



# Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Sábado 23 de julio de 2022

**Número 169**

## S u m a r i o

### **JUNTA DE ANDALUCÍA:**

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -  
Consejería de Transformación Económica, Industria,  
Conocimiento y Universidades: . . . . .
- Delegación Territorial en Sevilla:  
Convenio Colectivo de la empresa Mercasevilla, S.A., con  
vigencia del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025. . . . . 3

### **CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:**

- Comisaría de Aguas:  
Solicitud de autorización de aprovechamiento de aguas pluviales . . . . . 29
- Solicitud de autorización de obras . . . . . 30

### **ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:**

- Juzgados de lo Social:  
Sevilla.—Número 1 (refuerzo externo): autos 148/22; número 2:  
autos 179/18, 215/18, 225/18, 1/21, 26/21, 153/21, 26/22, 54/22,  
62/22, 78/22, 114/22, 124/22 y 126/22 . . . . . 30

### **AYUNTAMIENTOS:**

- Sevilla: Convocatoria de subvenciones (BDNS) . . . . . 38
- Albaida del Aljarafe: Convocatoria de ayudas (BDNS) . . . . . 39
- Alcalá de Guadaíra: Modificación de reglamento municipal . . . . . 39
- La Algaba: Precios públicos . . . . . 39
- Badolatosa: Lista de personas admitidas y excluidas, compo-  
sición del tribunal y fecha de comienzo de las pruebas de la  
convocatoria para la provisión de una plaza de Policía Local . . . . . 40
- Camas: Delegación de funciones . . . . . 40
- Lantejuela: Bases de la convocatoria para la provisión temporal  
de un puesto de Técnico Dinamizador del Centro Guadalinfo . . . . . 41
- Bases de la convocatoria para la provisión temporal de un puesto  
de Técnico en Educación Ambiental. . . . . 45
- Morón de la Frontera: Convocatoria de ayudas (BDNS) . . . . . 49
- Los Palacios y Villafranca: Expediente de concesión administrativa  
de uso privativo . . . . . 50
- Paradas: Convocatoria de subvenciones (BDNS). . . . . 50
- La Puebla de Cazalla: Reglamento de uso de aeronaves pilotadas  
por control remoto por el cuerpo de Policía Local . . . . . 51

|   |    |
|---|----|
| — Utrera: Delegación de competencias . . . . .                  | 58 |
| Reglamento regulador del complemento de productividad . . . . . | 58 |
| Convocatoria de ayudas (BDNS) . . . . .                         | 61 |
| — Villamanrique de la Condesa: Reglamento municipal . . . . .   | 62 |

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

#### *Delegación Territorial en Sevilla*

Convenio o acuerdo: Mercasevilla, S.A.  
Expediente: 41/01/0134/2022.  
Fecha: 29 de junio de 2022.  
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.  
Destinatario: Carmen María Prior Gómez.  
Código: 41001812011981.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Mercasevilla, S.A. (Código 41001812011981), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2025.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm.143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm.31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm.55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Mercasevilla, S.A. (código 41001812011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2025.

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

En Sevilla a 29 de junio de 2022. —La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

*Acta final de la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Sevilla. Mercasevilla S.A.*

En la ciudad de Sevilla, a 23 de mayo de 2022, reunida la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo de la Empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Sevilla, 41020 Autovía Sevilla Málaga, km.1, siendo las 12:00 horas comparecen:

Por la Dirección de la Empresa: Don José Ramón Navarro Paniagua y doña Carmen María Prior Gómez.

Por la representación Legal de los trabajadores y trabajadoras: Don Rafael Domínguez Romero (CC. OO.), don Diego Correa Macías (CC. OO) y don Javier Rambla Muñoz (CC. OO).

Se procede a la revisión del texto del XVI Convenio Colectivo de Empresa, que recoge los acuerdos alcanzados en la negociación que se inició el 12 de febrero de 2021 celebró su última sesión el 11 de marzo de 2022, que debido a lo denso de las modificaciones de textos realizadas, ambas partes convienen en realizar las correcciones posteriores, en caso de detectar algún error, no percibido en la revisiones realizadas, del texto que hoy se revisa.

El presente convenio ha sido aprobado por la Comisión Ejecutiva de la Empresa el 10 de mayo de 2022 y por la Asamblea de trabajadores y trabajadoras el 2 de febrero de 2021.

Seguidamente, los comparecientes firman todas y cada una de las páginas del Convenio, y facultan al Departamento de Recursos Humanos para que proceda a la presentación del Convenio ante la Autoridad Laboral, a los efectos de su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, de la que se extiende las presente acta final que, en prueba de conformidad, firman los comparecientes, en el lugar y fecha «ut supra».

XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE SEVILLA, MERCASEVILLA, S.A.  
(2021-2025)

#### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa Mercasevilla S.A. y el personal de su plantilla, a excepción del personal de alta dirección.

#### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de cinco años, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025, prorrogándose anualmente, en tanto no se realice su denuncia en los términos previstos en el artículo 3, y teniendo efectos económicos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021, en los términos que se especifican en el artículo 30.

#### Artículo 3. *Prórroga, denuncia y revisión.*

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, debiendo acompañar a la comunicación a la otra parte una propuesta con el contenido concreto de los puntos a revisar, y enviando copia de la comunicación y la propuesta a la autoridad laboral.

