve, requerirá la previa audiencia del interesado o de la interesada.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se requerirá la tramitación previa del expediente disciplinario.

La instrucción del expediente se desarrollará en las siguientes fases:

A. *Fase de iniciación.*

1. Será competente para ordenar la incoación de expediente disciplinario la Dirección de la empresa.
2. En la misma resolución por la que se incoe el procedimiento, se nombrará Instructor/a y Secretario/a, debiendo recaer el nombramiento del Instructor o Instructora en una persona trabajadora clasificada profesionalmente en un nivel igual o superior a la de la persona expedientada.
3. La incoación del procedimiento, con el nombramiento de Instructor/a y Secretario/a, se notificará a la persona trabajadora sujeta a expediente, a los/as designados/as para ostentar dichos cargos, al Delegado o la Delegada de la Sección Sindical a la que la persona estuviera afiliada, si la empresa tuviere constancia de ello, y al Comité Intercentros.

B. *Fase de desarrollo.*

1. El/la Instructor/a ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

2. El/la Instructor/a, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración a la persona expedientada, que podrá ser asistida en este acto por un/a representante de la Sección Sindical a la que estuviera afiliada, o por un/a representante del Comité Intercentros. En ese mismo acto, la persona expedientada podrá proponer la práctica de las pruebas que considere convenientes.

3. La Dirección de la empresa estará obligada a facilitar al Instructor o la Instructora los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

4. A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a treinta días hábiles contados a partir de la incoación del procedimiento, el/la Instructor/a formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

5. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados.

6. El pliego se le notificará a la persona expedientada, al Delegado o la Delegada de la Sección Sindical a la que estuviera afiliada y al Comité Intercentros, que dispondrán de un plazo de siete días hábiles para formular el pliego de descargo por la persona trabajadora y las alegaciones que estimen convenientes. Durante el indicado plazo, se les podrá dar vista de las actuaciones, si así lo solicitan.

7. El/la Instructor/a formulará dentro de los siete días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas y hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad de la persona trabajadora, así como la sanción a imponer.

#### *C. Fase de terminación.*

1. La resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de siete días hábiles y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. Transcurrido dicho plazo sin haberse dictado resolución, se entenderá sobreseído el expediente.

2. La resolución habrá de ser motivada y deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparece recogida la sanción impuesta y la persona trabajadora responsable.

3. La resolución deberá ser notificada a la persona expedientada, a la Sección Sindical en su caso, y al Comité Intercentros, en el plazo de cinco días hábiles.

#### *Artículo 100.— Notificaciones a la persona expedientada.*

Después de dos intentos de notificación fehaciente a la persona expedientada de cualquiera de los trámites anteriormente transcritos, incluida la incoación del procedimiento, sin que dicha notificación haya podido realizarse, se entenderá cumplido el trámite.

#### *Artículo 101.— Prescripción de las faltas.*

1. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento pleno de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá desde el momento en que se adopte la resolución de incoar expediente disciplinario.

3. Asimismo, la prescripción se interrumpirá cuando no sea posible notificar algún trámite del procedimiento sancionador a la persona expedientada por causa imputable a la misma.

4. Si durante la tramitación del procedimiento sancionador, alguna de las personas involucradas en el mismo se encontrase en situación de baja laboral, podrá ser motivo de suspensión del mismo hasta la reincorporación de la persona en su puesto de trabajo, interrumpiéndose así el plazo de prescripción.

#### *Artículo 102.— Suspensión cautelar o traslado temporal.*

1. La suspensión provisional de empleo y sueldo o el traslado temporal de la persona expedientada podrá acordarse preventivamente por el/la Consejero/a Delegado/a desde el momento mismo en que se tenga conocimiento de la comisión de un hecho que pueda ser constitutivo de falta grave o muy grave, y hasta la finalización del expediente.

2. Esta suspensión o traslado solo podrá acordarse cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio.

3. Esta situación sólo podrá mantenerse hasta la finalización del expediente disciplinario.

4. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la de suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación. De igual forma, en el caso de que la medida cautelar adoptada haya sido el traslado temporal, si no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada, ésta, si así lo desea, volverá a su puesto de trabajo anterior.

#### *Artículo 103.— Ejercicio del derecho de opción.*

En el caso de que la sanción impuesta sea calificada por el Juzgado de lo Social como despido disciplinario improcedente, el derecho de opción al que hace referencia el artículo 56. 1.º del Estatuto de los Trabajadores, será ejercido por la persona trabajadora.

### CAPÍTULO XVII

#### *Otras disposiciones*

#### *Artículo 104.— Prendas de trabajo.*

1. La empresa dotará a las personas trabajadoras que consten en el anexo VI, ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tienen que desarrollar su función.

2. A fin de determinar, analizar y realizar el seguimiento correspondiente de dicha entrega de prendas de trabajo, se creará una comisión paritaria que determinará el régimen de entrega, la tipología, la frecuencia de entrega y su correcto uso y además vigilará el estricto cumplimiento de los requisitos referidos a la prevención de riesgos laborales.

Dicha comisión estará integrada por ocho miembros como mínimo, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa, donde deberá al menos integrarse un miembro perteneciente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa y otro correspondiente al Departamento de Seguridad y Servicios. Todos/as los/as miembros de esta comisión contarán con su correspondiente suplente. La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales

se efectuará en función de la representatividad de las mismas. El funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión se realizará de forma análoga a la prevista para la Comisión de Seguimiento del presente Convenio Colectivo.

3. La persona trabajadora está obligada a utilizar las prendas de trabajo, que le facilita la empresa, haciendo uso de ellas correctamente.

4. La empresa se hará cargo del lavado de prendas de trabajo identificadas por el servicio de prevención como equipos de protección individual y de aquellas sometidas a riesgo biológico.

Artículo 105.— *Mesa técnica paritaria.*

La Mesa Técnica Paritaria, está integrada por ocho miembros, cuatro designados/as por la Dirección de la empresa y cuatro por las Secciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, en función de la representatividad de las mismas. No obstante, todas las Secciones Sindicales firmantes tendrán un/a representante en esta Comisión, aunque para ello sea necesario ampliar el número de integrantes de la misma.

Los acuerdos de esta Mesa Técnica requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones y, lo pactado en ella, se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su aprobación e integración, en su caso, en el articulado del presente Convenio, remitiéndose a la autoridad laboral para su publicación como adenda del Convenio Colectivo de la empresa.

La Mesa Técnica Paritaria tendrá los siguientes cometidos:

— Adopción de acuerdos en relación con las convocatorias de acceso a la empresa y promoción interna, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.

— Analizar y estudiar la implantación, mejora y, en su caso, ampliación del nuevo sistema de clasificación profesional.

— Adopción de acuerdos en otras materias que le sean expresamente atribuidas por la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo.

Artículo 106.— *Asistencia a juicios.*

A las personas trabajadoras que sean requeridas para asistir a juicios con motivo del ejercicio regular de sus funciones en la empresa, siempre y cuando éstos tengan lugar fuera de su jornada laboral, se les compensará el tiempo invertido como tiempo de trabajo efectivo, abonándosele el desplazamiento desde su domicilio al lugar de celebración del juicio, ida y vuelta. En el caso de que la persona trabajadora deba asistir dentro de su jornada laboral, la empresa le facilitará los medios para dicha asistencia, o bien, en el caso de que ello no fuera posible, le abonará los kilómetros ida y vuelta al centro de trabajo, así como el plus de volante.

La empresa prestará asistencia jurídica a todo el personal en cualquier actuación administrativa, policial o judicial que pudiera afectar a la persona trabajadora como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, salvo en los supuestos de conducta dolosa, imprudencia temeraria o negligencia de la propia persona trabajadora.

Artículo 107.— *Teletrabajo y desconexión digital.*

La comisión paritaria de teletrabajo establecerá, en atención a la especificidad de la actividad de la empresa, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Igualmente, la anterior comisión velará por el cumplimiento del derecho a la desconexión digital y en el marco de la gestión del principio de conciliación de la vida privada y profesional, elaborará y mantendrá actualizado un protocolo de actuación al respecto.

La referida comisión de teletrabajo estará integrada por ocho miembros como mínimo, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa. Todos/as los/as miembros de esta comisión contarán con su correspondiente suplente. La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se efectuará en función de la representatividad de las mismas. El funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión se realizará de forma análoga a la prevista para la Comisión de Seguimiento del presente Convenio Colectivo.

Artículo 108.— *Zonas de comedor.*

La empresa mantendrá zonas de comedor en los centros de trabajo donde esté instaurado el régimen de turnos rotativos, excluido el centro de trabajo de Escuelas Pías.

Artículo 109.— *Seguro de accidentes y responsabilidad civil.*

La empresa contratará un seguro que garantice las indemnizaciones pecuniarias derivadas de daños materiales o corporales causados a terceros como consecuencia de la práctica profesional al servicio de Emasesa de todas las personas trabajadoras de esta empresa. Dentro de la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil, el seguro comprenderá la defensa personal de las personas trabajadoras por los/as abogados/as o procuradores/as de la compañía aseguradora, la constitución de fianzas tanto civiles como criminales o pecuniarias, incluso las destinadas a asegurar la libertad provisional, así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia de cualquier procedimiento criminal.

Artículo 110.— *Incorporación al plan de pensiones.*

Las personas trabajadoras, sin distinción por razón de la modalidad contractual que se concierte, se incorporarán al Plan de Pensiones de Emasesa, según las especificaciones del referido plan.

Los efectos económicos del Plan de Pensiones se materializarán siempre en cumplimiento de las posibles limitaciones que al respecto determinen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y cualquier otra normativa relacionada vigente en cada momento.

*Disposición adicional.*

Con la creación y regulación del Fondo de Acción Social recogido en el Capítulo XII del presente Convenio Colectivo, se considera atendido el beneficio que señalaba el Capítulo VII de la derogada Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Agua.

*Disposición transitoria primera.*— Efectos económicos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo; las siguientes materias con efectos económicos entrarán en vigor:

1. Con fecha 1 de septiembre de 2022, el Premio contra absentismo, regulado en el artículo 22.

2. Al día siguiente de la fecha de firma del presente Convenio:

— Jornada de Trabajo, regulada en el artículo 7.

— Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulada en el Capítulo XI.

— Régimen Asistencial, regulado en el Capítulo XII.



3. Con fecha 1 de enero de 2023, la prorrata de vacaciones regulada en el artículo 11, tercer párrafo.

*Disposición transitoria segunda.*— Clasificación y promoción profesional.

La Mesa Técnica Paritaria, en tanto en cuanto no finalice el desarrollo y la implantación definitiva del nuevo sistema de clasificación y promoción profesional, aprobará anualmente la regulación de las siguientes materias, tanto referidas a convocatorias de promoción interna como a las de concurso público:

- Anuncio y bases de la convocatoria.
- Determinación de los plazos.
- Determinación y valoración de méritos.
- Normas de funcionamiento de tribunales, siempre que no se encuentren reguladas en los artículos 39, 40 y 41 del presente Convenio Colectivo.

*Disposición transitoria tercera.*— Otras materias.

Durante el periodo de vigencia del convenio, las representaciones económica y social convocarán mesas paritarias que preparen y propongan acuerdos sobre asuntos como la transformación digital, el sistema de los turnos y la flexibilidad horaria, además de cuántos más otros pudieran acordarse.

Con respecto a las materias pendientes de negociación atribuidas a las diferentes mesas o comisiones recogidas en el presente Convenio Colectivo, la Comisión de Seguimiento elaborará una relación de las referidas materias para priorizar el calendario de negociación y en su caso implantación.

#### ANEXO I

*Tabla salarial 2022*

Grupo	Sueldo base	Par	Haber diario	Antig. día	12 pagas	P. extra	Antig. año
<b>A Técnico</b>							
A4	106,40	13,16	119,56	1,05	43.639,40	14.347,20	509,25
A3	95,88	12,05	107,93	0,88	39.394,45	12.951,60	426,80
A2	82,85	10,72	93,57	0,73	34.153,05	11.228,40	354,05
A1	75,12	9,83	84,95	0,66	31.006,75	10.194,00	320,10
<b>B Soporte</b>							
B5	82,85	10,72	93,57	0,73	34.153,05	11.228,40	354,05
B4	75,12	9,83	84,95	0,66	31.006,75	10.194,00	320,10
B3	68,47	9,09	77,56	0,58	28.309,40	9.307,20	281,30
B2	64,25	8,69	72,94	0,51	26.623,10	8.752,80	247,35
B1	59,87	8,18	68,05	0,42	24.838,25	8.166,00	203,70
B0	58,23	7,93	66,16	0,41	24.148,40	7.939,20	198,85
<b>C Operador</b>							
C4	69,59	9,20	78,79	0,58	28.758,35	9.454,80	281,30
C3	62,28	8,39	70,67	0,47	25.794,55	8.480,40	227,95
C2	60,27	8,19	68,46	0,42	24.987,90	8.215,20	203,70
C1	57,21	7,92	65,13	0,40	23.772,45	7.815,60	194,00

#### ANEXO II

*Tabla de antigüedad 2022 (por día y año de servicio)*

A Técnico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A4	1,05	2,05	3,08	4,10	5,13	6,13	7,17	8,17	9,20	10,22	11,25	12,30
A3	0,88	1,81	2,65	3,57	4,47	5,40	6,27	7,17	8,05	8,97	9,85	10,73
A2	0,73	1,46	2,22	2,99	3,68	4,42	5,18	5,89	6,66	7,37	8,11	8,89
A1	0,66	1,30	1,96	2,60	3,26	3,94	4,59	4,74	5,88	6,58	7,21	7,84
B Soporte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
B5	0,73	1,46	2,22	2,99	3,68	4,42	5,18	5,89	6,66	7,37	8,11	8,89
B4	0,66	1,30	1,96	2,60	3,26	3,94	4,59	4,74	5,88	6,58	7,21	7,84
B3	0,58	1,15	1,73	2,26	2,87	3,42	3,99	4,55	5,13	5,70	6,26	6,82
B2	0,51	1,09	1,57	2,10	2,61	3,16	3,67	4,22	4,73	5,25	5,77	6,32
B1	0,42	0,83	1,24	1,77	2,10	2,50	2,98	3,37	3,76	4,20	4,62	5,06
B0	0,41	0,82	1,22	1,68	2,06	2,47	2,92	3,30	3,70	4,15	4,54	4,95
C Operador	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
C4	0,58	1,15	1,73	2,26	2,87	3,42	3,99	4,55	5,13	5,70	6,26	6,82
C3	0,47	0,96	1,40	1,88	2,34	2,84	3,27	3,74	4,23	4,68	5,17	5,62
C2	0,42	0,83	1,24	1,70	2,10	2,50	2,98	3,37	3,76	4,20	4,62	5,06
C1	0,40	0,80	1,19	1,59	1,99	2,40	2,79	3,19	3,59	3,99	4,37	4,77

## ANEXO II

Tabla de antigüedad 2022 (por día y año de servicio)

A Técnico	13	14	15	16	17	18	19	20 y 21	22	23	24	25	Más de 25
A4	13,29	14,33	15,36	16,38	17,40	18,41	19,43	20,48	20,97	21,49	22,01	22,51	23,03
A3	11,64	12,54	13,43	14,33	15,22	16,12	16,98	17,91	18,36	18,81	19,28	19,73	20,17
A2	9,61	10,34	11,09	11,82	12,55	13,29	14,04	14,78	15,15	15,52	15,88	16,28	16,63
A1	8,52	9,14	9,81	10,48	11,13	11,77	12,43	13,08	13,41	13,73	14,09	14,39	14,73
B Soporte	13	14	15	16	17	18	19	20 y 21	22	23	24	25	Más de 25
B5	9,61	10,34	11,09	11,82	12,55	13,29	14,04	14,78	15,15	15,52	15,88	16,28	16,63
B4	8,52	9,14	9,81	10,48	11,13	11,77	12,43	13,08	13,41	13,73	14,09	14,39	14,73
B3	7,38	7,95	8,54	9,10	9,66	10,24	10,83	11,37	11,68	11,94	12,21	12,50	12,78
B2	6,83	7,35	7,88	8,44	8,96	9,48	10,00	10,52	10,80	11,04	11,31	11,56	11,82
B1	5,47	5,87	6,31	6,72	7,14	7,57	7,97	8,43	8,62	8,84	9,04	9,22	9,45
B0	5,39	5,76	6,18	6,62	7,01	7,41	7,84	8,25	8,48	8,69	8,89	9,08	9,28
C Operador	13	14	15	16	17	18	19	20 y 21	22	23	24	25	Más de 25
C4	7,38	7,95	8,54	9,10	9,66	10,24	10,83	11,37	11,68	11,94	12,21	12,50	12,78
C3	6,10	6,60	7,02	7,50	7,95	8,47	8,93	9,36	9,62	9,85	10,08	10,30	10,57
C2	5,47	5,87	6,31	6,72	7,14	7,57	7,97	8,43	8,62	8,84	9,04	9,22	9,45
C1	5,18	5,58	5,96	6,36	6,77	7,17	7,58	7,95	8,16	8,35	8,56	8,76	8,98

## ANEXO III

Premio extraordinario antigüedad para el año 2022

GRUPO	
<i>A Técnico</i>	
A4	2,19
A3	1,93
A2	1,57
A1	1,39
<i>B Soporte</i>	
B5	1,57
B4	1,39
B3	1,21
B2	1,11
B1	0,96
B0	0,96
<i>C Operador</i>	
C4	1,22
C3	1,04
C2	0,96
C1	0,89

## ANEXO IV

Tabla de pluses 2022

Grupo	Plus nocturnidad	Plus tóxico	Plus penoso	Sab./dom. festivos
<i>A Técnico</i>				
A4	26,57	18,14	13,61	90,65
A3	24,00	16,35	12,25	81,69
A2	19,74	14,16	10,60	70,61
A1	18,59	12,79	9,61	64,01
<i>B Soporte</i>				
B5	19,74	14,16	10,60	70,61
B4	18,59	12,79	9,61	64,01
B3	17,32	11,69	8,75	58,34
B2	14,87	10,95	8,19	54,77
B1	13,82	10,19	7,67	50,98
B0	13,75	9,91	7,43	49,63

Grupo	Plus nocturnidad	Plus tóxico	Plus penoso	Sab./dom. festivos
<b>C Operador</b>				
C4	17,91	11,85	8,90	59,29
C3	15,52	10,63	7,94	53,06
C2	14,63	10,25	7,71	51,31
C1	13,25	9,76	7,32	48,75