La Comisión Negociadora se constituirá y comenzará a negociar en el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación por la otra parte, comprometiéndose las partes a someter las discrepancias surgidas en el proceso de negociación al procedimiento de mediación y/o arbitraje si no hay acuerdo antes del transcurso de un año desde la denuncia del convenio colectivo con el objeto de solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de estos procedimientos de mediación y/o arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

#### Artículo 4. *Respeto a la totalidad y adecuación a la legalidad.*

El presente Convenio forma un todo indivisible. En el supuesto de que no se ajustase a Ley alguno de los pactos establecidos, el Convenio quedará invalidado en aquella parte que contraviniese el ordenamiento vigente en cada momento, debiendo reconsiderarse por la Comisión Negociadora el contenido de dicha parte parcialmente nula en el término de un mes desde que la parte interesada pusiera en conocimiento de la otra la existencia de dicha nulidad parcial.

### CAPÍTULO II. GARANTÍA PERSONAL

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

De acuerdo con lo establecido en la legislación en vigor, durante la vigencia del presente Convenio ningún trabajador o trabajadora, a quien afecte, podrá percibir en conjunto y cómputo anual y por el concepto de retribuciones fijas y periódicas menor cantidad global que hubiese percibido en año anterior.

En consonancia con ello, la absorción o compensación que se efectúe de determinados conceptos retributivos, nunca podrá determinar, para el personal afectado por dicha absorción, menor percepción total anual que la obtenida en año anterior.

Las condiciones económicas y de otro orden fijadas en este Convenio son compensables y absorbibles en conjunto y cómputo anual con las antes existentes, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza.

Por ello, cuando los conceptos absorbibles o compensables fueran superiores al aludido incremento económico del Convenio, el referido personal conservará a su favor un plus transitorio de carácter personal por el importe de la diferencia no absorbida.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulten de aplicación a Mercasevilla S.A.

### CAPÍTULO III. COMISIONES

#### Artículo 6. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

Se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio para todas las cuestiones que se planteen en su aplicación o interpretación y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como para el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de dicha Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales del artículo 83 ET. Esta Comisión está formada por tres representantes de la Empresa y tres miembros de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como el personal asesor que, en cada caso ambas partes designen.

Las reuniones para entender de cuantas cuestiones sean competencia de la Comisión, se celebrarán a instancia de una de las partes, previa convocatoria con una antelación mínima de dos días, salvo apreciación de urgencia estimada por cualquiera de las partes, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia. La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, en el plazo de dos días. Una vez constituida la Comisión, se publicará en los tablones de anuncios lista de sus componentes, para conocimiento del personal. El personal podrá formular consultas a la Comisión, a través de los componentes de la misma.

#### Artículo 7. *Comisión de ascensos.*

La Comisión de Ascensos será la encargada de formular a la Dirección de la Empresa las propuestas de ascensos del personal fijo de la Empresa y de juzgar los exámenes de ascensos de dicho personal.

Estará compuesta por:

- Un/a Presidente/a, un/a Secretario/a y dos Vocales –éstos de similar o superior grupo profesional al del puesto a cubrir– designados por la Dirección de la Empresa.
- Y dos Vocales nombrados por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Las normas por las que se regirá esta Comisión son las siguientes:

1. Tendrán voz y voto el/la Presidente/a y los Vocales; el/la Secretario/a sólo tendrá voz.
2. Al menos dos días hábiles antes de la fecha de convocatoria pública del ascenso quedarán constituidos nominalmente los componentes de la misma, con sus respectivos suplentes.
3. Para que las decisiones de la Comisión sean válidas ésta deberá actuar en pleno y colegiadamente, siendo necesario que asistan a sus actos, al menos, tres de sus miembros con voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los/las asistentes. Las ausencias deberán ser debidamente justificadas ante la Comisión y subsanadas con la asistencia del o los suplentes respectivos. En lo no previsto en este artículo respecto del funcionamiento de la Comisión se estará a lo dispuesto en la Ley 30/2015 de 01 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. En su sesión constitutiva la Comisión definirá el tipo de pruebas objetivas directamente relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar para cada ascenso, a realizar por las personas aspirantes; nombrará la o las personas que deba(n) elaborar o diseñar cada una de dichas pruebas, temarios en su caso y establecerá los criterios de valoración de las mismas y de los méritos de los candidatos. Asimismo, establecerá el calendario de sus actuaciones y cuantos otros requisitos y acuerdos considere oportunos. En todo caso se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.  
Las personas nombradas para la elaboración o diseño de las pruebas, temarios en su caso, serán personas que conocerán las funciones y responsabilidades del puesto a cubrir.  
En todo caso, se hará una prueba de 30 preguntas tipo test sobre los Reglamentos Internos vigentes. Para superar esta prueba se tendrán que responder correctamente como mínimo 25 preguntas.
5. Las reuniones serán convocadas por el/la Secretario/a mediante la correspondiente citación y previa consulta a los miembros de la Comisión. Los/las asistentes a las reuniones de la Comisión deberán guardar sigilo sobre el contenido de sus deliberaciones.
6. El/la Secretario/a podrá admitir las solicitudes presentadas cuando todas ellas cumplan los requisitos exigidos. En otro caso se reunirá la Comisión para este trámite.
7. En el día hábil siguiente a la sesión de valoración se publicarán los resultados.
8. Las personas aspirantes podrán reclamar contra las decisiones de la Comisión cuando exista vicio grave en el procedimiento que afecte a los resultados, o cuando éstos sean manifiestamente erróneos, dentro de los cinco días hábiles siguientes al acto que se pretenda recurrir. Las reclamaciones hechas por las personas aspirantes, que podrán ir acompañadas de Informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa dentro de los quince días hábiles siguientes. En caso de disconformidad con la resolución de la Dirección se podrá ejercitar las acciones legales que procedan.
9. El ascenso obtenido surtirá efectos desde el día que la Dirección establezca, a la vista de la propuesta de la Comisión.
10. No será válido el ascenso otorgado sin atenerse a lo establecido en el presente artículo.

#### Artículo 8. *Comisión social y de formación.*

Esta Comisión, que estará integrada por seis miembros, tres elegidos por la Dirección de la Empresa, y otros tres designados por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, entenderá de las siguientes materias:

- a) Elaboración, promoción y seguimiento de los planes de formación del personal.
- b) Otorgamiento de becas, bolsas de estudio y subvenciones de cursos de perfeccionamiento profesional, en todo el sistema de enseñanza reglada y oficial, incluido el nivel universitario.
- c) Estudio y propuesta a la Dirección General para el otorgamiento de posibles premios a la iniciativa o sugerencias.
- d) Estudio, valoración y propuestas de premios al personal, en sus posibles casos.
- e) Estudiar y proponer a la Dirección la concesión de ayudas o subvenciones para actividades socioculturales para el conjunto del personal, a propuesta de cualquier trabajador o trabajadora de la Empresa. Estas ayudas no podrán rebasar un determinado porcentaje de la dotación total, porcentaje que establecerá la propia Comisión Social.
- f) La Empresa dotará con nueve mil ciento veinte con veinticuatro (9.120,24 €) máximos anuales, un fondo para el otorgamiento de lo anteriormente señalado. El importe sobrante de un año incrementará la dotación correspondiente al año siguiente.
- g) El personal que hayan obtenido ayudas del apartado b), salvo la de ESO, a través de la Comisión Social, que en total superen los 842,29 €, vendrán obligados a devolverlas íntegramente a la Empresa si cesaran en la misma dentro de los dos años siguientes a la concesión de la última ayuda. Las cantidades devueltas revertirán a la Comisión Social.

Asimismo, deberán devolver las cantidades concedidas quienes abandonen los Cursos para los que se le concedió la ayuda.

La Dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras consideran prioritario fomentar la formación profesional en el seno de la Empresa. Para ello y a través de la Comisión Social y de Formación promoverán la realización de acciones de formación en los distintos servicios de la Empresa, a fin de mejorar la profesionalidad de la plantilla.

Ambas partes se adhieren a los Acuerdos de Formación Continua en la Empresa y se comprometen a recabar de FORCEM y demás organismos competentes las ayudas previstas para el desarrollo de las acciones formativas.

La Comisión funcionará por consenso, aprobará todos los extremos del plan de formación antes de la presentación de la solicitud de ayudas. Del mismo modo, se dotará de unas normas de funcionamiento que deberá contener y regular los siguientes aspectos:

- Afectará a todos el personal al que se les aplica el convenio.
- Regulación de ayudas para estudios universitarios a los descendientes de primer grado.
- La dotación que hace referencia al apartado f) se distribuirá entre los aspectos, sociales, formación y ayudas médicas no incluidas en la Seguridad Social.

#### Artículo 9. *Comisión de bolsa.*

La Comisión de Bolsa será la encargada de realizar los criterios y procedimientos por los que se regirá la Bolsa de Contratación regulada en el artículo 21, con respeto a los principios de mérito, igualdad, capacidad y publicidad.

La Comisión de Bolsa estará compuesta por:

- Un/a Presidente/a, un/a Secretario/a y dos Vocales –éstos de igual o superior grupo profesional al del puesto a cubrir– designados por la Dirección de la Empresa.
- Y dos Vocales nombrados por la representación legal de los trabajadores/ras.

Para cada miembro de la Comisión podrá designarse un suplente.

Las normas por las que se regirá esta Comisión son las siguientes:

1. Tendrán voz y voto el/la Presidente/a y los Vocales; el/la Secretario/a sólo tendrá voz.
2. Al menos dos meses antes de la fecha de convocatoria pública del concurso-examen quedarán constituidos nominalmente los componentes de la misma, con sus respectivos suplentes.

3. Para que las decisiones de la Comisión sean válidas ésta deberá actuar en pleno y colegiadamente, siendo necesario que asistan a sus actos, al menos, tres de sus miembros con voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los/las asistentes. Las ausencias deberán ser debidamente justificadas ante la Comisión y subsanadas con la asistencia del o los suplentes respectivos.
4. En su sesión constitutiva la Comisión establecerá el calendario de sus actuaciones y cuantos otros requisitos y acuerdos considere oportunos (tipo de pruebas, personas que deban elaborar o diseñar cada una de dichas pruebas, temarios, criterios de valoración y méritos de los candidatos). En todo caso se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, realizará un Reglamento de incompatibilidades, sobre la pertenencia a esta Comisión.  
Las personas nombradas para la elaboración o diseño de las pruebas, temarios en su caso, serán personas que conocerán las funciones y responsabilidades del puesto a cubrir.  
Para determinadas pruebas específicas la Comisión podrá asistirse de Consultoras Especializadas.  
En todo caso, se hará una prueba de como mínimo 30 preguntas tipo test sobre los Reglamentos Internos vigentes, con un mínimo de 25 aciertos.
5. Las reuniones serán convocadas por el/la Secretario/a mediante la correspondiente citación y previa consulta a los miembros de la Comisión. Los/las asistentes a las reuniones de la Comisión deberán guardar sigilo sobre el contenido de sus deliberaciones.