## Correspondencia clasificación profesional con categorías

## Grupo A Técnico

	Categoría laboral	Grupo & nivel	Formación / experiencia mínima	Funciones generales
Grupo I Catg. 1.º A	1º A Técnico/a de Grado Superior con Jefatura	A4	(MECES 2) o (MECES 3) completada con una experiencia dilatada y formación específica en el área funcional	<ol style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla las funciones que integran planificación, organización, dirección, coordinación y control de la ejecución de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos.</li> <li>Colaboración con la Dirección en la definición de objetivos concretos del Área, así como el impulso, diseño e implantación de la mejora continua y digitalización de los procesos mediante los que se estructura la prestación del servicio recogidos en el mapa de procesos.</li> <li>Elaboración y adopción, con amplia autonomía atribuida por su posición en la estructura, de decisiones difíciles y complejas consecuentes con la diversidad y naturaleza de las variables que pueden intervenir, consultando a su Dirección en situaciones de duda razonable, por la importancia y/o repercusiones de posibles consecuencias.</li> <li>Colaboración con su Dirección en el estudio de necesidades económicas derivadas de la actividad del Área, en lo referente a suministros, servicios, asistencias externas, inversiones técnicas, mejoras, etc.</li> <li>Elaboración y propuesta a su Dirección del presupuesto anual del Área y, tras su aprobación, supervisión y control de su ejecución, analizando posibles desviaciones y proponiendo medidas correctoras.</li> <li>Organización, coordinación, dirección y control de los contratos asumidos por el Área, incluyendo la realización de Pliegos de Bases y documentación necesaria para la licitación, seguimiento del estado de la licitación, emisión de informes técnicos y control de certificaciones.</li> <li>Dirección, control y elaboración de informes y Procedimientos Normalizados de Trabajo, obtención de datos, etc., del sistema de funcionamiento en la prestación del servicio del Área, elaborando, también, otros documentos relacionados con los Sistemas implantados.</li> <li>Asumir la jefatura del personal adscrito a las unidades funcionales y disponer de las instalaciones procesos o sistemas a su cargo, responsabilizándose de su adecuado uso, y de la disciplina, motivación y formación de los recursos humanos asignados a las unidades funcionales. Planificar, organizar, supervisar y orientar las distintas áreas de trabajo de sus unidades funcionales.</li> </ol>
	1º B Jefe/a Técnico- Administrativo			
Grupo I Catg. 1.º B	1º B Técnico/a Degrado Superior y Técnico/a de Grado Medio con Jefatura	A3	(MECES 2) o (MECES 3), completada con una experiencia dilatada o formación específica en su Área Funcional	<ol style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla las funciones que integran planificación, organización, coordinación y control de la ejecución de tareas complejas, con objetivos generales definidos requiriendo un grado de especialización en su campo de actividad.</li> <li>Organización y coordinación de las actividades y tareas que constituyen las funciones de los procesos en los que participa el área, priorizando los trabajos, asignado personal y supervisando su correcta ejecución, controlando el cumplimiento de los procedimientos internos;</li> <li>Elaboración de informes a su responsable proponiendo modificaciones y valoración de soluciones referentes a su área de responsabilidad (procedimientos de trabajo, instalaciones, proyectos, aplicaciones, flujos, etc.) que hagan las actividades más eficientes y mejore la prestación del servicio.</li> <li>Colaboración en la elaboración y/o mejora de pliego de condiciones relativas a las Obras, Servicios o Suministros relacionados con la actividad del área en el que está inscrito. Supervisión y gestión de los contratos, revisando y validando parte de los trabajos que se ejecutan, y de las certificaciones que presentan las empresas adjudicatarias, colaborando desde su especialidad en la dirección de los trabajos y supervisando las certificaciones.</li> <li>Cumplimiento y control de los registros en los sistemas de información que dan soporte a los procesos en los que participa su área, análisis y aportación de soluciones a las incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación, supervisión de la gestión y de la incorporación de los datos a los sistemas que dan soporte a la generación de información de calidad para la toma de decisiones.</li> <li>Asumir la jefatura del personal que le haya sido adscrito y disponer de las instalaciones, procesos o sistemas a su cargo, responsabilizándose de su adecuado uso, y de la disciplina, motivación y necesidades formativas de los recursos humanos asignados a las unidades funcionales. Planificar, organizar, supervisar y orientar las distintas áreas de trabajo asignadas.</li> </ol>
	1º B Jefe/a Degrupo			
	1º B Analista de Sistemas			
Grupo I Catg. 2.º	2º Técnico/a de Grado Medio y Jefe/a de Servicio	A2	(MECES2) y experiencia específica en el área funcional	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realiza funciones complejas y heterogéneas con objetivos definidos, elaborando y adoptando decisiones con asistencia, si fuera necesario, del responsable correspondiente.</li> <li>Colabora con el responsable en el estudio, programación y organización de la ejecución de las actividades del Área, resolviendo las posibles incidencias de forma eficiente, de acuerdo con los procedimientos</li> <li>Estudio y elaboración de informes para el área, con propuestas y valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, programas, sistemas, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio proporcionado desde el Área.</li> <li>Colaboración con su responsable en el control de registros relacionados con la actividad de la Área, analizando y aportando soluciones a incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación profesional.</li> <li>Colabora con el responsable en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con suministros, equipos o servicios vinculados con la actividad del Área. Colabora con el responsable en la supervisión y en la gestión económica y técnica de los contratos asignados, revisando, validando y elaborando informes.</li> <li>Asumir la coordinación de las personas trabajadoras que se le asignen para los proyectos verticales o transversales en los que participe, así como otros recursos que sean necesarios.</li> </ol>
	2º Programador			
Grupo I Catg. 3.º	3º Coordinador Técnico	A1	MECES 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>Colabora en la ejecución de funciones complejas y variadas, participa en la programación, organización, coordinación y control de la ejecución de actividades complejas con objetivos definidos, siendo supervisado por el responsable o técnicos de mayor experiencia.</li> <li>Participa en la coordinación del personal, con relación a tareas a ejecutar.</li> <li>Cumplimenta, gestiona y supervisa la incorporación de datos relacionados con la actividad a los sistemas de información que soportan los procesos en los que participa el área, realizando análisis y aportando soluciones a las incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación, supervisando la gestión para el adecuado seguimiento del funcionamiento.</li> <li>Colabora con su Responsable en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con obras, suministros o servicios.</li> <li>Elaborar informes, proponiendo modificaciones, con valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, instalaciones, proyectos, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio.</li> </ol>
	3º Topógrafo			

## Grupo B Soporte

	Grupo B Soporte			
	Grupo & Nivel	Formación / experiencia mínima	Funciones generales	
GRUPO I Catg. 2ª	2ª Jefe/a de Negociado	B5	MECES1 o Bachillerato o Certificado de Profesionalidad (N3) y formación específica en el área funcional	<p>1. Desarrolla funciones complejas y heterogéneas con objetivos definidos para cuyo desempeño además de sólidos conocimientos de su ámbito profesional, elaborando y adoptando decisiones con asistencia, si fuera necesario, del/a Responsable correspondiente.</p> <p>2. Colabora con su responsable en el estudio, programación y organización de la ejecución de las actividades del Área, resolviendo las posibles incidencias de forma eficiente, de acuerdo con los procedimientos establecidos y directrices, para garantizar la eficiencia y calidad del servicio.</p> <p>3. Estudio y elaboración de informes para el área, con propuestas y valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, programas, sistemas, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio proporcionado desde el Área.</p> <p>4. Colaboración con su responsable en el control de registros relacionados con la actividad del Área, analizando y aportando soluciones a incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación profesional.</p> <p>5. Colabora con su responsable en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con suministros, equipos o servicios vinculados con la actividad del Área.</p> <p>6. Colabora con su responsable en la supervisión y en la gestión económica de los contratos asignados, revisando, validando y elaborando informes.</p>
Grupo I Catg. 3ª	3ª Inspector de Obras y Acometidas	B4	MECES1 o Bachillerato o Certificado de Profesionalidad (N3)	<p>1. Colabora en la ejecución de funciones complejas y variadas, participa en la programación, organización, coordinación y control de la ejecución de actividades complejas con objetivos definidos, siendo supervisado por el responsable o técnicos de mayor experiencia.</p> <p>2. Participa en la coordinación del personal, con relación a tareas a ejecutar.</p> <p>3. Cumplimenta, gestiona y supervisa la incorporación de datos relacionados con la actividad a los sistemas de información que soportan los procesos en los que participa el área, realizando análisis y pudiendo aportar soluciones a las incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación, supervisando la gestión para el adecuado control y seguimiento del funcionamiento.</p> <p>4. Colabora con su Responsable en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con obras, suministros o servicios.</p> <p>5. Elaborar informes, proponiendo modificaciones, con valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, instalaciones, proyectos, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio.</p>
	3ª Coordinador/a Administrativo/a			
Grupo I Catg. 4ª	4ª Delineante	B3	MECES1 o Bachillerato o Certificado de Profesionalidad (N3)	<p>1. Funciones que suponen la integración, realización y supervisión de las tareas del área funcional, que requieren conocimientos de las tareas del puesto. Pueden realizar una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.</p> <p>2. Realizar actividades de soporte técnico especializado (gestión y trámite especializado) soportados por diferentes herramientas y/o sistemas de información.</p>
	4ª Técnico/a Ayudante			
	4ª Oficial/a Administrativo			
	4ª Programador/a de 2ª – Operador/a Informático			
	4ª Instrumentista-Programador/a Industrial			
4ª Taquimecanógrafa				
Grupo I Catg. 5ª	5ª Auxiliar Técnico	B2	MECES1 o Bachillerato o Certificado de Profesionalidad (N3)	<p>1. 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.</p>
Grupo I Catg. 6ª	6ª Auxiliar Administrativo (a definir)	B1	MECES1 o Bachillerato o Certificado de Profesionalidad (N3)	<p>Realiza tareas de soporte a la gestión de los procesos administrativos en los que participa tanto en el área administrativa como en la técnica según corresponda, tratándose de actividades procedimentadas y supervisadas que exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad esta limitada por una supervisión directa y sistemática.</p>
	6ª Lector/a-Inspector/a de Suministros			
Grupo II Catg. 1ª	Ordenanzas	B0	A extinguir	<p>Personal que realiza tareas de información y orientación al público, control de acceso a las instalaciones, ordenación de documentos y distribución de correspondencia interna y externa, manejo de máquinas sencillas de reproducción, y ejecutar las actividades, de las que dispongan de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones concretas del responsable, para cuyo desempeño son necesarios estudios básicos.</p>

## Grupo C Operador

	Categoría laboral	Grupo & nivel	Formación / experiencia mínima	Funciones generales
Grupo III Catg.-1ª	1ª Capataz/a	C4	ESO o Ciclo Formativo Grado Medio o Ciclo Formativo Grado Superior o Certificado de profesionalidad N2 o N3 y experiencia en el área	<p>Coordinar y supervisar los recursos humanos y materiales asignados, de acuerdo con las indicaciones de su responsable, supervisando los trabajos ejecutados sobre las redes de abastecimiento y saneamiento, tareas de mantenimiento correctivo, preventivo y de seguridad industrial o relativas a las operaciones de aducción y explotación en embalses, conducciones y estaciones de bombeo, centrales hidroeléctricas y ETAP con el objetivo de priorizar las actuaciones y optimizar los tiempos de ejecución, asegurando la calidad e idoneidad de los trabajos realizados.</p> <p>Revisar y comprobar el orden, limpieza y correcto funcionamiento del material, instalaciones y recursos (vehículos, instalaciones, reclinaciones, etc.) informando de cualquier anomalía que detecte.</p> <p>Organización de los diferentes equipos de trabajo, asesorando ante las incidencias a su responsable y a los equipos de campo.</p> <p>Coordinar y supervisar que se reporte en el sistema de información del proceso toda la información necesaria que permita la gestión del conocimiento, así como supervisar la realización de los procedimientos e instrucciones técnicas relacionadas con las funciones que se desempeñan.</p>

	<i>Categoría laboral</i>	<i>Grupo &amp; nivel</i>	<i>Formación /experiencia mínima</i>	<i>Funciones generales</i>
Grupo III Catg. 3º	1º Oficial/a	C3	ESO o Ciclo Formativo Grado Medio o Certificado de Profesionalidad N2	1. Realizar las tareas de mayor complejidad y dificultad asignadas de acuerdo a las instrucciones de trabajo e indicaciones que se le dan, con el fin de ejecutar las mismas (tareas de mantenimiento, reparación y explotación, tareas de señalización, toma de datos, supervisión de los trabajos realizados, y en general en todas las actividades que les sean solicitadas), así como informar y transmitir al responsable el resultado de su actividad (verbalmente o través del sistema de información que de soporte al proceso).
Grupo III- Catg. 2º	2º Oficial/a	C2		1. Realizar las tareas asignadas de acuerdo a las instrucciones de trabajo e indicaciones que se le dan, con el fin de ejecutar las mismas (tareas de mantenimiento, reparación y explotación, tareas de señalización, toma de datos, supervisión de los trabajos realizados, y en general en todas las actividades que les sean solicitadas), así como informar y transmitir al responsable el resultado de su actividad (verbalmente o través del sistema de información que de soporte al proceso).
Grupo III	4º Peón Especialista	C1	ESO o Ciclo Formativo Grado Medio o Certificado de Profesionalidad N2	1. Realiza las tareas asignadas, de acuerdo a las instrucciones de trabajo e indicaciones que se le dan, con el fin de prestar apoyo a la ejecución de las mismas (apoyo en tareas de mantenimiento, reparación y explotación, tareas de señalización, tareas de corte, limpieza y ordenación del material, toma de datos y en general apoyar en todas las actividades que les sean solicitadas), así como informar y transmitir al responsable el resultado de su actividad (verbalmente o través del sistema de información que de soporte al proceso).

*Equivalencias de grupos/niveles con la antigua clasificación profesional (Convenio 2012)*

Clasificación profesional			
<i>Antigua clasificación</i>	<i>A Técnico</i>	<i>B Soporte</i>	<i>C Operador</i>
GI-1ªA	A4		
GI-1ªB	A3		
GI-2ª	A2	B5	
GI-3ª	A1	B4	
GI-4ª		B3	C4
GI-5ª		B2	
GI-6ª		B1	
GII		B0	
GI-3ª			C3
GI-2ª			C2
GI-1ª			C1

ANEXO VI

*Prendas de trabajo*

Grupos A (Técnico) y B (Soporte):

Se dotará al personal de las siguientes prendas de vestuario y de calzado, con el fin de que dispongan de la equipación suficiente y en estado óptimo para el desempeño de sus funciones:

- Al personal de Laboratorio, de batas blancas y/o traje de pantalón blanco (tipo pijama sanitario), a elegir por la persona trabajadora. Además, se entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- Al personal adscrito al servicio médico, de bata blanca.
- A los/as Inspectores/as de Obras, de anorak de dos piezas. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- A los/as Lectores/as se les proveerá a demanda de cazadora, pantalón de invierno, pantalón de verano, camiseta de manga larga, -camisa de manga corta, jersey, calcetines, y zapato de vestir. Además, se les dotará de anorak de dos piezas. Se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- Al personal administrativo adscrito al Almacén, de un anorak de dos piezas. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- Al personal adscrito a Calidad de las Aguas y Ecología y Gestión Medioambiental que realicen trabajos en la red de abastecimiento, embalses, ríos, vertidos, plantas de tratamiento de potable o residuales, etc., de un anorak de dos piezas. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- Al personal que trabaje a la intemperie y/o que en el desempeño de sus funciones visiten instalaciones y/u obras, de un anorak de dos piezas. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- A los/as Ordenanzas y conductores adscritos a la dirección, se les proveerá a demanda de americana de traje, pantalón de invierno, pantalón de verano, camisa de manga larga, camisa de manga corta, jersey, calcetines, abrigo y zapato de vestir.

Grupo C (Operador):

Se dotará al personal de prendas de vestuario y de calzado y con el fin de que dispongan de la equipación suficiente y en estado óptimo para el desempeño de sus funciones, de la siguiente forma:

- A los/as Capataces/zas se les proveerá a demanda de cazadora, pantalón de invierno, pantalón de verano, camiseta de manga larga, camisa de manga corta, jersey, calcetines, y zapato de vestir. Además, se les dotará de anorak de dos piezas. Se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.

- Al resto del personal de este grupo se les proveerá, de pantalón, polo de manga larga, polo de manga corta (salvo indicación en contra del servicio de prevención), cazadora, polar o Softshell, y anorak. Se les proveerá a demanda de camiseta y pantalón interior térmico, calcetines y cinturón. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.

En Sevilla a 28 de octubre de 2022.—El Delegado Territorial de Empleo, Antonio Agustín Vázquez.

6W-7132

## AYUNTAMIENTOS

### SEVILLA

*Convocatoria para proveer 103 plazas de Peón.*

El Director General de Recursos Humanos, con fecha 17 de noviembre de 2022 ha resuelto lo que sigue:

«Visto escrito de don Antonio Pérez Sánchez, de fecha 15 de noviembre de 2022, por el que manifiesta su renuncia a ser miembro del Tribunal calificador del procedimiento de selección para la provisión de 103 plazas de Peón, y por consiguiente se proceda por este Servicio de Recursos Humanos a su sustitución, como Presidente suplente del Tribunal calificador de las pruebas selectivas de Peón (103 plazas).

Visto informe emitido por el Jefe de Servicio de Recursos Humanos de fecha, 16 de noviembre de 2022, en virtud de la competencia atribuida por delegación de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Sevilla, mediante acuerdo de 4 de enero de 2022, resuelvo:

Primero: Estimar la renuncia de don Antonio Pérez Sánchez a ser miembro del Tribunal calificador del procedimiento de selección para la provisión de 103 plazas de Peón.

Segundo. Modificar la composición del Tribunal calificador del procedimiento de selección para la provisión de 103 plazas de Peón, en los siguientes términos:

— Designar como Presidente suplente a doña María Romero Lineros (funcionaria de carrera de esta Corporación), en sustitución de don Antonio Pérez Sánchez.

Tercero. Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, y en la página web del Ayuntamiento de Sevilla.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 18 de noviembre de 2022.—El Jefe de Servicio de Recursos Humanos

36W-7616

### SEVILLA

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el pasado 20 de octubre de 2022, aprobó propuesta del siguiente tenor literal:

«Por acuerdo del Pleno de 29 de julio de 2019 se aprobó la composición del Consejo Rector de la Agencia Tributaria de Sevilla.

Vista la propuesta del Grupo Municipal Socialista sobre modificación de representantes en el referido órgano, y conforme a lo establecido en el art. 9, apartados 5 y 6 de los Estatutos de la Agencia Tributaria de Sevilla, se propone la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.—Cesar, a propuesta del Grupo Municipal Socialista, a don Francisco Javier Páez Vélez-Bracho como miembro del Consejo Rector de la Agencia Tributaria de Sevilla.

Nombrar a don Juan Antonio Barrionuevo Fernández como miembro titular del Consejo y a don Juan Tomás Aragón Jiménez y a doña Amelia Hernández Garrido como miembros suplentes

El Consejo Rector de la Agencia Tributaria de Sevilla queda integrado por las siguientes personas:

Presidente: Alcalde de Sevilla, don Antonio Muñoz Martínez.

Vicepresidenta: Doña Sonia Gaya Sánchez y, como suplentes doña Carmen Fuentes Medrano y don Juan Manuel Flores Cordero (PSOE-A).

Vocales: Doña Clara Isabel Macías Morilla y, como suplente, don Juan Tomás Aragón Jiménez (PSOE-A)  
 Don Juan Antonio Barrionuevo Fernández y, como suplente doña Amelia Hernández Garrido (PSOE-A)  
 Don Rafael Belmonte Gómez y, como suplente, don Ignacio Flores Berenguer (PP)  
 Don Juan de la Rosa Bonsón, y como suplente, don Jesús Gómez Palacios (PP)  
 Don Daniel González Rojas y, como suplente doña Susana Serrano Gómez-Landero (Adelante Sevilla)  
 Don Lorenzo López Aparicio y, como suplente, Don Álvaro Pimentel Siles. (Ciudadanos)  
 Don Gonzalo García de Polavieja Ferre y, como suplente doña María Cristina Peláez Izquierdo (Vox)

Segundo.—El presente acuerdo surtirá efectos desde la fecha de su adopción, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 26 de octubre de 2022.—La Jefe de Servicio de Alcaldía, Fátima Feu Viegas.