#### CAPÍTULO IV. TITULACIONES Y VACANTES

##### Artículo 10. *Titulaciones.*

El personal actualmente en plantilla, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su actual grupo profesional, excepto en los casos en los que así lo exija la legislación vigente para el desempeño de las funciones propias de su categoría profesional.

En los casos de nuevo ingreso, se exigirá la titulación adecuada al puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con las condiciones de la convocatoria y programa de las pruebas a realizar para la plaza a cubrir.

##### Artículo 11. *Vacantes.*

Se consideran vacantes:

- a) El puesto de trabajo fijo que queda sin cubrir de forma indefinida, por finalización de la relación laboral con el trabajador o trabajadora que venía ocupando el mismo, siempre y cuando no se acuerde la amortización de la misma.
- b) El puesto de un trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria, siempre y cuando no se acuerde la amortización de la misma.
- c) El puesto de trabajo de nueva creación por necesidades organizativas de la empresa.

Declarada expresamente la vacante, para cubrirla se constituirá la Comisión de Vacantes, que tendrá la misma composición, normas de funcionamiento y procedimiento de reclamación que la Comisión regulada en el artículo 7, pero referido todo ello a las pruebas y méritos exigidos para cubrir dicho puesto. En lo referente a méritos se puntuará la experiencia profesional de trabajos y/o tareas, realizadas mediante contratación laboral como plantilla de cualquiera de las empresas que componen la red de Mercados Centrales de Abastecimientos, S. A (Mercasa), que oscilará entre los 3y 5 puntos, en una escala de 100, en función del tiempo y puesto de trabajo desempeñado a determinar por la Comisión de Vacantes.

La Comisión llevará a cabo la convocatoria de concurso-examen, que estará abierta a todo el personal de la Empresa.

No será válida la cobertura de vacantes sin atenerse a lo establecido en el presente artículo.

En el supuesto de que el resultado del concurso-examen fuera declarar desierto el mismo, se procederá a convocarlo con carácter público exigiéndose, al menos, los mismos requisitos que para la convocatoria de carácter restringido.

Declarada la vacante, y en tanto no se cubra definitivamente, será desempeñada transitoriamente por el trabajador o trabajadora más antiguos en el grupo profesional inmediatamente inferior del Servicio al que la misma esté adscrita, salvo circunstancias especiales de las que la Dirección dará cuenta a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras dentro de los cinco días hábiles siguientes a la adopción de su decisión.

En caso de amortización de un puesto de trabajo se dará audiencia previa a la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulten de aplicación de Mercasevilla S.A.

En cuanto a las vacantes producidas y no cubiertas desde el año 2014 se abordará su convocatoria una vez la legislación presupuestaria lo permita. No obstante, respetando las limitaciones presupuestarias en materia retributiva, la Dirección de la Empresa podrá asignarlos a distinto o mismo Grupo Profesional, atendiendo a las funciones realizadas y perfiles requeridos, y siempre que la legislación aplicable en materia de contratación de personal en el sector público permita estas contrataciones.

#### CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa y, en su ámbito, de los responsables de los Servicios, y se inspirará en los criterios y objetivos marcados por la Dirección General de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

A efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes, los responsables de cada Servicio se reunirán, en cada caso, con el personal afectado y sus representantes, salvo circunstancias especiales.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras de un Servicio que se vaya a someter a cambios en cuanto a organización, asignación de trabajos, modificaciones en la plantilla, etc., serán oídos preceptivamente por el responsable del Servicio correspondiente y, en su caso, por la Dirección General. En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 y 64.4 del E.T.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del XVI Convenio Colectivo de Mercasevilla estará clasificado en los grupos que se establecen en el Anexo II del presente Convenio.

Se entiende por grupo profesional el que aglutina unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas y responsabilidades.

#### Artículo 13. *Movilidad.*

El personal se adscribe a los grupos profesionales establecidos en el Anexo II (Sistema de clasificación profesional), a los que queda referida la movilidad funcional.

El personal podrá ser trasladado a cualquiera de los Servicios que integran la Empresa, en base al principio de unidad de Empresa que rige en la misma.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del personal de la empresa.

El cambio dentro del grupo profesional podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de seis meses ininterrumpidos.

El cambio a horario distinto en el mismo servicio por necesidades del trabajo sólo requerirá comunicarlo al trabajador con dos días de antelación, salvo los supuestos excepcionales de fuerza mayor e incapacidad temporal.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador o trabajadora afectados, lo que requerirá solicitud escrita del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se asignará el grupo profesional y salario del nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y el personal, en cuyo caso se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.
- c) Por disminución de la capacidad física del personal por desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, o cualquier otra causa distinta a la jubilación. El personal seguirá percibiendo el salario base y antigüedad correspondiente a su grupo profesional, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.
- d) Por necesidades del Servicio en los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de los Servicios o Unidad, condiciones antieconómicas de los mismos, saturación de las jornadas del personal, agrupación de instalaciones, servicios o personal en función de una mayor productividad, o cualesquiera otras causas de naturaleza análoga. El personal seguirá percibiendo el salario base y antigüedad correspondiente a su grupo profesional, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En todo caso, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El personal, cuando no haya carga de trabajo suficiente en el Servicio al que pertenezca, por circunstancias que no sean puramente coyunturales y constatada fehacientemente dicha falta de trabajo, podrá ser enviado a otros servicios para continuar en ellos la jornada de trabajo.

La Empresa proporcionará al personal la formación necesaria para adaptarse a las nuevas funciones, en su caso.

#### Artículo 14. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

En caso de que un trabajador o trabajadora realizara funciones o tareas de rango superior dentro de su grupo profesional, distintas de las que tenga asignadas y la situación se prolongara durante ocho meses ininterrumpidos, en un período de doce meses, o dieciséis meses alternos en un período de veinticuatro meses, sin que la causa de ello sea la suspensión del contrato del titular del puesto de trabajo del grupo profesional superior, la Empresa convocará la Comisión de Ascensos. Se considera interrupción a estos efectos: las vacaciones, permisos retribuidos e Incapacidad Transitoria no superior a 30 días naturales.

El trabajador o trabajadora que realice funciones de grupo superior al grupo profesional que tenga reconocido, siempre y cuando no sea en virtud de un contrato de sustitución al objeto de cubrir una vacante con reserva de puesto de trabajo y/o durante la tramitación de un proceso selectivo, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional del trabajador o trabajadora, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá informar de su decisión y de las razones de ésta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No obstante, si las funciones realizadas conllevasen la percepción de un complemento de puesto de trabajo, éste será percibido por el personal, con independencia de su grupo profesional de origen.

#### Artículo 15. *Mejora de la productividad.*

Para conseguir uniformidad en la iniciación y terminación de las labores de todo el personal de la Empresa, éstos deberán presentarse en el lugar de trabajo con la suficiente antelación para estar preparados a fin de iniciarlo a la hora exacta de su comienzo.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, el personal interrumpirá su labor, salvo en los casos de disponibilidad horaria que exige las características especiales de determinados puestos de trabajo por especial dedicación, cuando proceda; igualmente en los casos excepcionales en que por exigirlo el trabajo del momento, deban permanecer en el mismo, si bien satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de descanso compensatorio.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá establecer los controles de entradas y salidas que estime pertinente, mediante relojes marcadores y otros procedimientos adecuados.

La Dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y el personal en general, se obligan a colaborar para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Asimismo, colaborarán en la mejora continua de la calidad del servicio prestado, y de la imagen pública de la Empresa, eliminando las actuaciones que la menoscaben, suprimiendo los defectos o las deficiencias que en la prestación del mismo se puedan producir, y aportando cuantas sugerencias contribuyan a ello.

#### Artículo 16. *Escalafón y plantilla.*

El Departamento de Personal, a petición de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, elaborará anualmente el Escalafón del personal fijo referido al 31 de diciembre de cada año, que estará de manifiesto en dicho Departamento con el fin de que quien se interese lo conozca y pueda formular cuantas alegaciones estime oportuno. En el mismo se expresará el nombre y apellidos de cada miembro de la plantilla, su fecha de nacimiento, grupo profesional y antigüedad en la Empresa, y se entregará copia a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### CAPÍTULO VI. INGRESOS, CONTRATACIÓN Y PERÍODOS DE PRUEBA

#### Artículo 17. *Ingresos.*

Cuando se declare una vacante en la plantilla fija de la Empresa, ésta lo publicará en los tablones de anuncios, previa comunicación a la representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, con cinco días de antelación como mínimo a la constitución de la Comisión de Vacantes.

La Empresa dispondrá, siempre que lo estime necesario, de toda clase de exámenes, pruebas psicotécnicas y reconocimientos médicos, siempre con observancia de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo el personal será informado a su ingreso de sus derechos y obligaciones, de los riesgos del trabajo y de las medidas de prevención y protección de obligado cumplimiento, y se le entregará un ejemplar del presente Convenio.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulte de aplicación a Mercasevilla S.A.

#### Artículo 18. *Contratación.*

Como consecuencia de la libertad de empresa garantizada en el artículo 38 de la Constitución, compete a la Dirección de la Empresa la libre facultad de contratar, procediendo en todos los casos de conformidad con lo establecido en las leyes vigentes y normas contenidas en el presente Convenio.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras será informada puntualmente de todos los ingresos que se realizaren.

Cualquier acuerdo existente, o que pueda existir, al margen del Convenio, sobre contratación, se entenderá siempre sin menoscabo de la facultad recogida en el párrafo primero, por lo que, en caso de discrepancia sobre su aplicación corresponde a la Empresa la decisión definitiva.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulte de aplicación a Mercasevilla S.A.

#### Artículo 19. *Período de prueba.*

El personal de plantilla que sea promocionado o cambiado de puesto de trabajo, por iniciativa propia o de la Empresa, estará exento del período de prueba. No se incluyen a este respecto, el personal Técnico de Grado Superior o Medio, Jefes o Jefas y otros puestos de mando, que serán confirmados en el cargo a los dos meses de su desempeño con carácter interino.