34W-6944

## SEVILLA

## Agencia Tributaria de Sevilla

El Consejo Rector de la Agencia Tributaria de Sevilla, en sesión celebrada el 21 de noviembre de 2022, ha adoptado acuerdo para aprobar las bases generales y bases específicas, que figuran como anexo a este acuerdo, por las que se registrarán los procesos selectivos que convoque la Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la Estabilización del Empleo Temporal mediante el sistema de concurso de méritos (disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), transcribiéndose las mismas a continuación:

BASES GENERALES POR LAS QUE SE REGISTRÁN LOS PROCESOS SELECTIVOS QUE CONVOQUE LA AGENCIA TRIBUTARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL EN EJECUCIÓN DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO DE MÉRITOS (DISPOSICIONES ADICIONALES SEXTA Y OCTAVA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE)

«Primera. *Objeto.*

Las presentes bases tienen por objeto regular las bases que van a regir las convocatorias para la provisión de las plazas que figuran en el anexo I, mediante el sistema de acceso libre y a través del procedimiento de concurso de méritos, en ejecución de la oferta extraordinaria de empleo público para la estabilización del empleo temporal de la Agencia Tributaria de Sevilla, aprobada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

Segunda. *Normativa aplicable.*

Los procesos selectivos se registrarán por lo establecido en las bases específicas para cada categoría y, en lo no previsto por estas últimas, por estas bases generales. Asimismo serán de aplicación a estos procesos selectivos el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; el Texto Refundido de las Disposiciones Vigentes en Materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía; el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el Acceso al Empleo Público y la Provisión de Puestos de Trabajo de las Personas con Discapacidad; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el 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, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público y demás normativa aplicable.

Tercera. *Principio de igualdad de trato.*

Las convocatorias cumplirán con el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, de acuerdo con lo que establece el artículo 14 de la Constitución Española, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 12/2007 de la Junta de Andalucía, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Cuarta. *Publicidad de las convocatorias y seguimiento de los procesos selectivos.*

Las convocatorias de los procesos selectivos serán publicadas, además de en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla (BOP), en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» (BOJA), el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) y en la página web del Ayuntamiento de Sevilla ([www.sevilla.org](http://www.sevilla.org)).

Quinta. *Descripción de las plazas.*

La descripción de las plazas objeto de esta oferta de empleo se detalla en el anexo I que acompaña a estas bases.

Sexta. *Sistema selectivo.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 61.7 del TREBEP y en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, el sistema selectivo para la provisión de las plazas objeto de esta convocatoria y que se relacionan en el anexo I será el de concurso de méritos.

Séptima. *Requisitos de los candidatos.*

Quienes aspiren a ingresar en los cuerpos y escalas objeto de las convocatorias, deberán poseer en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantener hasta el momento de la firma del contrato de trabajo, los siguientes requisitos generales de participación, así como los que señalen las correspondientes bases específicas:

A) Nacionalidad.

1. Tener nacionalidad española.
2. También podrán participar, en igualdad de condiciones que los españoles, con excepción de aquellos empleos públicos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas:
  - a) Los nacionales de los estados miembros de la Unión Europea.
  - b) El cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar los descendientes menores de veintiún años o mayores de dicha edad que sean dependientes.
  - c) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Los/as aspirantes no residentes en España incluidos en el apartado b), así como los extranjeros incluidos en el apartado c), deberán acompañar a su solicitud documento que acredite las condiciones que se alegan.

- B) Capacidad: poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- C) Edad: Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder, en su caso, de 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 cuerpos o escalas de funcionarios, ni pertenecer al mismo Cuerpo o Escala al que se presenta. En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- E) Titulación: Poseer la titulación que se requiera para el acceso a la categoría que se indique en los respectivos anexos. La titulación necesaria se detallará en las bases específicas para cada categoría que desarrollen estas generales.  
Los aspirantes con titulaciones universitarias obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente credencial de homologación o en su caso del correspondiente certificado de equivalencia, y los aspirantes con titulaciones no universitarias obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente credencial de homologación. Este requisito no se aplicará a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones de derecho comunitario.

*Octava. Acceso de las personas con discapacidad.*

En estas ofertas se reserva un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La opción a estas plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias. Quienes soliciten participar por el cupo de reserva de personas con discapacidad, únicamente podrán presentarse por este cupo. No obstante, si fueran excluidas de este turno por no reunir los requisitos exigibles para ello, se les entenderá incorporadas al turno general siempre que hayan satisfecho la tasa que fuera procedente.

En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva superase la puntuación mínima exigida, pero no obtuviera plaza por dicho cupo de reserva, y su puntuación fuera superior a la obtenida por los aspirantes del sistema general que pudieran obtener plaza, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Dado el carácter excepcional y único de esta convocatoria, que no podrá reiterarse en el futuro, las plazas reservadas al turno de discapacitados que no llegaran a cubrirse se acumularían al turno general.

*Novena. Solicitudes.*

Quienes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas, deberán hacerlo a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Sevilla ([www.sevilla.org](http://www.sevilla.org)), mediante solicitud genérica dirigida al Excmo. Sr. alcalde, haciendo constar en la misma que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

La presentación por esta vía permitirá: La inscripción en línea del modelo oficial, anexar documentos a la solicitud, el pago electrónico de las tasas y el registro electrónico de la solicitud.

Junto a la solicitud de participación deberá adjuntarse copia de la siguiente documentación:

- a) Documento Nacional de Identidad.
- b) Titulación exigida.
- c) Justificante del pago de las tasas por derechos de examen y/o acreditación de los requisitos exigidos para disfrutar de alguna exención o bonificación del pago.
- d) Certificación acreditativa de la discapacidad, en aquellas convocatorias en las que exista reserva de plazas para personas con discapacidad y opte por éstas.
- e) Certificado de servicios prestados en otra Administración Pública, distinta de la Agencia Tributaria de Sevilla, donde se hubiesen efectuado, con indicación de denominación de la plaza ocupada, grupo de clasificación y porcentaje de duración de la jornada.
- f) Certificado de vida laboral.

Una vez efectuado el pago deberá adjuntar el justificante a la solicitud de participación.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Los importes de la tasa por derechos de examen que corresponde en función del grupo o categoría de las vacantes a que se aspire son los siguientes:

Grupo A2	29,37 euros.
Grupo C1	23,44 euros.
Grupo C2	17,60 euros.

Estarán exentas del pago de esta tasa:

- a) Las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debiendo acompañar a la solicitud certificado acreditativo de tal condición.
- b) Las personas que figuren como demandantes de empleo durante, al menos, un mes antes de la fecha de la convocatoria. Serán requisitos para el disfrute de la exención que, en el plazo de que se trate, no hubieran rechazado oferta de empleo adecuado ni se hubiesen negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional y que, asimismo, carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al Salario Mínimo Interprofesional, debiendo acompañar a la solicitud certificado que acredite encontrarse en situación de demandante de empleo, durante el plazo, al menos, de un mes anterior a la fecha de la presente convocatoria; certificado de no haber rechazado, en el citado plazo de un mes, oferta de empleo ni haberse negado a participar, salvo causas justificadas, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional y finalmente, certificado que acredite que, en el citado plazo de un mes anterior a la



fecha de la convocatoria, carece de rentas superiores en cómputo mensual al salario mínimo interprofesional, referidas a la percepción de prestación/subsidio por desempleo u otra ayuda que por esta situación se pueda conceder.

- c) Las familias numerosas en los términos del artículo 12.1.c) de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de las Familias Numerosas. Tendrán derecho a una exención del 100 por 100 de la tasa los miembros de familias de la categoría especial y a una bonificación del 50 por 100 los que fueran de la categoría general. La condición de familia numerosa se acreditará mediante el correspondiente título actualizado.

El abono de los derechos de examen o, en su caso, la justificación de la concurrencia de alguna de las causas de exención total o parcial del mismo deberá hacerse dentro del plazo de presentación de solicitudes. En caso contrario se procederá a la exclusión del aspirante.

En ningún caso el pago de la tasa de los derechos de examen o la justificación de la concurrencia de alguna de las causas de exención total o parcial del mismo supondrá la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación en el proceso selectivo.

Las personas aspirantes quedan vinculadas a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes; únicamente podrán demandar su modificación mediante un escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes. Transcurrido este plazo, no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza.

Los errores materiales, de hecho, o aritméticos que pudieran advertirse en la solicitud podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a petición del interesado.

Quienes deseen participar harán constar en su solicitud el turno por el que concurren (turno general o cupo de discapacidad), entendiéndose que optan por el turno general si no hacen constar este dato.

En el caso de que la persona aspirante que solicite expresamente participar por el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad no cumpla con los requisitos exigidos para ello, pasará a participar por el turno general. Deberá, en este caso, satisfacer el importe de la tasa en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de publicación de la resolución provisional en la que aparezca como excluida en dicho turno general por no abonar la tasa.

El tratamiento de la información por medios electrónicos tendrá en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos) y demás disposiciones que resulten de aplicación.

El órgano responsable del fichero y responsable del tratamiento es la Gerencia de la Agencia Tributaria de Sevilla, ante el cual se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos y la limitación u oposición a su tratamiento, así como retirar su consentimiento.

Con la firma de la solicitud, la persona aspirante consiente el tratamiento de datos personales en ella contenidos, que se restringirá a la finalidad mencionada y no serán cedidos salvo los supuestos previstos por la Ley.

El tratamiento de los datos para la finalidad mencionada incluye la publicación oficial en los boletines oficiales correspondientes, tablón de edictos y en la página web del Ayuntamiento de Sevilla, de los datos necesarios de carácter personal referidos a nombre, apellidos y documento nacional de identidad, precisos para facilitar a las personas interesadas la información relativa a la lista de personas admitidas y excluidas y desarrollo de la convocatoria.

Además, dicho tratamiento también comprende la posibilidad de ponerse en contacto con la persona aspirante a través del correo electrónico y/o número de teléfono facilitado por ésta, con objeto de agilizar y facilitar trámites de los procedimientos selectivos correspondientes.

#### Décima. *Admisión de aspirantes.*

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas, en la que constará, en su caso, la causa de exclusión, que se hará pública en la página web del Ayuntamiento de Sevilla, previa referencia extractada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Las personas interesadas dispondrán de un plazo de diez días hábiles para subsanar, en su caso, los errores de hecho o solicitar la inclusión en el caso de resultar excluida.

Finalizado dicho plazo, la lista de admitidos/as y excluidos/as quedará elevada automáticamente a definitiva si contra la misma no se presenta reclamación alguna, resolviéndose, por el contrario, las que se formularen mediante resolución expresa notificada a la persona interesada mediante la oportuna publicación.

Sin perjuicio de que a la finalización del proceso selectivo se requiera, a quienes hayan superado el mismo, la acreditación documental del cumplimiento de los requisitos de participación, en cualquier momento del proceso selectivo, el órgano convocante podrá requerir a las personas aspirantes que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos y, de no acreditar los mismos, acordar su exclusión.

No procederá la devolución de los derechos de examen en los supuestos de exclusión por causas imputables a los aspirantes.

#### Undécima. *Tribunales calificadoros.*

El Tribunal Calificador, que será nombrado por el órgano competente, estará formado, salvo que en las Bases específicas de cada convocatoria se determine otra composición, por un presidente, un secretario con voz y sin voto, y un mínimo de cuatro vocales, así como sus correspondientes suplentes.

No podrán formar parte de los Tribunales el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos, personal laboral temporal y el personal eventual. Tampoco podrán formar parte de los Tribunales las personas que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

Todos los miembros de los Tribunales deberán poseer titulación de igual nivel o superior a la exigida para el acceso a las plazas convocadas y ser funcionarios de carrera o personal laboral fijo. Asimismo, los Tribunales no podrán estar formados mayoritariamente por personal pertenecientes al mismo cuerpo o subescala objeto de la selección.

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

Los órganos de selección deberán ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 y la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en el artículo 60.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, los tribunales velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Cuando el procedimiento selectivo por dificultades técnicas o de otra índole así lo aconsejase, los tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus facultades técnicas, y tendrán voz, pero no voto.

El Tribunal calificador actuará con sujeción a lo dispuesto en las Leyes 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, y demás disposiciones vigentes.

Para la válida constitución de los tribunales, a efectos de la celebración de las sesiones, deliberaciones y tomas de acuerdos, se requerirá la presencia del presidente y el secretario o, en su caso, de quienes les sustituyan y de la mitad, al menos, de sus miembros.

El régimen jurídico aplicable a los tribunales se ajustará en todo momento a lo dispuesto para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En caso de ausencia tanto del presidente titular como del suplente, el primero designará entre los vocales un sustituto que lo suplirá. En el supuesto de que el presidente titular no designe a nadie, su sustitución se hará por el vocal de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden.

Los Tribunales adoptarán sus acuerdos por mayoría de los miembros presentes en cada sesión. En caso de empate se repetirá la votación hasta una tercera vez en la que, si persiste el empate, éste lo dirimirá el presidente con su voto. Para las votaciones se seguirá el orden establecido en la resolución de nombramiento de los miembros del tribunal, votando en último lugar el presidente.

Los tribunales continuarán constituidos hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

Los aspirantes podrán recusar a los miembros del tribunal cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Durante el desarrollo de las pruebas selectivas los tribunales resolverán todas las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases de la convocatoria, y adoptarán los acuerdos que garanticen el buen orden del proceso en lo no previsto expresamente por aquéllas.

A efectos de comunicaciones y demás incidencias, cada convocatoria determinará la sede del tribunal.

Duodécima. *Desarrollo del proceso selectivo.*

El orden de valoración de los méritos de las personas aspirantes será el que resulte del sorteo a que se refiere el artículo 17 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, cuyo resultado quedará recogido en las bases específicas de cada convocatoria.

Igualmente, en las actas del órgano calificador deberá quedar constancia del desglose de las puntuaciones otorgadas y el cálculo de éstas.

El tribunal podrá requerir, en cualquier momento del proceso selectivo, la acreditación de la identidad de los aspirantes. Asimismo, en cualquier momento del procedimiento, si el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple cualquiera de los requisitos exigidos en la convocatoria, deberá proponer su exclusión a la autoridad convocante, o en su caso, pondrá en conocimiento de esta el que pudiera concurrir esta circunstancia para que, previas las comprobaciones necesarias, se resuelva al respecto.

Decimotercera. *Puntuación del concurso de méritos.*

Normas generales

Los anexos específicos de cada categoría fijarán el baremo de méritos aplicable de acuerdo con los siguientes criterios:

La puntuación máxima del concurso de méritos será de 100 puntos, que podrán conseguirse teniendo en cuenta dos únicos ítems:

- a) La experiencia acumulada como personal funcionario interino o como laboral temporal, que podrá sumar, según determine cada base específica, entre 70 y 100 puntos.
- b) La superación sin haber obtenido plaza de procesos selectivos en la Agencia Tributaria de Sevilla para acceder a la misma plaza a la que se opte, o bien la superación de alguna de las pruebas de tales procesos selectivos. Este ítem podrá sumar, según determine cada base específica, entre 0 y 30 puntos.

Las referencias que en estas bases generales y en las bases específicas se hacen a la Agencia Tributaria de Sevilla, deben entenderse referidas también a la Agencia Municipal de Recaudación del Ayuntamiento de Sevilla, denominación anterior de este organismo autónomo.

La valoración de los méritos correspondientes a la experiencia acumulada queda acotada a un período máximo de veinte años, contados desde 1 de diciembre de 2002 hasta 30 de noviembre de 2022, ambos inclusive. No obstante, a efectos de los criterios de desempate relativos a la antigüedad en la Agencia Tributaria de Sevilla y la edad, no se aplicará límite temporal alguno.

La valoración de los méritos correspondientes a la superación total (sin plaza) o parcial de los procesos selectivos en la Agencia Tributaria de Sevilla para acceder a la categoría a la que se opte queda acotada a los procesos selectivos convocados y finalizados a partir del 1 de enero de 2000 y hasta el 30 de noviembre de 2022.

En cada anexo específico, el valor máximo de la experiencia acumulada será el resultado de restar a 100 la puntuación máxima correspondiente a la superación total (sin plaza) o parcial de procesos selectivos en la Agencia Tributaria de Sevilla para acceder a la categoría a la que se opte.

En cada anexo específico, la puntuación del mes de experiencia será el cociente resultante de dividir la puntuación máxima de este ítem entre 240.

La valoración de la experiencia acumulada en cualquier entidad u organismo del sector público distinta a la Agencia Tributaria de Sevilla será el 0,25 de la correspondiente a la acumulada en la propia Agencia Tributaria de Sevilla.

En cada anexo específico, el valor del ítem correspondiente a la superación total (sin plaza) o parcial de los procesos selectivos en la Agencia Tributaria de Sevilla para acceder a la categoría a la que se opte, dentro del máximo de 30 puntos, se concretará teniendo en cuenta el número de procesos convocados en dicha categoría desde el 1 de enero de 2000. Solo en el caso de que no se hubiese

convocado proceso selectivo alguno, el valor de este ítem será 0. En los demás supuestos, el valor será de entre 10 y 30 puntos, graduándose entre ambos extremos atendiendo al número de procesos convocados, el tiempo transcurrido desde su convocatoria y el número de plazas ofertadas en relación con la plantilla de la categoría correspondiente.

En el ítem correspondiente a la superación total (sin plaza) o parcial de los procesos selectivos en la Agencia Tributaria de Sevilla para acceder a la categoría a la que se opte, solo obtendrán la puntuación máxima las personas aspirantes que hubieran superado sin plaza todo el proceso selectivo. El resto de los/as aspirantes obtendrán una puntuación equivalente al resultado de multiplicar el número de pruebas aprobadas por el cociente resultante de dividir la puntuación máxima entre el número de pruebas de que constase el proceso selectivo.

- Experiencia acumulada:

Sólo se tendrán en cuenta para valorar la experiencia los servicios prestados como personal funcionario interino o como laboral temporal, cualquiera que sea la modalidad del nombramiento o la contratación. Nunca se valorarán, por tanto, los servicios prestados como funcionario de carrera o laboral fijo, ni siquiera cuando, en su condición de tales, ocupen temporalmente un puesto de trabajo o destino en virtud de una comisión de servicios. Nunca se computarán tampoco los servicios prestados como personal eventual (art. 12.4 TREBEP) ni como personal directivo.

Se computarán como períodos de servicios prestados a todos los efectos los correspondientes a las siguientes situaciones:

- La excedencia por razón de violencia de género (art. 89.5 TREBEP).
- Los servicios especiales (art. 87 TREBEP) o la excedencia forzosa (art. 46.1 TRET).
- Situaciones de incapacidad laboral temporal.
- Permisos de maternidad y paternidad, por situación de riesgo durante el embarazo, y por adopción y acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente.