El período de prueba se fija en quince días para el personal sin cualificación; tres meses para el personal de cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y en seis meses para el personal titulado.

Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrán los mismos derechos y obligaciones que el fijo en plantilla, sin perjuicio de que en cualquier momento cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo sin dar lugar a indemnización.

La situación de incapacidad temporal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Una vez terminado el período de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante el mismo.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulte de aplicación a Mercasevilla S.A.

#### Artículo 20. *Ceses. Preaviso.*

El personal que cese voluntariamente en la Empresa, deberá comunicarlo por escrito, y con acuse de recibo por parte del superior, con quince días de antelación.

En el supuesto de no cumplirse el plazo de preaviso la Empresa podrá descontar de su liquidación, el importe del total de sus retribuciones y Seguridad Social a cargo de la misma correspondientes a los días de retraso.

Todo el personal, cualquiera que sea su condición en la Empresa, podrá ser cesado por las causas previstas de extinción en la legislación vigente, a la que se ajustará en cualquier caso de cese, informándose a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 21. *Contratos de duración determinada.*

En lo referente a la regulación de esta materia habrá de estarse al contenido del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general aplicables.

No obstante, cuando la prestación de Servicios a los usuarios y usuarias se vea afectada de forma grave por la falta de personal y teniendo en cuenta los recursos económicos disponibles se podrán realizar contrataciones temporales, con el fin de que se puedan ejercer las competencias y funciones de acuerdo a estándares razonables de manera que puedan satisfacerse básicamente las demandas de los usuarios, acreditándose que existe una necesidad urgente e inaplazable de recurrir a la contratación temporal.

Para cubrir las necesidades de contratación de duración determinada, las partes acuerdan la creación de una Bolsa de Contratación la cual se configurará durante el primer trimestre de 2019 para el caso de los Agentes de Mercado. Para los casos del personal Administrativo y Mandos Intermedios se realizará cuando surja la necesidad.

La incorporación de personas en esa Bolsa se realizará mediante concurso-examen para cubrir el grupo de Agentes de Mercado. Los criterios y procedimientos se regirán por la Comisión de Bolsa, establecidos en el artículo 9 del presente Convenio.



La Empresa, una vez decidida la contratación de duración determinada, deberá realizarla de entre los componentes de la Bolsa de Contratación, respetando el orden de llamada de la misma.

La Bolsa establecerá las normas para penalizar a los integrantes de la misma que no atendieran al requerimiento de incorporación y un régimen de incompatibilidades para los integrantes de la Comisión.

En todo caso, esta Bolsa de contratación estará inspirada en los principios constitucionales de acceso al empleo público.

#### CAPITULO VII. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, a excepción de los trabajos a turnos que serán de 1.583 horas anuales de trabajo efectivo. No obstante, las partes acuerdan aplicar la jornada semanal y su adaptación al cómputo anual que se pacte en el conjunto de la Corporación Municipal y empresas municipales, elevándose para su aprobación a la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla.

La jornada ordinaria diaria no excederá de diez horas, salvo supuestos excepcionales en que por necesidades ineludibles del trabajo se podrá ampliar a once horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá, al menos, doce horas de descanso.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulten de aplicación a Mercasevilla S.A.

##### Artículo 23. *Calendario laboral.*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cada Servicio podrá adecuar el Calendario Laboral en función de las necesidades de la prestación del servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

##### Artículo 24. *Turnos.*

En atención a la naturaleza de la actividad de la Empresa se estima necesaria la existencia de turnos de trabajo y, en algunos casos, durante los siete días de la semana.

Se confeccionará por la Jefatura del Servicio un calendario de turnos una vez publicado el calendario definitivo de vacaciones. Este calendario deberá conllevar una distribución de rotatividad entre los distintos turnos, que serán equitativos entre todo el personal del servicio correspondiente, siempre que la adecuación del perfil necesario lo permita.

Cuando la Empresa se vea obligada a reajustar los turnos a sus necesidades lo llevará a cabo con arreglo a las siguientes normas:

- a) El cambio de turnos se preavisará con cuatro días de antelación y el ajuste del horario de los mismos con dos días, salvo los supuestos excepcionales derivados de fuerza mayor e incapacidad temporal.
- b) Una vez fijados los turnos de trabajo, las horas que excedan de 1.583 horas anuales (o la adaptación de estas horas al cómputo anual que se pacte en el conjunto de la Corporación Municipal y empresas municipales) se compensarán obligatoriamente con descanso en la cuantía de dos horas por hora de exceso.
- c) En los trabajos a turnos el personal del turno saliente no podrá abandonar el trabajo hasta que sea relevado por el del turno entrante. Caso de que éste no se incorpore puntualmente, la Empresa deberá buscar su sustitución de forma que el personal del turno saliente no esté obligado a permanecer más de una hora sin ser sustituido. Esta hora se compensará como hora extraordinaria.
- d) Salvo circunstancias emergentes, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- e) Todo el personal que realice jornada continuada, tendrá derecho a disfrutar dentro de la misma y con el concepto de tiempo efectivo de trabajo, de veinte minutos «de bocadillo». El disfrute de dicho descanso no podrá afectar al normal desenvolvimiento de cada Servicio.
- f) El personal que preste efectivamente sus servicios en la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán la cantidad de 46.66 €. por cada uno de dichos días. A estos efectos se entienden comprendidos los que estén trabajando, finalicen o empiecen su jornada a las 24 horas de los días 24 y 31 de diciembre.
- g) El personal a los que se les haya tenido que cambiar el turno previsto en el calendario anual, en más de cinco ocasiones percibirán en compensación cinco días de descanso al año, salvo que el cambio de turno se haya realizado a propuesta del personal interesado en el cambio, en este caso no tendría ninguna compensación.