En la valoración de la experiencia se distinguirán dos situaciones:

- Servicios prestados en la Agencia Tributaria de Sevilla.
- Servicios prestados en cualquier otra entidad u organismo del sector público. En este apartado se incluirán también los servicios prestados en el Ayuntamiento de Sevilla y sus organismos autónomos distintos de la Agencia Tributaria de Sevilla.

Lo que determinará la aplicación de la puntuación asignada a cada uno de los grupos anteriores será la entidad que hubiera realizado el nombramiento como funcionario interino o que aparezca como empleador en la relación laboral de carácter temporal, independientemente de donde se hubiesen prestado los servicios materialmente. Así, a todos los funcionarios interinos nombrados por el Ayuntamiento de Sevilla y adscritos a algún organismo autónomo del propio ayuntamiento, se les valorará la experiencia como adquirida en el Ayuntamiento de Sevilla.

Para valorar la experiencia solo se computarán los servicios prestados en plazas de igual denominación a la que se opta. A estos efectos se tendrán en cuenta la experiencia en categorías cuya denominación haya sido modificada como consecuencia del acuerdo de Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla de 8 de mayo de 2008, de equiparación de categorías en la Agencia Tributaria de Sevilla.

La experiencia en las plazas de igual denominación a la que se opta ha de ser entendida con independencia de la vinculación funcional o laboral en la que se haya adquirido.

En la valoración de este ítem se aplicarán las siguientes reglas:

- Solo se tendrán en cuenta meses completos, asimilándose al mes completo las fracciones iguales o superiores a 15 días.
- Tendrá la consideración de mes completo treinta días de servicios, sean éstos continuados o no.
- Los servicios prestados en jornada a tiempo parcial se valorarán igual que los correspondientes a jornada completa.

Si se acumulase experiencia en distintos grupos de los dos previstos en el punto anterior, la puntuación máxima será el resultado de sumar el producto del número de meses completo en cada grupo por su valor unitario.

- Superación total (sin plaza) o parcial de procesos selectivos en la Agencia Tributaria de Sevilla:

Se valorará como mérito el hecho de haber superado un proceso selectivo en la Agencia Tributaria de Sevilla, aunque sin obtener plaza, o bien haber superado alguna prueba de dicho proceso.

Solo se valorarán los procesos selectivos para la cobertura de vacantes correspondientes a ofertas de empleo público, no los que hubieran podido realizarse para la constitución de bolsas de empleo.

Solo se valorarán los procesos selectivos convocados por la Agencia Tributaria de Sevilla.

Solo se valorarán los procesos selectivos para cubrir vacantes de igual denominación a la de la plaza a que se opta. A estos efectos se tendrán en cuenta los procesos selectivos realizados en la Agencia Municipal de Recaudación de Sevilla para categorías cuya denominación haya sido modificada como consecuencia del acuerdo de Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla de equiparación de categorías de 8 de mayo de 2008.

Nunca podrá valorarse más de un proceso selectivo. Cuando la persona aspirante haya participado en más de un proceso selectivo para cubrir vacantes de igual denominación a la que se opta, elegirá cuál es el proceso selectivo que quiere que se le valore.

- Calificación final y puntuación mínima para superar el proceso selectivo por concurso de méritos:

La calificación final será la suma de la puntuación obtenida en los dos ítems del baremo de méritos que se desarrollan en los apartados anteriores de esta base.

En caso de empate en la calificación final, los criterios de desempate serán, por el orden que se citan, los siguientes:

- Ocupación actual, en su caso, de las plazas de igual denominación a la que se opte en la Agencia Tributaria de Sevilla. A estos efectos se tomará la situación existente a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de la convocatoria del proceso selectivo correspondiente.
- Mayor puntuación en el ítem correspondiente a la experiencia acumulada.
- Mayor puntuación en el ítem correspondiente a la superación total (sin plaza) o parcial de procesos selectivos en la Agencia Tributaria de Sevilla.
- Mayor antigüedad en la Agencia Tributaria de Sevilla.
- Mayor edad.
- Sexo más subrepresentado en las plazas de igual denominación a la que se opte.

La obtención de plaza en el concurso de méritos requerirá en todo caso haber obtenido una puntuación mínima en el ítem correspondiente a la experiencia acumulada. Dado que la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021 reserva la provisión por el sistema de concurso para las plazas cubiertas temporalmente de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, y la disposición adicional octava de la misma Ley 20/2021 suma a dicha provisión por concurso las vacantes ocupadas a 30 de diciembre de 2021 con una relación de esta naturaleza anterior a 1 de enero de 2016, dicho mínimo se fijará en cada base específica en una puntuación equivalente a 60 meses de experiencia en la Agencia Tributaria de Sevilla.

▪ **Acreditación de los méritos:**

Los servicios prestados en la Agencia Tributaria de Sevilla, no habrán de ser acreditados, siendo aportados de oficio por la propia Agencia Tributaria de Sevilla.

La experiencia profesional acumulada en contrataciones realizadas por cualquier otra administración se acreditará mediante certificado de servicios prestados emitido por el órgano competente de la administración donde se hubiesen efectuado, indicándose la denominación de la plaza ocupada, el grupo de clasificación y el porcentaje de duración de la jornada.

Todas las personas aspirantes deberán aportar un certificado actualizado de su vida laboral.

Las pruebas superadas en procesos selectivos convocados por la Agencia Tributaria de Sevilla no deben ser acreditadas por las personas aspirantes. No obstante, sí será imprescindible que indiquen el proceso selectivo que pretende que se les valore con indicación del año en que tuvo lugar la convocatoria.

**Decimocuarta. Propuesta de selección, presentación de documentos y nombramiento.**

Concluido el proceso de selección, el Tribunal publicará tanto en el Tablón de Edictos Electrónico del Ayuntamiento de Sevilla como en la página web oficial del Ayuntamiento de Sevilla, la relación de las personas aspirantes aprobadas por orden de puntuación. El número de personas aprobadas no podrá rebasar el número de plazas convocadas. No obstante, siempre que el órgano de selección haya propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de estas, cuando se produzcan renunciaciones de las personas aspirantes seleccionadas, antes de la firma del contrato de trabajo, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección, relación complementaria de las personas aspirantes que sigan a las propuestas, para su posible nombramiento como personal laboral fijo.

Del mismo modo se actuará en el supuesto de que algún/a aspirante fuera excluido/a por no presentación o falsedad en la documentación o no superase el reconocimiento médico previsto en las bases generales o bases específicas en que así se recogiere.

Las personas aspirantes propuestas aportarán ante la Agencia Tributaria de Sevilla, dentro del plazo de veinte días, desde que se hagan públicas las relaciones de aprobadas/os, en la forma indicada en esta base, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria, y los que se exijan, en su caso, en las bases específicas, así como declaración jurada de no hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incompatibilidad previstos en la legislación vigente. El cumplimiento del requisito acreditativo de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas se verificará por el obligatorio reconocimiento médico encargado por la Agencia Tributaria de Sevilla.

Las personas que tuvieran la condición de empleados públicos estarán exentas de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento o contrato, debiendo presentar únicamente certificación de la Administración Pública de quien dependan, acreditando la condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

Quienes, dentro del plazo indicado, y salvo causas de fuerza mayor, no presentaran la documentación, no podrán ser nombradas/os, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia.

Seguidamente, se elevará dicha relación, junto con el acta de la última sesión, que deberá hacer concreta referencia a la/s persona/ aspirante/s seleccionadas, al órgano competente de la Agencia Tributaria de Sevilla a los efectos de los correspondientes nombramientos.

Cumplidos los siguientes trámites, se procederá a la contratación en favor de las personas aspirantes seleccionadas, que deberán firmar el contrato de trabajo dentro del plazo de treinta días siguientes a la recepción de la notificación oficial del nombramiento. Si, sin causa justificada, no firmaran el contrato de trabajo dentro de dicho plazo, se entenderá que renuncian a la plaza y a la contratación; y se realizará una nueva propuesta de contratación a favor de la siguiente persona aspirante en la forma que determinan estas bases.

Dicho personal quedarán sometidos al sistema de incompatibilidad actualmente vigente, sin perjuicio de que por el puesto que ocupen les sea de aplicación otro de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo.

**Decimoquinta. Adjudicación de destinos.**

La adjudicación de los puestos de trabajo al personal de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con las peticiones de los/as interesados/as entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo.

Si algún/a aspirante no presentase solicitud de adjudicación de destinos, se le adjudicará el puesto que no hubiera sido asignado a ningún/a otro/a aspirante.

**Decimosexta. Recursos.**

Contra las presentes bases generales, podrá interponerse potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, de acuerdo con lo previsto en los arts. 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien podrá interponerse directamente, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, conforme a lo dispuesto en el art. 114.1. c) de la ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común y art. 46 de la Ley 29/1.998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. También podrán utilizarse, no obstante, otros recursos, si lo estimasen oportuno.

ANEXO 1

PLAZAS DE ESTABILIZACIÓN POR CONCURSO DE MÉRITOS

Subescala Técnica y Administrativa de personal laboral:

Categoría Técnico Medio (A2)

- Analista Programador 4 plazas.

Categoría Técnico Auxiliar (C1)

- Programador 4 plazas.

Categoría Administrativo (C1)

- Administrativo 1 plaza.

Categoría Auxiliar Administrativo (C2)

- Auxiliar Administrativo 17 plazas.

#### ANEXO 2

BASES ESPECÍFICAS POR LAS QUE SE REGIRÁ EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 4 PLAZAS DE ANALISTA PROGRAMADOR DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DE SEVILLA, ESCALA LABORAL, SUBESCALA TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA, PERTENECIENTES A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

Plaza: Analista Programador.

Escala: Personal laboral.

Subescala: Técnica y Administrativa.

Grupo A2.

Categoría: Técnico Medio. Analista Programador.

Número: 4.

Plazas turno libre: 4.

Procedimiento de selección: Concurso.

Titulación: Título Universitario Oficial de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Grado o equivalentes.

Tasas derechos examen: 29,37 €.

Primera. *Ámbito de aplicación.*

El objeto de las presentes bases específicas es regular la realización del proceso selectivo para la cobertura de 4 plazas de analista programador de la plantilla de personal laboral de la Agencia Tributaria de Sevilla, todas ellas correspondientes a la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal, aprobada por la Junta de Gobierno del ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

En lo no previsto en estas bases específicas se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación y en las bases generales que rigen los procesos selectivos que convoque la Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal mediante el sistema de concurso de méritos, aprobada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

Segunda. *Características de las plazas.*

Las plazas convocadas corresponden a la plantilla de personal laboral de la Agencia Tributaria de Sevilla, Subescala Técnica y Administrativa, Grupo A2, Categoría Técnico Medio, Analista Programador.

Tercera. *Solicitudes.*

Quiénes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas, deberán hacerlo a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Sevilla ([www.sevilla.org](http://www.sevilla.org)), mediante solicitud genérica dirigida al Excmo. Sr. Alcalde, haciendo constar en la misma que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

La presentación por esta vía permitirá: la inscripción en línea del modelo oficial, anexar documentos a la solicitud, el pago electrónico de las tasas y el registro electrónico de la solicitud.

Junto a la solicitud de participación deberá adjuntarse copia de la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad.
- Titulación exigida.
- Justificante del pago de las tasas por derechos de examen y/o acreditación de los requisitos exigidos para disfrutar de alguna exención o bonificación del pago.
- Certificado de servicios prestados en otra Administración Pública, distinta de la Agencia Tributaria de Sevilla, donde se hubiesen efectuado, con indicación de denominación de la plaza ocupada, grupo de clasificación y porcentaje de duración de la jornada.
- Certificado de vida laboral.

Cuarta. *Requisitos.*

Las personas aspirantes, además, de reunir los requisitos generales contemplados en la base séptima de las bases generales, deberán estar en posesión o en condiciones de obtener el título Universitario Oficial de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Grado o equivalentes.

Quinta. *Descripción del proceso selectivo y valoración.*

La puntuación máxima del concurso será de 100 puntos, que podrán conseguirse teniendo en cuenta los siguientes méritos:

La experiencia acumulada en plazas de Analista Programador como personal funcionario interino o como laboral temporal, hasta un máximo de 100 puntos que podrán obtenerse de acuerdo con la siguiente valoración:

- Servicios prestados en plazas de Analista Programador en la Agencia Tributaria de Sevilla, a razón de 0,416667 puntos por mes y hasta un máximo de 100 puntos.
- Servicios prestados en plazas de Analista Programador, grupo A2, en cualquier otra entidad u organismo del sector público, a razón de 0,104167 puntos por mes y hasta un máximo de 25 puntos.

La superación del proceso selectivo requerirá obtener en el ítem correspondiente a la experiencia acumulada una puntuación mínima de 25 puntos.

Sexta. *Orden de valoración.*

El orden de valoración en el concurso de los/as aspirantes que concurren a esta convocatoria se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «U», de conformidad con la resolución de 9 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de

Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado

En el supuesto de que no exista ningún/a aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «U», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «V», y así sucesivamente.

*Séptima. Tribunal calificador.*

El Tribunal para la presente convocatoria quedará formado conforme a lo establecido en las bases generales que rigen los procesos selectivos que convoque La Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal mediante el sistema de concurso de méritos.

Su composición se hará pública en el «Boletín Oficial» de la provincia conjuntamente con la lista de admitidas/os y excluidas/os.

A efectos de comunicaciones y demás incidencias, la sede del Tribunal se fija en las oficinas centralles de la Agencia Tributaria de Sevilla, Avenida de Málaga, 12, 41004, Sevilla.

ANEXO 3

BASES ESPECÍFICAS POR LAS QUE SE REGIRÁ EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 4 PLAZAS DE PROGRAMADOR DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DE SEVILLA, ESCALA LABORAL, SUBESCALA TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA, PERTENECIENTES A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

Plaza: Programador.

Escala: Personal laboral.

Subescala: Técnica y Administrativa.

Grupo: C1.

Categoría: Técnico Medio Auxiliar. Programador.

Número: 4.

Plazas turno libre: 4.

Procedimiento de selección: Concurso.

Titulación: Bachillerato, Técnico o equivalentes.

Tasas derechos examen: 23,44 €.

*Primera. Ámbito de aplicación.*

El objeto de las presentes bases específicas es regular la realización del proceso selectivo para la cobertura de 4 plazas de programador de la plantilla de personal laboral de la Agencia Tributaria de Sevilla, todas ellas correspondientes a la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal, aprobada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

En lo no previsto en estas bases específicas se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación y en las bases generales que rigen los procesos selectivos que convoque la Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal mediante el sistema de concurso de méritos, aprobada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

*Segunda. Características de las plazas.*

Las plazas convocadas corresponden a la plantilla de personal laboral de la Agencia Tributaria de Sevilla, Subescala Técnica y Administrativa, Grupo C1, Categoría Técnico Medio Auxiliar, Programador.

*Tercera. Solicitudes.*

Quienes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas, deberán hacerlo a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Sevilla ([www.sevilla.org](http://www.sevilla.org)), mediante solicitud genérica dirigida al Excmo. Sr. Alcalde, haciendo constar en la misma que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

La presentación por esta vía permitirá: la inscripción en línea del modelo oficial, anexar documentos a la solicitud, el pago electrónico de las tasas y el registro electrónico de la solicitud.

Junto a la solicitud de participación deberá adjuntarse copia de la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad.
- Titulación exigida.
- Justificante del pago de las tasas por derechos de examen y/o acreditación de los requisitos exigidos para disfrutar de alguna exención o bonificación del pago.
- Certificado de servicios prestados en otra Administración Pública, distinta de la Agencia Tributaria de Sevilla, donde se hubiesen efectuado, con indicación de denominación de la plaza ocupada, grupo de clasificación y porcentaje de duración de la jornada.
- Certificado de vida laboral.

*Cuarta. Requisitos.*

Las personas aspirantes, además, de reunir los requisitos generales contemplados en la base séptima de las bases generales, deberán estar en posesión o en condiciones de obtener el título de Bachillerato, Técnico o equivalentes.

*Quinta. Descripción del proceso selectivo y valoración.*

La puntuación máxima del concurso será de 100 puntos, que podrán conseguirse teniendo en cuenta los siguientes méritos:

La experiencia acumulada en plazas de Programador como personal funcionario interino o como laboral temporal, hasta un máximo de 100 puntos que podrán obtenerse de acuerdo con la siguiente valoración:

- Servicios prestados en plazas de Programador en la Agencia Tributaria de Sevilla, a razón de 0,416667 puntos por mes y hasta un máximo de 100 puntos
- Servicios prestados en plazas de Programador, grupo C1, en cualquier otra entidad u organismo del sector público, a razón de 0,104167 puntos por mes y hasta un máximo de 25 puntos

La superación del proceso selectivo requerirá obtener en el ítem correspondiente a la experiencia acumulada una puntuación mínima de 25 puntos.

#### Sexta. Orden de valoración.

El orden de valoración en el concurso de los/as aspirantes que concurren a esta convocatoria se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «U», de conformidad con la resolución de 9 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado

En el supuesto de que no exista ningún/a aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «U», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «V», y así sucesivamente.

#### Séptima. Tribunal calificador.

El Tribunal para la presente convocatoria quedará formado conforme a lo establecido en las bases generales que rigen los procesos selectivos que convoque La Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal mediante el sistema de concurso de méritos.

Su composición se hará pública en el «Boletín Oficial» de la provincia conjuntamente con la lista de admitidas/os y excluidas/os.

A efectos de comunicaciones y demás incidencias, la sede del Tribunal se fija en las oficinas centrales de la Agencia Tributaria de Sevilla, Avenida de Málaga, 12, 41004, Sevilla.

#### ANEXO 4

BASES ESPECÍFICAS POR LAS QUE SE REGISTRARÁ EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DE SEVILLA, ESCALA LABORAL, SUBESCALA TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA, PERTENECIENTES A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

Plaza: Administrativo.

Escala: Personal laboral.

Subescala: Técnica y Administrativa.

Grupo: C1.

Categoría: Administrativo.

Número: 1

Plazas turno libre: 1

Procedimiento de selección: Concurso.

Titulación: Bachillerato, Técnico o equivalente.

Tasas derechos examen: 23,44 €.

#### Primera. Ámbito de aplicación.

El objeto de las presentes bases específicas es regular la realización del proceso selectivo para la cobertura de 1 plaza de administrativo de la plantilla de personal laboral de la Agencia Tributaria de Sevilla, todas ellas correspondientes a la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la Estabilización del empleo temporal, aprobada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

En lo no previsto en estas bases específicas se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación y en las bases generales que rigen los procesos selectivos que convoque la Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal mediante el sistema de concurso de méritos, aprobada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

#### Segunda. Características de las plazas.

La plaza convocada corresponde a la plantilla de personal laboral de la Agencia Tributaria de Sevilla, Subescala Técnica y Administrativa, Grupo C1, Categoría Administrativo.

#### Tercera. Solicitudes.

Quienes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas, deberán hacerlo a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Sevilla ([www.sevilla.org](http://www.sevilla.org)), mediante solicitud genérica dirigida al Excmo. Sr. Alcalde, haciendo constar en la misma que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

La presentación por esta vía permitirá: la inscripción en línea del modelo oficial, anexar documentos a la solicitud, el pago electrónico de las tasas y el registro electrónico de la solicitud.

Junto a la solicitud de participación deberá adjuntarse copia de la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad.
- Titulación exigida.
- Justificante del pago de las tasas por derechos de examen y/o acreditación de los requisitos exigidos para disfrutar de alguna exención o bonificación del pago.
- Certificado de servicios prestados en otra Administración Pública, distinta de la Agencia Tributaria de Sevilla, donde se hubiesen efectuado, con indicación de denominación de la plaza ocupada, grupo de clasificación y porcentaje de duración de la jornada.
- Certificado de vida laboral.

#### Cuarta. Requisitos.

Las personas aspirantes, además, de reunir los requisitos generales contemplados en la base séptima de las bases generales, deberán estar en posesión o en condiciones de obtener el título de Bachillerato, Técnico o equivalentes.

#### Quinta. Descripción del proceso selectivo y valoración.

La puntuación máxima del concurso será de 100 puntos, que podrán conseguirse teniendo en cuenta los siguientes méritos:

La experiencia acumulada en plazas de Administrativo como personal funcionario interino o como laboral temporal, hasta un máximo de 100 puntos que podrán obtenerse de acuerdo con la siguiente valoración:

- Servicios prestados en plazas de Administrativo en la Agencia Tributaria de Sevilla, a razón de 0,416667 puntos por mes y hasta un máximo de 100 puntos. En aplicación del acuerdo de Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla de

equiparación de categorías de 8 de mayo de 2008, se computarán en este apartado la experiencia en plazas de Agente de la Hacienda Municipal 3.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup> de la antigua Agencia Municipal de Recaudación.

- Servicios prestados en plazas de Administrativo en cualquier otra entidad u organismo del sector público, a razón de 0,104167 puntos por mes y hasta un máximo de 25 puntos.

La superación del proceso selectivo requerirá obtener en el ítem correspondiente a la experiencia acumulada una puntuación mínima de 25 puntos.

Sexta. *Orden de valoración.*

El orden de valoración en el concurso de los/as aspirantes que concurren a esta convocatoria se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «U», de conformidad con la resolución de 9 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado

En el supuesto de que no exista ningún/a aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «U», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «V», y así sucesivamente.

Séptima. *Tribunal calificador.*

El Tribunal para la presente convocatoria quedará formado conforme a lo establecido en las bases generales que rigen los procesos selectivos que convoque La Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal mediante el sistema de concurso de méritos.

Su composición se hará pública en el «Boletín Oficial» de la provincia conjuntamente con la lista de admitidas/os y excluidas/os.

A efectos de comunicaciones y demás incidencias, la sede del Tribunal se fija en las oficinas centrales de la Agencia Tributaria de Sevilla, Avenida de Málaga, 12, 41004, Sevilla.

ANEXO 5

BASES ESPECÍFICAS POR LAS QUE SE REGIRÁ EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 17 PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DE SEVILLA, ESCALA LABORAL, SUBESCALA TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA, PERTENECIENTES A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

Plaza: Auxiliar Administrativo.

Escala: Personal laboral.

Subescala: Técnica y Administrativa.

Grupo: C2.

Categoría: Auxiliar Administrativo.

Número: 17.

Plazas turno general: 15.

Plazas reservadas a personas con discapacidad: 2.

Procedimiento de selección: Concurso.

Titulación: Graduado Escolar, F.P. primer grado o equivalente.

Tasas derechos examen: 17,60 €

Primera. *Ámbito de aplicación.*

El objeto de las presentes bases específicas es regular la realización del proceso selectivo para la cobertura de 17 plazas de auxiliar administrativo de la plantilla de personal laboral de la Agencia Tributaria de Sevilla, todas ellas correspondientes a la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la Estabilización del empleo temporal, aprobada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

En lo no previsto en estas bases específicas se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación y en las bases generales que rigen los procesos selectivos que convoque la Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal mediante el sistema de concurso de méritos, aprobada por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla en sesión celebrada el 29 de abril de 2022 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 107, de 12 de mayo de 2022.

Segunda. *Características de las plazas.*

Las plazas convocadas corresponden a la plantilla de personal laboral de la Agencia Tributaria de Sevilla, Subescala Técnica y Administrativa, Grupo C2, Categoría Auxiliar Administrativo.

Tercera. *Reserva plazas discapacidad.*

Del total de las plazas se reservan dos plazas para personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, siempre que superen el proceso selectivo y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Las plazas reservadas para el turno de discapacidad, que no sean cubiertas por los/las aspirantes de dicho turno, se acumularán a las del turno libre. Igualmente, pasarán a cubrirse por el turno general las vacantes reservadas al turno de discapacidad cuando no sea admitido/a al mismo ningún/a aspirante.

Cuarta. *Solicitudes.*

Quienes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas, deberán hacerlo a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Sevilla ([www.sevilla.org](http://www.sevilla.org)), mediante solicitud genérica dirigida al Excmo. Sr Alcalde, haciendo constar en la misma que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

La presentación por esta vía permitirá: la inscripción en línea del modelo oficial, anexar documentos a la solicitud, el pago electrónico de las tasas y el registro electrónico de la solicitud.

Junto a la solicitud de participación deberá adjuntarse copia de la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad.
- Titulación exigida.



- Justificante del pago de las tasas por derechos de examen y/o acreditación de los requisitos exigidos para disfrutar de alguna exención o bonificación del pago.
- Certificación acreditativa de la discapacidad, en aquellos casos en que los que los/as aspirantes opten por las plazas reservadas para personas con discapacidad.
- Certificado de servicios prestados en otra Administración Pública, distinta de la Agencia Tributaria de Sevilla, donde se hubiesen efectuado, con indicación de denominación de la plaza ocupada, grupo de clasificación y porcentaje de duración de la jornada.
- Certificado de vida laboral.

Quinta. *Requisitos.*

Las personas aspirantes, además, de reunir los requisitos generales contemplados en la base séptima de las bases generales, deberán estar en posesión o en condiciones de obtener el título de Graduado Escolar, F.P. primer grado o equivalente.

Sexta. *Descripción del proceso selectivo y valoración.*

La puntuación máxima del concurso será de 100 puntos, que podrán conseguirse teniendo en cuenta los siguientes méritos:

1. La experiencia acumulada en plazas de Auxiliar Administrativo como personal funcionario interino o como laboral temporal, hasta un máximo de 70 puntos que podrán obtenerse de acuerdo con la siguiente valoración:
  - Servicios prestados en plazas de Auxiliar Administrativo en la Agencia Tributaria de Sevilla, a razón de 0,291666 puntos por mes y hasta un máximo de 70 puntos. En aplicación del acuerdo de Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla de equiparación de categorías de 8 de mayo de 2008, se computarán en este apartado la experiencia en plazas de Auxiliar Administrativo de 1.ª y 2.ª de la antigua Agencia Municipal de Recaudación.
  - Servicios prestados en plazas de Auxiliar Administrativo en cualquier otra entidad u organismo del sector público, a razón de 0,0729167 puntos por mes y hasta un máximo de 17,50 puntos.
2. Superación de procesos selectivos. Será susceptible de valoración el proceso selectivo para la cobertura de vacantes de Auxiliar Administrativo/a convocado por la Agencia Tributaria de Sevilla en la siguiente fecha: «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 265, de 15 de noviembre de 2001. Convocatoria de 4 plazas de auxiliar administrativo de 2.ª.
  - Superación total de las tres pruebas del proceso selectivo sin haber obtenido plaza, 30 puntos
  - Superación parcial de alguna o algunas de las pruebas del proceso selectivo, 10 puntos por cada prueba superada.

La superación del proceso selectivo requerirá obtener en el ítem correspondiente a la experiencia acumulada una puntuación mínima de 17,50 puntos.

Séptima. *Orden de valoración.*

El orden de valoración en el concurso de los/as aspirantes que concurren a esta convocatoria se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «U», de conformidad con la resolución de 9 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado

En el supuesto de que no exista ningún/a aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «U», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «V», y así sucesivamente.

Octava. *Tribunal calificador.*

El Tribunal para la presente convocatoria quedará formado conforme a lo establecido en las bases generales que rigen los procesos selectivos que convoque La Agencia Tributaria de Sevilla para la selección del personal laboral en ejecución de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la Estabilización del empleo temporal mediante el sistema de concurso de méritos.

Su composición se hará pública en el «Boletín Oficial» de la provincia conjuntamente con la lista de admitidas/os y excluidas/os.

A efectos de comunicaciones y demás incidencias, la sede del Tribunal se fija en las oficinas centralles de la Agencia Tributaria de Sevilla, Avenida de Málaga, 12, 41004, Sevilla.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 21 de noviembre de 2022.—La Gerente, Eva María Vidal Rodríguez.

36W-7623

ALBAIDA DEL ALJARAFE

Resolución de Alcaldía núm. 2022-0702 de fecha 21 de noviembre de 2022 del Ayuntamiento de esta villa por la que se nombra como funcionaria de carrera, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa, Categoría de Administrativo de Secretaría, tras la realización del Proceso Selectivo para la cobertura de dicha plaza, que es del siguiente tenor literal:

«Resolución de Alcaldía  
Decreto de Alcaldía de nombramiento

Antecedentes:

Expediente	Procedimiento	Resolución	Fecha
87/2022	Negociación Colectiva	Decreto 2022-0074 [Resolución de Alcaldía aprobación OEP 2022]	09/02/2022

A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/Núm.	Observaciones
Providencia de Alcaldía	20/07/2022	
Informe de Secretaría	22/07/2022	
Bases que han de regir la Convocatoria	28/07/2022	

Documento	Fecha/Núm.	Observaciones
Resolución de Alcaldía aprobando la convocatoria y las bases	29/07/2022	Resolución núm. 2022-0469
Anuncio «Boletín Oficial» de la provincia	05/08/2022	«Boletín Oficial» de la provincia núm. 180
Anuncio «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía»	18/08/2022	«Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 158
Anuncio «Boletín Oficial del Estado»	23/08/2022	«Boletín Oficial del Estado» núm. 202
Resolución de Alcaldía aprobando la Lista Provisional	21/09/2022	Resolución núm. 2022-0548
Anuncio «Boletín Oficial» de la provincia	28/09/2022	«Boletín Oficial» de la provincia núm. 225
Certificado de Secretaría	14/10/2022	Certificado núm. 2022-0176
Informe-Propuesta de Secretaría	17/10/2022	
Resolución de Alcaldía aprobando la lista definitiva	17/10/2022	Resolución núm. 2022-0624
Anuncio en «Boletín Oficial» de la provincia	20/10/2022	«Boletín Oficial» de la provincia núm. 243
Realización fase oposición	27/10/2022	
Acta Tribunal resultados fase oposición	28/10/2022	
Anuncio Identificación Códigos	31/10/2022	
Período de alegaciones	02/11/2022 al 08/11/2022	
Acuerdo Tribunal alegaciones y propuesta de nombramiento	17/11/2022	
Remisión a la Alcaldía del Acta de las Pruebas Selectivas	18/11/2022	Registro de Entrada núm. 2022-E-RC-2631

De conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; el artículo 136 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; el artículo 7 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local, y de conformidad con el artículo 15 del Decreto 201/2003, de 8 de julio, resuelvo:

Primero. Realizar el nombramiento como funcionaria de carrera, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa, Categoría de Administrativo de Secretaría a favor de:

Identidad del aspirante	DNI
Ángela de la Cruz Castilla Ibáñez	47****96-A

Segundo. Requerir a la interesada para que, en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente a aquél en que se le notifique el nombramiento como funcionaria de carrera, acredite el cumplimiento de todos los requisitos especificados en las bases de la convocatoria.

Asimismo, en el momento de la acreditación se le informará acerca del tratamiento de sus datos personales y del compromiso de confidencialidad con ocasión de la relación que se entabla con el Ayuntamiento.

Tercero. Notificar la presente resolución a la interesada.

Cuarto. Comunicar al Registro de Personal, a los efectos oportunos.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, don José Antonio Gelo López en Albaida del Aljarafe a 21 de noviembre de 2022.»

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Sr. Alcalde de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Albaida del Aljarafe a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde- Presidente, José Antonio Gelo López.

36W-7624

## BENACAZÓN

Por decreto de Alcaldía n.º 714/2022, de 2 de noviembre, se ha ordenado someter el borrador de Convenio Urbanístico de Planeamiento para la instalación de un restaurante a suscribir con la sociedad mercantil Algorana Project Management, S.L.U., a información pública durante un plazo de veinte días, mediante anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento, durante este plazo se podrán realizar cuantas alegaciones se estimen pertinentes.

De conformidad con el artículo 9.4 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía en relación con el artículo 25 del Texto Refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este «Boletín Oficial» de la provincia.

A su vez, el texto íntegro del citado convenio estará a disposición de los interesados en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento en el Indicador n.º 83 [dirección: <https://transparencia.Benacazon.es/es/transparencia/indicadores-detransparencia/indicador/Se-publica-la-Normativa-municipal-tanto-del-Ayuntamientocomo-de-los-Entes-instrumentales-Relacion-de-normativa-en-curso-Ordenanzas-ytexto-en-version-inicial-memorias-e-informes-de-elaboracion-de-las-normativas.-00083/>].

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Benacazón a 2 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Pedro Oropesa Vega.

4W-7142-P

## CARMONA

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, se expone al público las cuentas generales correspondiente a los ejercicios 2017 a 2021, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento: <https://sede.carmona.org/>.

En Carmona a 10 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Juan Manuel Ávila Gutiérrez.

34W-7316

## CASTILBLANCO DE LOS ARROYOS

La Comisión calificadoradora del proceso de selección para la convocatoria de una plaza de Técnico Superior de Formación Profesional en Administración de Sistemas Informáticos mediante nombramiento como personal funcionario interino del Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos, reunida en el día de hoy, acuerda la admisión y/o causa de exclusión del proceso, una vez comprobada la documentación aportada y requerida por las bases de selección de la presente convocatoria:

Acta de sesión de valoración.

Por orden de registro de solicitudes:

Nombre	N.I.F.	Causa
A.S.J.	28.740.XXX-H	Admitida Solicitud
I.J.V.C.	04.911.XXX-R	Admitida Solicitud
J.F.T.	77.939.XXX-P	*Falta Informe de Vida Laboral
J.M.M.R.	47.536.XXX-N	Admitida Solicitud
J.A.N.G.	48.890.XXX-G	*Falta Informe de Vida Laboral

Los candidatos no admitidos disponen del plazo de 5 días a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, para la presentación de la documentación requerida. Una vez pasado dicho plazo, los candidatos que resulten admitidos serán convocados personalmente para la realización de la entrevista personal.

En Castilblanco de los Arroyos a 10 de noviembre de 2022.—La Comisión de Selección, María Mar Macías Sánchez, Salud Navarro Palomo, Francisco Javier Falcón Gallardo y José Ángel Márquez Ochoa.

36W-7313

## EL CASTILLO DE LAS GUARDAS

De conformidad con lo requerido por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 8 de Sevilla, se ha dictado resolución de Alcaldía núm. 2022/1076, de fecha 18 de noviembre de 2022, del siguiente tenor literal:

«Expediente núm. 1268/2022.

Procedimiento: Procedimientos judiciales.

*Resolución de Alcaldía.*

Visto el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ayuntamiento por la procuradora doña Patricia Abaurrea Aya en nombre y representación de Dehesa El Confite S.L., en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 8 de Sevilla, procedimiento ordinario 355/2022. Negociado B, contra acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de El Castillo de las Guardas de fecha 23 de mayo de 2022 por el que se acuerda la recuperación posesoria del camino público de la Vega del Ronquillo, parcela 9011 del polígono 10 del catastro de rústica de este municipio.

Visto que en dicho escrito se requiere a este Ayuntamiento para que en el plazo de veinte días remita a este órgano judicial el expediente administrativo completo o bien copia autenticada del mismo, así como notifique la resolución que ordene la remisión del expediente a todos los interesados en el mismo, emplazándoles para que puedan comparecer ante este Juzgado en el plazo de nueve días con los apercibimientos del art. 48 LRJCA.

Considerando lo dispuesto en el artículo 21.1.k) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el que se recogen las atribuciones del Alcalde, para ejercitar acciones judiciales y administrativas en materia de su competencia, resuelvo:

Primero.—Remitir al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 8 de Sevilla el correspondiente expediente administrativo en el plazo establecido al efecto.

Segundo.—Notificar la presente resolución a aquellas personas, terceros interesados, a cuyo favor hubieren derivado o deriven derechos por la resolución impugnada, emplazándoles para que puedan personarse en el referido recurso contencioso-administrativo, si a su derecho conviniese, en el plazo de nueve días.

Tercero.—Publicar la presente resolución en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento, así como en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo decreta y lo firma el Alcalde-Presidente.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En El Castillo de las Guardas a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Gonzalo Domínguez Delgado.

34W-7630

## EL CASTILLO DE LAS GUARDAS

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria urgente celebrada el día 18 de noviembre de 2022, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de crédito n.º 1283/2022 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito para consignar créditos para gastos corrientes del área de gastos 1.

Las aplicaciones que deben aumentarse en el Presupuesto municipal para hacer frente a los referidos gastos son las siguientes:

*Altas en aplicaciones de gastos*

Aplicación presupuestaria		Concepto	Importe
1532	22103	Combustibles y carburantes	834,02
160	210	Infraestructuras y bienes naturales	665,60
161	22100	Energía eléctrica	4.152,27
161	22103	Combustibles y carburantes	461,40
161	22500	Tributos estatales	6.299,04
1621	214	Elementos de transporte	857,74
1621	22103	Combustibles y carburantes	1.688,97
1621	22502	Tributos de las entidades locales	4.000,00
163	22103	Combustibles y carburantes	94,60
165	22100	Energía eléctrica	6.251,55
Total			25.305,05

Esta modificación por importe de 25.305,05 € se financia con cargo a mayores ingresos recaudados sobre los totales previstos en el Presupuesto corriente, en concreto:

*Bajas en aplicaciones de ingresos*

Aplicación presupuestaria		Concepto	Importe
290		Impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras	15.212,66
321		Licencias urbanísticas	12.969,03
Total			25.305,05

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad [<http://elcastillodelasguardas.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En El Castillo de las Guardas a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Gonzalo Domínguez Delgado.

34W-7641

GUADALCANAL

Vista la resolución de Alcaldía núm. 498 de fecha 9 de noviembre de 2022 por la presente se notifica a los interesados en el expediente de ruina del edificio Almona de Guadalcanal (Sevilla), herederos de los titulares registrales doña Dolores Castelló del Olmo y don Cándido Moreno Hidalgo, con paradero desconocido mediante este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, y a los titulares herederos del titular catastral hoy fallecido, Marciano Mirón, la misma que a tenor literal dicta:

«Ante el derrumbe parcial producido en el edificio de la Almona (ref catastral 2799618TH5129N0001UP), edificio incluido en el catálogo de Edificios y Elementos Urbanos singulares con nivel de protección integral nivel 1, por resolución núm. 193/2022 de 3 de mayo, se ha tramitado expediente de declaración de ruina inminente.

Visto que dichas medidas nunca podrán extenderse a la demolición, si se trata de una construcción o edificación catalogada, protegida o sujeta a procedimiento dirigido a la catalogación o al establecimiento de un régimen de protección integral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 146.3 a) de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía. A solicitud del Ayuntamiento se emite informe por el departamento de conservación del patrimonio histórico sobre actuaciones urgentes a llevar a cabo en el inmueble, con fecha 5 de agosto de 2022., en el que se señalan las medidas a tomar de forma urgente para su aseguramiento para prevenir o evitar daños en los bienes públicos a las personas.