La modificación del horario en adelante o retraso hasta tres horas no supone cambio de turno a los efectos de lo regulado en este apartado letra g) ni será considerado modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La fecha del disfrute se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, y en las fechas en las que el servicio lo permita.

##### Artículo 25. *Descanso semanal.*

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 22 de este Convenio.

Para el personal a turnos, se atemperará el descanso semanal a las exigencias del Servicio, con obligatoriedad de la rotación del mismo, salvo acuerdo de las partes interesadas.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, podrán regularse «guardias» en los servicios en que fuere necesario, sin que la suma de la jornada laboral ordinaria más la correspondiente a dichas guardias supere la jornada anual.

El personal que por necesidades del servicio fuese llamado con menor antelación de 48 horas para sustituir a un trabajador o trabajadora que figure en cuadrante desde el viernes a las 22:00 horas hasta el sábado a las 6:00 horas o desde el sábado a las 6:00 horas hasta el sábado a las 14:00 horas en el control de entrada, se le compensará con un día de descanso por cada día que sustituya, con independencia de la recuperación de su día de descanso correspondiente.

Por situaciones singulares y excepcionales las personas trabajadoras que tengan obligación de asistir al trabajo en domingos y/o festivos declarados laborables por la autoridad competente generarán el derecho a una compensación a razón de 2 días por cada día trabajado. Este descanso no será aplicable a aquellas personas trabajadoras que por su turno realizan parte de su jornada en domingos y festivos.

La fecha de disfrute del día compensatorio, se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, y en las fechas en las que el servicio lo permita.

Artículo 26. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

El personal tendrá derecho a los permisos o reducción de jornada por lactancia, hospitalización de recién nacidos, guarda legal de menores, discapacitados o cuidado de familiares, y adopción o acogimiento en los mismos términos regulados en los artículos 37.4, 5 y 6 ET.

Artículo 27. *Vacaciones anuales.*

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período anual de treinta días naturales de vacaciones, con percepción de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base fijado para el grupo profesional en el presente Convenio.
- Complemento por antigüedad, premio extraordinario y premio a la constancia.
- Plus de no absentismo, en la cuantía o porcentaje percibido por el personal en los tres meses inmediatamente anteriores al mes de disfrute de las vacaciones».
- Complemento artículo 34 (puesto de trabajo)
- Complemento artículo 35 (ad personam)
- Plus de nocturnidad.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. No obstante, el personal podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera del período señalado, siéndole concedidas si las necesidades del servicio lo permiten. En cualquier caso, el disfrute de las vacaciones en el citado período viene condicionado a las necesidades de la Empresa, por lo que en el supuesto de que por dicha circunstancia el personal hubiere de realizar tal disfrute en período distinto al fijado, tendrá derecho a cuatro días más por todo el período, o los días que proporcionalmente correspondan caso de que las vacaciones a disfrutar «extemporáneamente» sean inferiores; de la fijación de vacaciones fuera del período mencionado, se dará conocimiento a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

Se entenderá a todos los efectos disfrute «extemporáneo», el cambio por necesidades del servicio de la Empresa del período de vacaciones ya acordado con el personal.

3. En los Servicios en que haya que establecer turnos para el disfrute de las vacaciones se tendrá en cuenta la rotación de los mismos.

4. El personal de nuevo ingreso, así como aquel que se reincorpore a la Empresa una vez finalizado un período de suspensión de contrato previsto en la legislación, disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o de incorporación hasta el 31 de diciembre del mismo año, excepto en la reincorporación debida a I. T., maternidad del progenitor que haya suspendido el contrato por esta causa, paternidad y a huelga legal, que tendrá derecho al período completo de vacaciones anuales.

5. El disfrute de las vacaciones no podrá comenzar ni en festivo, ni en domingo, ni en día de descanso, y se interrumpirá en los supuestos en el que el personal sea dado de baja por enfermedad, siempre que acredite tal extremo ante la Empresa mediante documento oficial de la Seguridad Social; una vez cause alta, continuará el disfrute de las vacaciones hasta la terminación de la fecha fijada, y el disfrute de las que quedaren pendientes será fijado teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, sin que ello suponga derecho alguno para el personal de compensación de mayor número de días.

6. A partir del uno de diciembre de cada año el personal informará a la Empresa de las fechas en que deseen disfrutar sus vacaciones en el año siguiente, en cuyo mes de enero, y previo conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, se expondrá en los Servicios respectivos el cuadro de vacaciones anuales, con indicación de la fecha de inicio y terminación, siempre teniendo en cuenta las incompatibilidades de puestos de trabajo y garantizándose que los servicios queden debidamente atendidos. El personal dispondrá de ocho días a partir de la publicación, para poder reclamar. De los cuadros definitivos de vacaciones de los distintos servicios se entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

7. Todos los empleados fijos de la Empresa podrán fraccionar sus vacaciones, sustituyéndolas por periodos en cuyo cómputo total el trabajador o trabajadora permanezcan de vacaciones veintidós días efectivos de trabajo, entendiéndose como tales todos los días del período vacacional en los que el trabajador o trabajadora hubieran tenido que acudir a su puesto de trabajo de no estar de vacaciones, siempre en fecha en que las necesidades del servicio lo permitan, y encajen en todo momento en el calendario de vacaciones.