Se ha notificado a los herederos del titular catastral hoy fallecido Marciano Mirón mediante correo certificado, quienes alegan haber liquidado sus herencias y no tener ningún derecho sobre el bien, así como mediante publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 7 de octubre de 2022 a los Herederos de los titulares registrales doña Dolores Castelló del Olmo y don Cándido Moreno Hidalgo, la tramitación del expediente de ruina para que tomarán las medidas bajo su responsabilidad y pudiendo darse la situación de que el ayuntamiento deba proceder, a la ejecución subsidiaria (artículo 102 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), repercutiendo los costes en el titular del inmueble y las multas coercitivas que procedan, en su caso.

No han comparecido en el expediente ningún interesado para adoptar las medidas.

Se ha notificado a los propietarios de las viviendas colindantes.

Con fecha 3 de octubre de 2022 se dicta resolución de Alcaldía núm. 436/2022, por la que se acuerda la declaración de ruina del inmueble y la ejecución de las medidas y se solicita autorización judicial para que el Ayuntamiento de Guadalcanal pueda acceder al inmueble denominado edificio de la Almona y ejecutar las medidas necesarias, para prevenir o evitar daños en los bienes públicos a las personas y llevar a cabo la adopción de las medidas excepcionales incluidas en el informe de 5 de agosto de 2022 de la Consejería de Cultura y Patrimonio. Se notifica el decreto mediante publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de 14 de octubre de 2022 y mediante notificación a los titulares catastrales por correo certificado.

Con fecha 20 de octubre de 2022 en los autos 323/2022 de autorización de entrada en domicilio por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo se dicta auto autorizando al ayuntamiento de Guadalcanal la entrada en el edificio al objeto de ejecutar las medidas necesarias.

Se emplaza según consta en el auto a los interesados para que comparezcan en el Juzgado si es de su interés mediante notificación y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Con fecha 28 de octubre de 2022, se levanta acta de entrada en el inmueble y se realiza reportaje fotográfico del estado del mismo. Con fecha 28 de octubre de 2022 se emite informe por la Aparejadora municipal en el que recoge la valoración de las medidas urgentes a llevar a cabo.

Con fecha 31 de octubre de 2022 se solicita autorización a la Comisión de Patrimonio, que se concede por acuerdo de 4 de noviembre de 2022.

*Fundamentos de derecho.*

- Los artículos 144 y 146 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.
- El Reglamento de Disciplina Urbanística, aprobado por el Real Decreto 2187/1978, de 23 de junio.
- Los artículos 97 a 100 y 102 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La ejecución forzosa se puede llevar a cabo, entre otros medios, a través de la ejecución subsidiaria de conformidad con el artículo 102.1 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que tendrá lugar cuando se trate de actos que por no ser personalísimos pueden ser realizados por sujetos distintos al obligado. Además dispone el artículo 102.2 de la que “las Administraciones Públicas realizarán el acto, por sí o través de las personas que determinen, a costa del obligado”. Será requisito necesario de toda actuación material de resoluciones que limiten derechos de los particulares, el que previamente haya sido adoptada la resolución que le sirve de fundamento, tal como dispone el artículo 97 del citado cuerpo legal, ya que como se ha expuesto en los antecedentes de hechos, existe constancia en el expediente de la correspondiente resolución dictada por la que se imponía y ordenaba al interesado determinadas obligaciones que han resultado incumplidas.

El artículo 102.3 de la Ley citada señala que los gastos, daños y perjuicios se exigirá conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, el 101, apremio sobre el patrimonio, y que dicho importe podrá liquidarse de forma provisional y realizarse antes de la ejecución, a reserva de la liquidación definitiva.

Examinados los documentos y visto el contenido del auto judicial en cumplimiento del mismo, y se estimando que existe una urgente necesidad de actuación ya que es grave la situación de peligro del inmueble procede acceder a ejecutar la declaración de ruina subsidiariamente y a costa de la propiedad, por lo que resuelvo:

Primero: Que se proceda a llevar a cabo, previo apercebimiento, a la ejecución forzosa mediante ejecución subsidiaria por parte del Ayuntamiento del acto administrativo firme siguiente:

Decreto núm. 436/2022 de 3 de octubre de 2022 relativo a la declaración de ruina del inmueble, por el que se considera urgente y necesario realizar las actuaciones de carácter previo o de emergencia y actuaciones urgentes necesarias a realizar en el inmueble son según el informe emitido por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, Delegación Territorial en Sevilla, de la Junta de Andalucía y de la técnico municipal:

*Actuaciones de carácter previo o de emergencia:*

- Acotar, mediante vallado, bien afianzado y balizado, la vía pública en la que se pueden producir desprendimientos.
- Deberá inspeccionarse la vivienda particular en la que se encuentra la esquina sureste que amenaza con caer y actuar en consecuencia, bien desalojándola, bien apeando la esquina.
- Retirar piezas sueltas de los aleros que dan a la calle afectados por los derrumbes y consolidar aquellas que se mantengan firmes en su lugar.
- Sellar e impermeabilizar la coronación de los muros que vayan a quedar a la intemperie.
- Retirar las estructuras de cubierta que amenacen con nuevos derrumbes.
- Apear los forjados del piso superior para evitar nuevos derrumbes y que garanticen la ejecución de otras labores en la planta alta.
- Apear las estructuras de cubierta que presenten riesgo de inestabilidad (valorar si esto es necesario hacerlo en las cubiertas de ambas parcelas).

*Actuaciones urgentes:*

- Retirar los escombros y enseres abandonados allí existentes y realizar una limpieza general del interior.
- Apeo de toda la esquina sureste bien desde el exterior, bien desde el interior si ello no fuera posible.
- Desmontaje de las cubiertas que se encuentran en grave riesgo de derrumbe (al menos la parcela este) retirando con especial cuidado los elementos que pudieran ser reutilizados: tejas, ladrillo por tabla, alfajías, jaldetas, vigas. (también el remate que se localiza al este de la cumbrera). En todo caso se valorará si fuera posible mantener en su lugar la estructura de vigas que conforma la geometría de la cubierta.
- Disponer una nueva cubierta provisional sobre una subestructura apoyada, o no, sobre las vigas existentes, caso que se hayan podido mantener en su lugar, con una cubrición de panel sándwich metálico lacado en un color adecuado, a fin de dotar temporalmente a la edificación, tanto de estanqueidad como de un cierto aislamiento la estructura que se conserva.

Segundo: El inicio de los trabajos por incumplimiento de los titulares registrales y catastrales notificados, la va a ejecutar el Ayuntamiento por administración y a costa del obligado (el titular del inmueble), dentro del plazo establecido en el auto de autorización judicial.

Tercero: Nombrar a la aparejadora municipal María Carmen Montero Jiménez como directora de ejecución de la obra y Coordinadora de Seguridad y Salud de las medidas a llevar a cabo.

Aprobar el Plan de Seguridad y Salud y el plan de gestión de residuos de fecha 8 de noviembre de 2022, elaborado por la técnico municipal.

Cuarto: Indicar a la propiedad que se procederá a la ejecución subsidiaria de lo indicado dentro del plazo concedido en el auto de autorización judicial. A este acto acudirá el Servicio de urbanismo para levantar acta de todo lo actuado.

Quinto: Que según el informe técnico el importe de los costes que va a suponer las obras referenciadas en el citado inmueble ascienden a 47838 euros más IVA (57883.98 euros), si bien esta cantidad es aproximada pudiendo resultar otra mayor o menor a resultas de las incidencias sobrevenidas. La cantidad resultante se le liquidará según las normas reguladoras del procedimiento recaudatorio en vía ejecutiva. A este efecto se girará la correspondiente liquidación por la Unidad Municipal de Recaudación.

Sexto: Dar cuenta de la presente al personal municipal, a fin de tener previsto cuantos elementos personales y materiales sean precisos para llevar a buen término las actuaciones procedentes.

Séptimo: Dar traslado de la presente resolución a los interesados con el régimen de recursos previstos para los actos firmes, recurso de reposición y/o contencioso administrativo, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, el interesado podrá interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación ante el mismo órgano que lo dictó de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo o ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de conformidad con lo dispuesto en los artículos 46 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. No obstante, el interesado podrá utilizar cualquier otro recurso que estime conveniente.

En Guadalcanal a 9 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Manuel Casaus Blanco.

34W-7296

#### LANTEJUELA

Don Juan Lora Martín, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa, por el presente edicto hace saber:

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 17 de noviembre de 2022, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de crédito del Presupuesto en vigor en la modalidad de crédito extraordinario, financiado mediante remanente de tesorería resultante de la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior para la construcción de una guardería.

Aprobado inicialmente el expediente de crédito extraordinario, financiado mediante remanente de tesorería resultante de la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior para la construcción de una guardería, por acuerdo del Pleno de fecha 17 de noviembre de 2022, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Lantejuela en la siguiente dirección: [transparencia.lantejuela.org](http://transparencia.lantejuela.org).

Este anuncio, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento en la dirección: <https://sede.lantejuela.org>.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Lantejuela a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Juan Lora Martín.

34W-7621

#### LORA DEL RÍO

Don Francisco Javier Carrasco Navarro, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que finalizado el periodo de exposición pública del crédito extraordinario/ suplemento de crédito núm. 114/2022 con cargo al remanente de Tesorería, aprobado inicialmente por acuerdo del Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 7 de octubre de 2022, iniciado tras la publicación de anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 241, de 18 de octubre de 2022, y habiéndose presentado reclamaciones contra el mismo, por el Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de noviembre de 2022 se resuelven reclamaciones presentadas, procediéndose a la aprobación definitiva conforme a las previsiones del artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el resumen por capítulos del mismo con el siguiente detalle:

#### CRÉDITO EXTRAORDINARIO/SUPLEMENTO DE CRÉDITO NÚM. 114/2022

##### Estado de gastos Créditos extraordinarios

Aplicación			G.F.A.	Descripción	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Créditos finales
Orgánica	Programas	Económica					
08	171	22700		Plan de reparación y adecentamiento de parques y jardines	0,00	65.000,00	65.000,00
30	414	22700		Trabajos de empresa externa para mantenimiento urbano y parques y jardines	0,00	20.000,00	20.000,00
Total:					0,00	85.000,00	85.000,00

##### Estado de gastos Suplementos de crédito

Aplicación			G.F.A.	Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
Orgánica	Programas	Económica					
04	151	21001		Mantenimiento muro defensa	3.500,00	26.500,00	30.000,00
04	151	60900		Inversión en juegos infantiles convencionales y adaptados	2.500,00	13.500,00	16.000,00
04	171	21000		Reparación de parques infantiles	20.300,00	9.700,00	30.000,00
04	929	62900		Otras inversiones servicios generales	0,01	50.000,00	50.000,01
05	163	22700		Plan extraordinario de limpieza de las vías públicas	3.000,00	150.000,00	153.000,00
05	163	62900		Otras inversiones limpieza viaria	0,01	146.000,00	146.000,01
06	929	22799		Servicios de ambulancias para eventos	7.792,00	10.208,00	18.000,00

Aplicación			G.F.A.	Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
Orgánica	Programas	Económica					
06	929	62900		Otras inversiones central de compras	0,01	200.000,00	200.000,01
07	164	62901		Ampliación cementerio y construcción de nuevas huecas funerarias	20.000,00	10.000,00	30.000,00
08	171	2279900		Trabajos de poda y jardinería realizados por empresas	2.500,00	120.000,00	122.500,00
08	171	62301		Inversión en maquinaria, instalaciones y utillaje parques y jardines	2.000,00	58.000,00	60.000,00
09	922	62600		Plan de modernización de equipamiento informático hardware y software	0,01	80.000,00	80.000,01
09	922	62601		Adquisición de equipamiento de red, seguridad y conectividad	0,01	50.000,00	50.000,01
10	320	22699		Otros proyectos	10.000,00	5.000,00	15.000,00
10	320	62900		Otras inversiones educación	10.000,00	140.000,00	150.000,00
10	326	22702		Limpieza externalizada de los CEIP de Lora del Río	10.000,00	10.000,00	20.000,00
11	241	14101		Aportación municipal planes de empleo	30.000,00	150.000,00	180.000,00
12	932	22708		Servicios de recaudación OPAEF	240.000,00	100.000,00	340.000,00
13	172	60900		Vallado acústico de la vía del ferrocarril en Avda. Rogelio Reyes. Plan Contigo OCIS	0,00	7.658,32	7.658,32
13	410	21000		Rep. mant y cons. de infraestructura agricultura y huertos sociales	3.000,00	5.000,00	8.000,00
13	410	21002		Regeneración de zonas de interés medioambiental	15.000,00	20.000,00	35.000,00
13	410	61900		Cofinanciación arreglo camino del membrillo - Plan Contigo	0,01	70.000,00	70.000,01
13	410	62900		Otras inversiones agricultura	0,01	25.000,00	25.000,01
14	2311	14102		Plan empleo pes	20.000,00	183.000,00	203.000,00
14	2311	62900		Otras inversiones servicios sociales	0,01	40.000,00	40.000,01
15	161	60900		Servicio aguas - inversiones nuevas	30.000,00	300.000,00	330.000,00
15	161	63900		Servicio aguas - inversiones reposición	30.000,00	70.000,00	100.000,00
15	311	62900		Otras inversiones sanidad, aguas y salubridad	0,01	40.000,00	40.000,01
17	151	2269901		Otros proyectos	0,01	20.000,00	20.000,01
17	151	60902		Contrucción pump track	0,01	100.000,00	100.000,01
17	151	61900		Conservación, restauración y puesta en valor murala del castillo II fase	0,00	18.150,00	18.150,00
17	151	61902		Desarrollo plan de vivienda pública Lora del Río - Nuestro Padre Jesús	0,01	30.000,00	30.000,01
17	151	62900		Otras inversiones urbanismo	0,01	50.000,00	50.000,01
17	151	63300		Proyecto BTT (estación de bicicletas)	7.380,00	5.000,00	12.380,00
17	151	62700		Mejoras en zonas de ocio y deportivas en pedanías. Plan Contigo PPC	0,00	11.668,32	11.668,32
17	153	61900		Reurbanización de Avda. de la Cruz, C/ Fuenfría, y C/ Serranita. Plan Contigo PCIS	0,00	53.841,32	53.841,32
19	432	2260200		Publicidad turística en medios provinciales, autonómicos y en RRSS	9.000,00	35.000,00	44.000,00
19	432	2269901		SERVICIO punto inf. turística	20.000,00	5.000,00	25.000,00
20	431	2269900		Feria del empresariado local «Mercaaxati»	0,01	40.000,00	40.000,01
20	431	2269901		Feria de promoción de la hostelería con sabor a Lora	0,01	50.000,00	50.000,01
20	431	2269905		Mercadillo municipal	9.000,00	38.000,00	47.000,00
20	432	2269904		Programa «A una hora de»»	0,01	45.999,99	46.000,00
23	333	62200		Adaptación del teatro-cine Goya . Plan Contigo PCIS	0,00	29.185,80	29.185,80
23	334	2269900		Eventos para la ciudadanía	34.000,00	40.000,00	74.000,00
23	334	2269905		Semanas culturales de San Sebastián, Día de Andalucía, Setefilla e Hispanidad	29.000,00	31.000,00	60.000,00
23	334	2269906		Programa «Lora canta por Navidad»	3.500,00	15.000,00	18.500,00
23	334	2269919		Gastos de producción de los eventos culturales	45.000,00	15.000,00	60.000,00
23	334	62300		Pantalla de cine para equipamiento cine Goya	0,01	40.000,00	40.000,01
23	336	60901		Escultura tradicional «El Viejo de Lora»	10.000,00	40.000,00	50.000,00
23	338	22799		Iluminación navideña de Lora y pedanías	33.000,00	50.000,00	83.000,00
24	337	2269901		Plan de actuación «Juventud Activa»	1.500,00	160.000,00	161.500,00
25	341	21900		Plan de actuación en instalaciones deportivas	15.000,00	130.000,00	145.000,00

Aplicación			G.F.A.	Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
Orgánica	Programas	Económica					
25	341	22199		Equipamiento deportivo para piscinas y polideportivo	10.000,00	20.000,00	30.000,00
25	341	22702		Proyecto y dirección de obra nuevo pabellón cubierto	0,01	40.000,00	40.000,01
25	341	62301		Adquisición peinadora para campos de césped artificial	1.968,00	2.032,00	4.000,00
25	341	62302		Construcción de nueva pista de pádel	2.952,00	33.048,00	36.000,00
25	341	6290001		Inversiones en instalaciones deportivas	5.000,00	30.000,00	35.000,00
25	342	62200		Instalación de dos pistas de pádel en el polideportivo municipal. Plan Contigo PCIS	0,00	12.000,00	12.000,00
26	924	2269900		Eventos y proyectos para la ciudadanía	36.000,00	10.000,00	46.000,00
29	414	21000		Mantenimiento y regeneración zonas verdes, parques y jardines el priorato	20.000,00	10.000,00	30.000,00
29	414	2269906		Ferias de El Priorato	12.000,00	10.000,00	22.000,00
29	414	2269909		Otros proyectos	0,01	10.000,00	10.000,01
29	414	61900		Proyecto carril bici circular	5.000,00	15.000,00	20.000,00
29	414	61901		Desarrollo plan de vivienda El Priorato	0,01	20.000,00	20.000,01
29	414	62300		Iluminación campo de fútbol El Priorato	39.360,00	40.000,00	79.360,00
29	414	62301		Climatización e insonorización caseta municipal	0,01	10.000,00	10.000,01
29	414	62900		Otras inversiones	10.000,00	100.000,00	110.000,00
29	414	63300		Adecuación entrada huertos sociales	17.380,08	17.380,08	34.760,16
30	414	2269900		Plan de actividades culturales, educativas y de participación ciudadana	3.750,00	30.000,00	33.750,00
30	414	62900		Plan de mejora de Setefilla y El Veredón	20.000,00	50.000,00	70.000,00
Total:					859.382,29	3.601.871,83	4.461.254,12

#### Estado de ingresos

Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	7	000	Remanente de Tesorería para gastos generales	3.686.871,83
Total:				3.686.871,83

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por sí solo la aplicación de las modificaciones aprobadas.

En Lora del Río a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Francisco Javier Carrasco Navarro.

36W-7619

#### LA LUISIANA

Aprobación definitiva de la Ordenanza sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial del municipio de esta villa.

No habiéndose presentado reclamación alguna contra el acuerdo adoptado en sesión ordinaria de Pleno, celebrada el 6 de octubre de 2022 del Ayuntamiento de La Luisiana relativo a, la Ordenanza Reguladora sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial del Municipio de La Luisiana de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y siguientes, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y sometido a información pública mediante anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 242, de fecha 19 de octubre de 2022, se entiende definitivamente aprobado conforme a lo establecido en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En La Luisiana a 21 de noviembre de 2022.—La Alcaldesa, María del Valle Espinosa Escalera.

4W-7631

#### LAS NAVAS DE LA CONCEPCIÓN

##### Corrección de errores

Por acuerdo del Pleno celebrado en sesión extraordinaria, de fecha 18 de noviembre de 2022, se aprobó la rectificación del error material de la resolución de Alcaldía núm. 414/2022, de fecha 23 de mayo de 2022, de aprobación de la oferta de empleo público 2022, para la estabilización/consolidación de empleo temporal de este Ayuntamiento:

Vistos los errores materiales de hecho en la oferta pública de empleo para la estabilización de empleo temporal, publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 118 de 23 de mayo de 2022, que cumplen las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Considerando lo establecido en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece que las Administraciones Públicas podrán rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

Primero. Rectificar el siguiente error material de la resolución de Alcaldía núm. 414/2022, de fecha 23 de mayo de 2022, de aprobación de la oferta de empleo público 2022, para la estabilización/consolidación de empleo temporal de este Ayuntamiento:



Donde consta:

Núm. plazas	Plaza	Clase	Discapacidad	Proceso est.	Sistema
1	Agente Desarrollo	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Monitor Juvenil	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Educadora	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Guadalinfo	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso

Debe constar:

Núm. plazas	Plaza	Clase	Discapacidad	Proceso est.	Sistema
1	Técnico Desarrollo Local	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Coordinador Proyecto Ribete	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Educadora Social	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Dinamizador Centro Guadalinfo	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso

Segundo. Publicar el presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento Pleno, tras la votación de los Sres. Concejales, por unanimidad, acuerda:

Primero. Rectificar el siguiente error material de la resolución de Alcaldía núm. 414/2022, de fecha 23 de mayo de 2022, de aprobación de la oferta de empleo público 2022, para la estabilización/consolidación de empleo temporal de este Ayuntamiento:

Donde consta:

Núm. plazas	Plaza	Clase	Discapacidad	Proceso est.	Sistema
1	Agente Desarrollo	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Monitor Juvenil	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Educadora	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Guadalinfo	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso

Debe constar:

Núm. plazas	Plaza	Clase	Discapacidad	Proceso est.	Sistema
1	Técnico Desarrollo Local	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Coordinador Proyecto Ribete	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Educadora Social	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso
1	Dinamizador Centro Guadalinfo	Completa		Disp. 6. <sup>a</sup>	Concurso

Segundo. Publicar el presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento.

En Las Navas de la Concepción a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Andrés Barrera Invernón.

36W-7610

## LOS PALACIOS Y VILAFRANCA

Por resolución de la Alcaldía de fecha 21 de noviembre de 2022, se han aprobado las bases y la convocatoria de cuatro funcionarios interinos del Grupo A, un/a Psicólogo/a del Subgrupo A1, un/a Fisioterapeuta y dos Logopedas ambos del Subgrupo A2, para el Servicio del Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT) de Los Palacios y Villafranca (Sevilla), por el procedimiento de selección de concurso, así como la constitución de una Bolsa de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos con las especialidades de Psicólogo/a, Logopedas y Fisioterapeutas cuyo texto literal es el siguiente:

Primera.—*Normas generales.*

1. *Objeto de la convocatoria.*

Es objeto de la presente convocatoria es el desarrollo de un proceso selectivo para el nombramiento de cuatro funcionarios interinos del grupo A, un Psicólogo/a correspondiente al subgrupo A1, un Fisioterapeuta y dos Logopedas correspondientes al Subgrupo A2, para el servicio del Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT) de Los Palacios y Villafranca (Sevilla), por el sistema de selección de concurso, así como la constitución de una bolsa para el nombramiento de funcionarios interinos con las especialidades de Psicólogos/as, Logopedas y Fisioterapeutas.

1.2. *Normativa aplicable.*

1. Las presentes bases se registrarán por lo dispuesto en:

- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local.
- El 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.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.
- La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- El Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

2. Asimismo, la presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TREBEP, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el TRET, la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada recientemente por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

3. Las presentes Bases vincularán a la Administración, a los tribunales que han de valorar los méritos y a quienes participen en el concurso, y sólo podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. Se procurará, con carácter preferente, la utilización de los medios informáticos y telemáticos disponibles para agilizar las convocatorias, y se adoptarán medidas concretas en orden a la reducción de cargas administrativas.

#### 1.3. Relaciones con la ciudadanía.

A lo largo del proceso selectivo, toda la información relacionada con los diferentes aspectos de su desarrollo se publicará en el Portal de Transparencia accesible desde la Sede Electrónica (<http://lospalacios.sedelectronica.es>) del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, dentro del apartado creado al efecto de «OEP Estabilización de Empleo Temporal».

#### 1.4. Publicación.

Las presentes Bases y convocatoria se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de edictos Municipal.

Una vez iniciado el proceso selectivo todos los actos integrantes del mismo se publicarán en el tablón de edictos Municipal.

Segunda.—*Características de la plaza.*

El nombramiento como funcionario interino se efectuará a jornada completa, en horario de mañana y tarde, con una duración máxima de hasta 3 años en virtud del artículo 10.1 c) del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el desarrollo de las funciones propias del servicio prestado por el Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT) de Los Palacios y Villafranca (Sevilla).

Dicha duración estará vinculada a la delegación de las competencias para la prestación de atención Infantil temprana de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía en este Ayuntamiento, en los términos que figuran en el decreto 129/2017 de 1 de agosto, («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 149, de 4 de agosto), y Orden de 5 de julio de 2018, por la que se actualiza el anexo del decreto 129/2017 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 133, de 11 de julio), dependiendo de las necesidades del servicio conforme al Plan del Servicio de Atención Infantil temprana del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca para el periodo 2022-2025 y de la disponibilidad de crédito por las transferencias del Agente financiador.

Cualquier alteración o finalización de la delegación de competencias realizada por la Consejería de Salud (actualmente Consejería de Salud y Familias) de la Junta de Andalucía que sustenta el programa de Atención Infantil Temprana de este Ayuntamiento que impida la prestación efectiva del servicio de Atención Infantil Temprana por el Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca dará lugar al cese de los funcionarios interinos nombrados con ocasión del mismo.

Para dar cobertura a los supuestos de cese, renuncia, o en el caso de ser necesaria la sustitución de quien desempeñe similar puesto de trabajo, o surja una nueva necesidad en la prestación del servicio de la que trae causa este proceso selectivo, salvo que la Administración optase por realizar una nueva convocatoria, la presente tendrá igualmente como objeto la constitución de una bolsa de funcionarios interinos con las restantes personas que cumpliendo los requisitos para ello, hayan participado en el proceso selectivo, hayan sido objeto de nombramiento, pasando a formar parte de la misma según su posición en virtud del resultado de la baremación del concurso de méritos realizado.

Las plazas que resultan objeto de la presente convocatoria son las siguientes:

#### Grupo: A.

- Subgrupo: A1.
- Escala: Administración Especial.
- Subescala: Técnica.
- Clase: Técnico Superior.
- Denominación: Psicólogo/a.
- Funciones encomendadas: Realización de todas aquellas funciones para la que posea capacitación en virtud de la titulación ostentada, propias del servicio prestado por el Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT) de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) en el marco del programa de Atención Infantil Temprana 2022-2023 del Área de Sanidad del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, entre las que se incluyen:
  - Valoración del desarrollo cognitivo, social, emocional y conductual del menor.
  - Llevar a cabo sesiones terapéuticas que potencien y favorezcan las capacidades cognitivas (atención, memoria, razonamiento, funciones ejecutivas, etc.).
  - Administración, corrección y baremación de pruebas estandarizadas para la valoración global del desarrollo del menor.
  - Elaborar y aplicar planes individualizados de intervención.
  - Asesorar y acompañar a familias para el adecuado desarrollo del menor.
  - Realización de informes técnicos periódicos del desarrollo del menor.
- Sistema de selección: Concurso.
- Número de plazas: 1.

#### Grupo: A.

- Subgrupo: A2.
- Escala: Administración Especial.
- Subescala: Técnica.
- Clase: Técnico Medio.
- Denominación: Logopeda.
- Funciones encomendadas: Realización de todas aquellas funciones para la que posea capacitación en virtud de la titulación ostentada, propias del servicio prestado por el Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT) de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) en el marco del programa de Atención Infantil Temprana 2022-2023 del Área de Sanidad del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, entre las que se incluyen:
  - Valoración del desarrollo de las áreas de comunicación y sus alteraciones.
  - Llevar a cabo sesiones terapéuticas para mejorar el lenguaje, el habla y la deglución.
  - Administración, corrección y baremación de pruebas estandarizadas para la valoración del área del lenguaje del menor.
  - Elaborar y aplicar planes individualizados de intervención.

- Asesorar y acompañar a familias para el adecuado desarrollo del menor.
- Realización de informes técnicos periódicos del desarrollo del menor.
- Sistema de selección: Concurso.
- Número de plazas: 2.

Grupo: A.

- Subgrupo: A2.
- Escala: Administración Especial.
- Subescala: Técnica.
- Clase: Técnico medio.
- Denominación: Fisioterapeuta.
- Funciones encomendadas: Realización de todas aquellas funciones para la que posea capacitación en virtud de la titulación ostentada, propias del servicio prestado por el Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT) de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) en el marco del programa de Atención Infantil Temprana 2022-2023 del Área de Sanidad del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, entre las que se incluyen:
  - Valoración del desarrollo motriz y nivel funcional del menor.
  - Llevar a cabo sesiones terapéuticas que promueva la adquisición y el correcto desarrollo de las actividades funcionales.
  - Administración, corrección y baremación de pruebas estandarizadas para la valoración motriz del desarrollo del menor.
  - Elaborar y aplicar planes individualizados de intervención.
  - Asesorar y acompañar a familias para el adecuado desarrollo del menor.
  - Realización de informes técnicos periódicos del desarrollo del menor.
- Sistema de selección: Concurso.
- Número de plazas: 1.

Las retribuciones corresponderán con las establecidas para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca de puestos similares y con idéntica categoría profesional.

Tercera.—*Requisitos de los aspirantes.*

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

a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de la posibilidad de participación de las personas de nacionalidad de otros Estados, de acuerdo con lo establecido en el art. 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, con el alcance y efectos en él previstos.

b) Tener cumplidos los 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) No estar incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad de las establecidas en la normativa vigente en la función pública.

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

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, 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 a 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.

f) Los siguientes requisitos de titulación y habilitación profesional:

— Psicólogo/a: Estar en posesión de la titulación de Licenciatura o Grado en Psicología y del certificado para el ejercicio profesional de la psicología sanitaria.

Igualmente, una vez terminado el proceso de selección, al aspirante seleccionado se le exigirá estar colegiado previamente a su nombramiento como funcionario interino.

— Logopeda: Estar en posesión de la titulación de Diplomatura o Grado en Logopedia.

— Fisioterapeuta: Estar en posesión de la titulación de Diplomatura o Grado en Fisioterapia.

En el caso de que, durante el plazo para presentar la solicitud, la persona aspirante no ostentara el título oficial -por motivo de estar tramitándose su expedición-, no se considerará válido estar en posesión solo del certificado de abono de derecho de expedición de título, sino que es necesario que posea una «certificación supletoria provisional» del título oficial, que será emitida por el organismo correspondiente de acuerdo con los trámites establecidos por el centro educativo correspondiente.

En el supuesto de estar en posesión de un título equivalente al exigido o exigidos en la convocatoria, durante el plazo para presentación de solicitudes, la persona aspirante habrá de alegar la norma que establezca la equivalencia o en su defecto acompañar certificado expedido por el órgano competente del Centro Educativo que acredite la citada equivalencia.

Igualmente, las personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero, deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial de homologación a título habilitante español, o certificado de su equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial.

Cuarta.—*Acceso a profesiones y actividades que impliquen contacto habitual con menores y ejercicio de las mismas.*

Será requisito para el acceso a las plazas aquí convocadas dado que implican contacto habitual con menores, y para el ejercicio de las mismas, el no haber sido condenado/a por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluya la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

Quinta.—*Presentación de solicitudes.*

En el plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de las presentes bases en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, quienes deseen tomar parte en esta convocatoria pública, presentarán solicitud debidamente cumplimentada dirigida al titular de la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento, conforme al modelo que figura en el Anexo I, en la que se identificará la especialidad de Psicólogo/a, Logopeda o Fisioterapeuta a la que se concurre.

Las solicitudes se presentarán bien a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, bien en su Registro General o conforme a lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Las personas aspirantes quedarán vinculadas a los datos que hayan hecho constar en su solicitud.

La documentación a cumplimentar y presentar para la admisión en el proceso selectivo correspondiente es la siguiente:

- Solicitud específica de participación en el proceso selectivo correspondiente a la plaza a la que se opta, ya sea en soporte físico o electrónico.
- Justificante emitido por la entidad bancaria del pago de la tasa o acreditación -en su caso-, de la documentación que justifique estar incurso en motivos de exención/bonificación.

A la solicitud se adjuntará copia del DNI, pasaporte o documento nacional equivalente en el caso de extranjeros, copia de la Titulación Académica requerida para la especialidad a la que se opte, y copia de los documentos acreditativos de todos los méritos alegados no admitiéndose méritos referidos a fecha posterior a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, o acreditados con posterioridad a la finalización de dicho plazo, y Autobaremo debidamente cumplimentado de los méritos aportados, según modelo que figura en el Anexo II.

Los aspirantes con discapacidad deberán acompañar a la solicitud un informe expedido por órgano competente en la materia que acredite tener la capacidad para ejercer el puesto al que se pretende aspirar.

La falta de identificación de la especialidad a cuyo proceso selectivo se concurre constituirá una causa de exclusión no subsanable de ambos procesos.

Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de cinco días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto.

Tendrá la consideración de defecto no subsanable la solicitud extemporánea.

*Sexta.—Pago de tasas.*

1. Las personas aspirantes deberán abonar, en concepto de participación en las convocatorias de selección de personal, la tasa de inscripción cuya concreta cuantía será la que corresponda según la ordenanza fiscal reguladora en vigor en la fecha de presentación de la solicitud de participación en el proceso selectivo.

Igualmente, las exenciones de pago y bonificaciones al respecto, serán las recogidas en citada ordenanza fiscal.

La tasa podrá ser abonada en la Tesorería Municipal en metálico o mediante transferencia bancaria a la cuenta n.º ES67-2103-0715-48-0232492102, a nombre del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, que se encuentra abierta en la entidad Unicaja, sita en Avda. de Cádiz n.º 16 de esta localidad, debiendo consignar en esta transferencia el nombre del aspirante y la plaza a la que se aspira, aún sea impuesto por persona distinta.

*Séptima.—Protección de datos.*

1. De conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, los datos proporcionados por los aspirantes serán objeto de tratamiento por el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, como responsable, con la única finalidad del proceso de selección.

2. El órgano responsable del fichero y responsable del tratamiento es la Delegación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, ante la cual se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, así como retirar su consentimiento.

3. Con la firma de la solicitud, la persona aspirante consiente el tratamiento de datos personales en ella contenidos, que se restringirá a la finalidad mencionada y no serán cedidos salvo los supuestos previstos por la Ley.

4. El tratamiento de los datos para la finalidad mencionada incluye la publicación oficial en los Boletines Oficiales correspondientes, e-tablón y Página Web de la Corporación, de los datos de carácter personal referidos a nombre, apellidos y documento nacional de identidad, necesarios para facilitar a las personas interesadas la información relativa a la publicación de la lista de personas admitidas y excluidas y desarrollo de la convocatoria.

Además, dicho tratamiento también comprende la posibilidad de ponerse en contacto con la persona aspirante a través del correo electrónico y/o número de teléfono facilitado por ésta, con objeto de agilizar y facilitar trámites de los procedimientos selectivos correspondientes.

*Octava.—Admisión de aspirantes y orden de actuación.*

1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, se dictará Resolución, declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, la especialidad a la que se concurre, así como las causas de su exclusión, en su caso.

2. Al objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión de las citadas listas, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de cinco días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de las listas, para que aleguen y presenten la documentación que a su derecho convenga.

Quienes, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o no aleguen la omisión, se excluirán definitivamente de la participación en el proceso selectivo.

3. Transcurrido el plazo establecido para la subsanación, se dictará Resolución declarando aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas.

En dicha resolución se resolverá acerca de las alegaciones planteadas por las personas interesadas en el procedimiento, sobre su exclusión u omisión en las listas provisionales, sirviendo su publicación como notificación a quienes hayan efectuado alegaciones.

Las listas provisionales se entenderán automáticamente elevadas a definitivas si no hay aspirantes inicialmente excluidos, por lo que, no sería necesario dejar transcurrir los cinco días antes citados.

*Novena.—Tribunal calificador.*

1. El Tribunal calificador se designará de conformidad con lo dispuesto en el art. 60 del R.D.L. 5/2015, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, estando constituido por los siguientes miembros:

Presidente: Un empleado público con titulación de igual o superior nivel de la exigida para el ingreso en la plaza convocada designado por el Alcalde.

Vocales: Tres empleados públicos con titulación de igual o superior nivel de la exigida para el ingreso en la plaza convocada, designados por el Alcalde.

Secretario: El de la Corporación o empleado público en quien delegue.

Deberá entenderse por empleado público aquél que se ajuste a las condiciones establecidas por el art. 60 de ya citado R.D.L. 5/2015.

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

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

4. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público. 6.7.

5. Las personas que formen parte del Tribunal serán retribuidas conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o la que en su caso la sustituya en los mismos términos serán retribuidas, de existir, las personas especialistas-asesoras del Tribunal.

A estos efectos el Tribunal se clasifica en la categoría primera.

6. El procedimiento de actuación de los Tribunales se ajustará en todo momento a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; en la Ley 19/2013, de 9 de noviembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y en las demás disposiciones vigentes y deberán guardar sigilo de sus deliberaciones en todas las fases del proceso selectivo.

7. Corresponde a cada Tribunal la valoración de los méritos de las personas aspirantes, así como la consideración, verificación y apreciación de las incidencias que pudieran surgir, debiendo adoptar al respecto las decisiones motivadas que se estimen pertinentes.

En virtud del principio de transparencia, en las actas de sus reuniones se deberá dejar constancia de todo acuerdo que afecte a la determinación de las puntuaciones otorgadas a cada persona participante.

Asimismo, en el Acta correspondiente a la última sesión de reunión del Tribunal, una vez concluido el proceso selectivo, se deberá dejar constancia de la manifestación expresa del Tribunal con la identificación nominal de la propuesta de nombramiento como funcionario interino.

8. Los Tribunales deberán ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tendrán en su composición a la paridad entre mujeres y hombres, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 60 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Del mismo modo, aplicarán en su actuación los principios de austeridad y agilidad a la hora de ordenar el desarrollo de los procesos selectivos, sin perjuicio del cumplimiento de los principios de actuación establecidos en el artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino y el personal laboral no fijo no podrá formar parte de los órganos de selección, siendo la pertenencia al mismo a título individual, sin que pueda ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

9. Las personas que formen parte de un Tribunal son responsables del estricto cumplimiento de las Bases de la convocatoria y de los plazos establecidos legalmente. 10. Los Tribunales podrán requerir en cualquier momento a las personas aspirantes para que acrediten su identidad. Si en cualquier momento del proceso selectivo llegara a conocimiento del Tribunal que alguna de las personas aspirantes no cumple todos los requisitos exigidos por las presentes bases, previa audiencia de la persona interesada, deberá proponer su exclusión a la Presidencia del Ayuntamiento, indicando las inexactitudes o falsedades formuladas por la persona aspirante en la solicitud de admisión a este proceso selectivo, a los efectos procedentes.

11. En ningún caso, los Tribunales podrán proponer para su nombramiento o contratación un número superior de personas aprobadas al de las plazas convocadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo de la Base Novena.

12. Los Tribunales quedan facultados para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las presentes bases, para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas, así como para incorporar especialistas en caso de requerir el asesoramiento técnico de los mismos, quienes actuarán con voz, pero sin voto. También, podrán nombrar personal que colabore temporalmente en el desarrollo del procedimiento de selección, con las competencias de ejecución material y ordenación administrativa que le atribuya el Tribunal y que ejercerá sus funciones de conformidad con las instrucciones que este le curse al efecto.

13. Los Tribunales de cada convocatoria, a efectos de comunicaciones y demás incidencias, tendrán su sede en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca debiendo dirigirse a los mismos a través del Registro General.

Décima.—*Procedimiento de selección.*

Constará de una única fase: Concurso de méritos, que se realizará de acuerdo con el baremo establecido seguidamente.

Experiencia profesional (máximo 6 puntos):

— Por cada mes completo trabajado, con vínculo funcional o laboral, en puesto de igual o similar naturaleza a las funciones recogidas en las presentes bases de la especialidad a cuya plaza se opta, en la Administración Pública, a razón de 0,20 puntos por mes trabajado.

— Por cada mes completo de servicios prestados en empresas privadas en categoría igual o similar en desarrollo de las funciones recogidas en las presentes bases de la especialidad a cuya plaza se opta, a razón de 0,10 puntos por mes trabajado.

En caso de que el periodo de trabajo fuera inferior al mes, se calculará a prorrata de la puntuación correspondiente, calculándose el mes como de 30 días.

Los méritos de experiencia serán acreditados con la aportación de la siguiente documentación:

En caso de Administraciones Públicas:

\* Certificado de Servicios Previos (Anexo I conforme al Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.)

\* Nombramientos como funcionario o contratos en caso de personal laboral y Vida laboral.

En caso de empresas privadas:

\* Certificado de empresa.

\* Contratos.

\* Y vida laboral.

La puntuación máxima en este apartado será de 6 puntos.

Formación (máximo 4 puntos):

— Cursos, seminarios o jornadas de formación y perfeccionamiento en relación directa con las tareas propias de las plazas objeto de la convocatoria.

La valoración de cada curso, seminario o jornada se realizará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De 100 o más horas: 0,30 puntos.
- b) De 75 a 99 horas: 0,20 puntos.
- c) De 50 a 74 horas: 0,10 puntos.
- d) De 20 a 49 horas: 0,05 puntos.

No serán objeto de valoración los cursos, seminarios o jornadas con duración inferior a 20 horas.

— Por estar en posesión de título de Máster con relación directa con la materia de Atención Infantil Temprana: 1 punto.

Sólo se valorarán los cursos, seminarios, jornadas o máster de Administraciones Públicas, Organismos o Entidades Públicas, Sindicatos o entidades privadas con homologación acreditada para impartir la formación de que se trate.

No serán objeto de valoración los cursos, jornadas, seminarios o máster en que no conste la duración.

Aquellas actividades de naturaleza diferente a los cursos, jornadas, seminarios o máster, tales como mesas redondas, encuentros, debates, publicaciones u otras análogas, no podrán ser objeto de valoración.

Los méritos de formación serán acreditados con copias de los títulos correspondientes.

La puntuación máxima en este apartado será de 4 puntos.

Las calificaciones serán el resultado de la suma de los dos apartados de que consta el concurso (experiencia y formación), ordenadas por estricto orden de mayor a menor puntuación.

El listado de calificaciones provisionales será aprobado por resolución y publicado en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca y en la sede electrónica del mismo.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente de la publicación, para presentar posibles reclamaciones.

Undécima.—*Calificación definitiva.*

El listado de calificaciones definitivas por cada una de las especialidades objeto de la presente convocatoria, ordenadas por estricto orden de mayor a menor puntuación, será aprobado por Resolución publicado en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca y en la sede electrónica del mismo.

En caso de empate de puntuación, se resolverá con los siguientes criterios:

- Mayor puntuación en experiencia.
- Resolución de 9 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, se procederá del modo siguiente:
- Se considerará que ostenta el primer lugar de los aspirantes empatados aquel cuyo primer apellido comience por la letra «U», atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo.
- En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «U», se continuará con aquellos aspirantes cuyo primer apellido comience por la letra «V», y así sucesivamente.

En caso de coincidencia completa de nombres (primer apellido, segundo apellido y nombre) se procederá a un sorteo en presencia de los interesados.

Con el citado listado de calificaciones definitivas, ordenadas por el orden de prelación indicado en los párrafos precedentes, se constituirán tres Bolsas de funcionarios interinos del Grupo A, una del Subgrupo A1 relativa a la especialidad de Psicología Clínica, y dos correspondientes al Subgrupo A2, para cada una de las especialidades de Logopedia y Fisioterapia, integradas por todos los integrantes del listado de calificaciones definitivas correspondiente a cada una de ellas.

Duodécima.—*Presentación de documentación.*

El aspirante que hubiera superado el concurso y figure en la propuesta elevada por el Tribunal al Sr. Alcalde para su nombramiento, será requerido por el Ayuntamiento para presentar, con carácter previo al mismo, para que dentro del plazo de 5 días hábiles la siguiente documentación:

A) Declaración acreditativa de los requisitos exigidos.

B) Declaración de no estar incurso en causa de incompatibilidad, o en caso de estarlo, actuar conforme a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

C) Certificado de no poseer antecedentes penales por delito de naturaleza sexual.

Si dentro del plazo indicado, salvo fuerza mayor, el aspirante propuesto no presenta la documentación o no reúne los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado funcionario interino de este Ayuntamiento, quedando anuladas todas las actuaciones. En este caso, se procederá al llamamiento de la persona que ostente la segunda mayor puntuación y así sucesivamente, otorgándosele un plazo de 5 días hábiles para aportar la documentación requerida.

Decimotercera.—*Propuesta final y nombramiento.*

Concluido el proceso selectivo, el Tribunal calificador efectuará la propuesta de nombramiento, que no podrá contener un número de aspirantes superior al número de plazas convocadas. El aspirante propuesto será nombrado por el Sr.

Alcalde como funcionario interino del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, en la especialidad a la que hubiera concurrido, procediéndose a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Decimocuarta.—*Funcionamiento de las bolsas de empleo.*

La ejecución de este proceso selectivo generará la constitución de bolsas de empleo para atender las necesidades de carácter funcional y laboral del Ayuntamiento de Los Palacios y V. fca., así como las que pudieran surgir como consecuencia de vacaciones, licencias, permisos, excedencia o bajas de las personas que resulten seleccionadas, la cual, estará formada por aquellos/as aspirantes que superen el proceso selectivo con una puntuación mínima de 5 puntos y no sean propuestos/as por el Tribunal para su contratación.

Las personas integrantes de la bolsa de empleo ocuparán el puesto de la lista que le corresponda, atendiendo a la puntuación obtenida en el proceso selectivo utilizado para su constitución, debiendo aparecer, junto al número del puesto ocupado, la puntuación que ostenta dentro del listado.

La puntuación mínima para poder formar parte de la correspondiente bolsa de empleo es de 5 puntos. Todas las personas que superen el proceso de selección con la puntuación referida serán incluidas en una bolsa de empleo para las futuras contrataciones que resulten necesarias a fin de cubrir vacantes temporalmente, y serán llamadas siguiendo el orden establecido en el listado correspondiente.

El funcionamiento de la bolsa de empleo se ajustará a los principios de igualdad de oportunidades y principio de no discriminación. Las personas incluidas en la misma tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

La bolsa de empleo funcionará a medida que se produzcan las necesidades cuya cobertura sea solicitada, de la siguiente forma:

a) Procedimiento general: La Delegación de Recursos Humanos remitirá por correo certificado al domicilio de la persona interesada o notificará a través del servicio de notificación del Ayuntamiento la comunicación de la oferta de trabajo.

Deberá darse contestación a la oferta en el plazo máximo de 2 días hábiles desde la recepción de la comunicación, mediante escrito presentado ante el Registro General del Ayuntamiento de Los Palacios y Vfca.

b) Procedimiento de urgencia: La Delegación de Recursos Humanos se pondrá en contacto telefónico con la persona interesada, siguiendo rigurosamente el orden establecido en la lista, haciendo, si fuese necesario, tres llamadas telefónicas en diferentes horas y en el mismo día. Si no hubiese respuesta, se le mandará a la persona interesada un burofax en un plazo de 24 horas.

La persona interesada deberá dar una contestación a la oferta de empleo en el plazo máximo de 24 horas, personándose en las dependencias del Ayuntamiento de Los Palacios y Vfca el/la seleccionado/a o persona en quien delegue si no pudiera presentarse por causas de fuerza mayor.

En el caso que no se pueda localizar al interesado o interesada, se procederá al llamamiento del siguiente de la lista, siendo la persona no localizada colocada en la misma posición que tenía adjudicada originariamente en la lista de espera.

Si el interesado o interesada rechazara la oferta de empleo por acción u omisión a la oferta en el plazo de 2 días, pasará al final de la lista, salvo que manifieste expresamente su voluntad de ser excluido/a de la misma, debiendo ser informado de tal circunstancia.

El interesado o interesada que integrado en una lista de espera, sea llamado para cubrir una necesidad y alegue y justifique la imposibilidad de incorporación efectiva por estar trabajando, de baja laboral o ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo continuará en la lista de espera en la misma posición que ocupaba inicialmente, si bien, no será activado en la lista y llamado para una nueva oferta hasta que el propio interesado o interesada comunique de forma fehaciente al Ayuntamiento que está disponible por haberse modificado la causa que alegó para no aceptar la oferta de trabajo.

Las causas deberán ser debida y suficientemente justificadas para que sean tenidas en cuenta, conforme con el estudio y valoración de los técnicos municipales de la Delegación de Recursos Humanos.

Decimoquinta.—*Impugnaciones.*

Sin perjuicio de su revisión de oficio, contras las presentes Bases se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante la Presidencia del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, ambos plazos contados a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 10 1 a), en relación con el artículo 8 2 a), de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-

Administrativa, significándose que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer el contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo, no pudiendo simultanearse ambos recursos.

Los actos administrativos que se deriven de las respectivas convocatorias, de sus Bases y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnados por las personas interesadas en los casos y en la forma establecidos por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra las resoluciones y actos de los órganos de selección y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión, se podrá interponer recurso de alzada ante la Presidencia de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la citada Ley.

#### Anexo I

*Solicitud de participación en la convocatoria pública para la constitución de bolsas de funcionarios interinos del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Vfca., del grupo profesional A, subgrupos A1 en la especialidad de Psicología y A2 en las especialidades de Fisioterapeuta y Logopeda mediante el sistema de concurso*

D/D.<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con domicilio \_\_\_\_\_

Tlf. \_\_\_\_\_

D.N.I. \_\_\_\_\_ Email \_\_\_\_\_

*Expone:*

Que, habiendo tenido conocimiento de la mencionada convocatoria pública, por la presente, solicita:

Participar en la citada convocatoria pública, mediante el sistema de concurso, aportando a tal efecto la documentación que seguidamente se relaciona, según lo previsto en las bases reguladoras:

Especificar el procedimiento en que participa:

- Psicólogo/a.
- Logopeda.
- Fisioterapeuta.

a) Copia DNI, Pasaporte o Tarjeta de extranjería.

b) Copia de Titulación Académica.

c) Documentación acreditativa de los méritos alegados (relacionese la documentación aportada en el autobaremo de méritos).

d) Autobaremo debidamente cumplimentado de los méritos aportados.

Asimismo, por la presente declara bajo juramento o promesa cierta:

Primero.— No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño de las correspondientes funciones.

Segundo.— No haber sido separado del servicio del Estado, Comunidades Autónomas o entidades locales ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas por sentencia firme.

Tercero.— No estar incurso en causas de incompatibilidad de conformidad con la legislación vigente.

En Los Palacios y Villafranca a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_

#### Anexo II

*Autobaremo méritos. Relación de documentos asociados a los correspondientes méritos y puntuación.  
Experiencia (puntuación máxima 6 puntos)*

N.º documento	Descripción	Meses trabajados	Puntuación
Por haber trabajado en la Administración Pública (0,20 Ptos./mes)			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
			Subtotal
Por haber trabajado en empresas privadas (0,10 Ptos./mes)			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
			Subtotal
Total puntuación experiencia: Suma de 2 subtotales (límite 6 puntos)			

#### Formación (puntuación máxima 4 puntos)

N.º documento	Descripción	N.º Horas	Puntuación
Cursos, seminarios o jornadas			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
			Subtotal
Títulos máster (1 punto)			
1			
2			
3			
			Subtotal
Total puntuación formación: Suma de subtotales (límite 4 puntos)			
Puntuación total = total experiencia + total formación (máximo 10 puntos)			

Lo que se hace público para general conocimiento.

Los Palacios y Villafranca a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Valle Chacón.

4W-7629

PARADAS

Don Rafael Cobano Navarrete, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el pasado día 14 de octubre de 2022, se aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos del Presupuesto municipal del ejercicio económico de 2021, actualmente prorrogado, en la modalidad de suplemento de crédito financiado mediante Remanente de Tesorería para Gastos Generales, referenciada con el código SC-22-002, tramitada con número de expediente 140/2022.



El citado expediente ha permanecido expuesto al público por plazo de quince días hábiles, tras su publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia número 252, de 31 de octubre de 2022, sin que contra el mismo se haya presentado reclamación alguna. En consecuencia, el acuerdo inicial de modificación de créditos del Presupuesto municipal, tramitada con número de expediente 140/2022, se considera definitivamente aprobado, dándose cumplimiento a lo previsto en el artículo 179.4 en relación con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, siendo el acuerdo adoptado el que se expone a continuación:

«Primero.—Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos número 140/2022 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito.

Segundo.—Financiar el aumento de la dotación económica de la aplicación presupuestaria para la aportación municipal a la subvención en el marco de la iniciativa para la promoción del empleo juvenil (Ahora Joven) mediante la modificación de créditos n.º SC-22-002 del Presupuesto en vigor, por importe de 38.852,22 €.

Tercero.—Los gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente y para los cuales no existe crédito, según consta en la Memoria suscrita por la Presidencia, son los siguientes:

Aplicaciones de gastos	GFA	Modificación de crédito
0000/241/13100	22-0-00033	28.940,12 €
0000/241/16000	22-0-00033	9.912,10 €
Total		38.852,22 €

Esta modificación se financia con cargo al remanente de tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

Aplicación presupuestaria	Denominación	Cuantía
87000	Remanente de Tesorería para gastos generales a 31/12/2021	38.852,22 €

Cuarto.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 de y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los acuerdos adoptados e inicialmente aprobados se expondrán al público por plazo de quince días mediante Edictos en el tablón de anuncios de la Corporación, que se encuentra en la sede electrónica del Ayuntamiento de Paradas (<https://sede.paradas.es/>) y anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, entendiéndose elevado a definitivo dichos acuerdos en el caso de que no se presenten reclamaciones.

Quinto.—Dar cuenta de lo resuelto a la Intervención municipal y a la Oficina Presupuestaria, a los efectos oportunos.»

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el 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 y 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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paradas a 23 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Rafael Cobano Navarrete.

4W-7702

#### PARADAS

Don Rafael Cobano Navarrete, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el pasado día 11 de noviembre de 2022, se aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos del Presupuesto municipal del ejercicio económico de 2021, actualmente prorrogado, en la modalidad de suplemento de crédito financiado mediante Remanente de Tesorería para Gastos Generales, referenciada con el código SC-22-006, tramitada con número de expediente 164/2022.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 169.1 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con los artículos 20 y 38.2 del RD 500/90, de 20 de abril, dicho expediente queda expuesto al público en la Intervención de esta Entidad Local, así como en el tablón de anuncios de la Corporación, que se encuentra en la sede electrónica del Ayuntamiento de Paradas (<https://sede.paradas.es/>), durante el plazo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio, a efectos de que los interesados que estén legitimados y por las causas establecidas en el artículo 170 del citado R. D. Leg. 2/2004, puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas a sus derechos ante el Pleno.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado el expediente se entenderá aprobado definitivamente, entrando en vigor una vez que se haya publicado íntegramente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paradas a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Rafael Cobano Navarrete.

36W-7615

#### PARADAS

Don Rafael Cobano Navarrete, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el pasado día 11 de noviembre de 2022, se aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos del Presupuesto municipal del ejercicio económico de 2021, actualmente

prorrogado, en la modalidad de crédito extraordinario financiado mediante Remanente de Tesorería para Gastos Generales, referenciada con el código CE-22-015, tramitada con número de expediente 166/2022.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 169.1 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con los artículos 20 y 38.2 del RD 500/90, de 20 de abril, dicho expediente queda expuesto al público en la Intervención de esta Entidad Local, así como en el tablón de anuncios de la Corporación, que se encuentra en la sede electrónica del Ayuntamiento de Paradas (<https://sede.paradas.es/>), durante el plazo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio, a efectos de que los interesados que estén legitimados y por las causas establecidas en el artículo 170 del citado R. D. Leg. 2/2004, puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas a sus derechos ante el Pleno.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado el expediente se entenderá aprobado definitivamente, entrando en vigor una vez que se haya publicado íntegramente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paradas a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Rafael Cobano Navarrete.

36W-7614

#### PARADAS

Don Rafael Cobano Navarrete, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el pasado día 11 de noviembre de 2022, se aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos del Presupuesto municipal del ejercicio económico de 2021, actualmente prorrogado, en la modalidad de crédito extraordinario financiado mediante Remanente de Tesorería para Gastos Generales, referenciada con el código CE-22-014, tramitada con número de expediente 155/2022.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 169.1 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con los artículos 20 y 38.2 del RD 500/90, de 20 de abril, dicho expediente queda expuesto al público en la Intervención de esta Entidad Local, así como en el tablón de anuncios de la Corporación, que se encuentra en la sede electrónica del Ayuntamiento de Paradas (<https://sede.paradas.es/>), durante el plazo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio, a efectos de que los interesados que estén legitimados y por las causas establecidas en el artículo 170 del citado R. D. Leg. 2/2004, puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas a sus derechos ante el Pleno.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado el expediente se entenderá aprobado definitivamente, entrando en vigor una vez que se haya publicado íntegramente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paradas a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Rafael Cobano Navarrete.

36W-7612

#### PEDRERA

Don Antonio Nogales Monedero, Alcalde del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: La Comisión Especial de Cuentas, en sesión que tuvo lugar el día 14 de noviembre de 2022, ha informado favorablemente la Cuenta General del Ayuntamiento de Pedrera, correspondiente al ejercicio 2021.

De conformidad con lo que dispone el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales -TRLRHL- y de la Regla 49 de la Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local, se expone al público por término de quince días, durante los cuales los interesados pueden presentar reclamaciones, reparos y observaciones que consideren oportunas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Pedrera a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Antonio Nogales Monedero.

4W-7606

### 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](mailto:bop@dipusevilla.es)