8. Por cada diez años de antigüedad en la empresa, las personas trabajadoras tendrán derecho a un día adicional de vacaciones, hasta un máximo de dos días.

Artículo 28. *Licencias.*

1. *Retribuidas:*

El personal, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Veintidós días naturales, por razón de matrimonio.
- b) Tres días, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente o familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad; por alumbramiento de la esposa o persona con quien conviva maritalmente, adopción de un hijo o hija e interrupción voluntaria del embarazo.
- c) Cuatro días, por muerte de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente o familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.
- d) Dos días por muerte de familiares en segundo grado de afinidad y consanguinidad, según Anexo V.
- e) Dos días, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de hermano/hermana, abuelo/abuela y nieto/nieta.
- f) Un día, el de la celebración de matrimonio de hijo/hija, padre/madre o hermano/hermana.
- g) Dos días, por traslado de domicilio.

- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Un día, por intervención quirúrgica de carácter ambulatoria que no necesite pernoctación, de cónyuge o hijo/hija.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k) Por el tiempo indispensable, como máximo de doce horas al año, por consulta a Médico de cabecera.
- l) Por el tiempo indispensable, con un máximo de cuarenta horas al año, por consulta a Especialistas de la Seguridad Social, por prescripción del Médico de Medicina General.
- m) Muy excepcionalmente, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquel personal que se halle en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, por un plazo no superior a quince días. Durante dicho período la retribución consistirá en Salario Base más antigüedad.
- n) Dos días por asuntos particulares. Estos días se podrán disponer siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este nuevo apartado n) será de aplicación a partir del año 2019.
- o) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de cónyuge y familiares hasta primer grado de consanguinidad (hijos y padres), con el máximo de 7 horas al año.
- p) Permiso para la realización de exámenes oficiales de formación reglada de tipo 1 o tipo 2, tal como se defina en las normas de la Comisión de Formación, según lo establecido en el Anexo VII, siendo necesaria la calificación por esa Comisión de los cursos como tipo 1 y tipo 2.

En los supuestos previstos en los apartados b) a h), ambos inclusive, el permiso se podrá ampliar a un día más cuando hubiera de realizarse un desplazamiento superior a los 200 kilómetros de distancia y de dos días, si la distancia supera los 400 kilómetros.

Los permisos retribuidos anteriormente señalados se disfrutarán en días laborables, excepto:

- El permiso por matrimonio.
- La realización de exámenes oficiales.
- La asistencia y/o acompañamiento a la consulta médica de cabecera, general especialista
- El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- El permiso por la celebración de boda de hijos, padres o hermanos.

Que deben disfrutarse el día en el que ocurra el hecho causante. En relación con el resto de los permisos regulados en el presente artículo, si el hecho causante de dicho permiso tiene lugar en día no laborable el inicio del permiso será el día laborable posterior. Excepcionalmente se podrá de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, desplazar el disfrute de los mismos a otros días, si por motivos organizativos de los servicios o necesidades de cuidado familiar, así lo aconsejarán.

En el supuesto de que el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral diaria del trabajador o trabajadora, la empresa compensará dicho día a estos como descanso retribuido dentro de los 5 días laborables siguientes al hecho, siempre que el trabajador o trabajadora acrediten documentalmente mediante el parte de urgencias correspondiente que el motivo que genera el permiso retribuido ha sido conocido por el mismo una vez finalizada ya su jornada diaria de trabajo.

La concreción del disfrute de dicha jornada a compensar será potestad de la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio.

#### 2. Por alumbramiento o adopción:

La trabajadora en estado de embarazo, en el supuesto de parto, abandonará el trabajo durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hija/hijo a partir del segundo, período de suspensión del contrato que se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante dicho período percibirá las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social, complementándose por la Empresa hasta el salario base más antigüedad.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hija/hijo a partir del segundo.

La duración de la suspensión será también de dieciséis semanas en caso de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando éstos sean discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes».

Con relación al permiso de paternidad, se estará a lo regulado en la normativa de aplicación.

#### 3. Licencias no retribuidas:

La Dirección de la Empresa podrá conceder discrecionalmente al personal, licencias sin percibo de haberes, cuando lo soliciten. En cualquier caso, dichas licencias no podrán superar el período máximo de tres meses y no podrán solicitarse nuevamente hasta que haya transcurrido un año desde la anterior concesión. Esta licencia se computará como período trabajado a los efectos de antigüedad en la Empresa, suspendiéndose el contrato de trabajo durante dicho período.

La Empresa concederá permiso para concurrir a exámenes, previo aviso y justificación y por el tiempo necesario para la realización de dicho examen.

#### Artículo 29. Excedencias.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore.

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades: voluntaria, forzosa, para el cuidado de familiares, por enfermedad y por suspensión con reserva de puesto de trabajo.

##### 1. Excedencia voluntaria:

- a) Es la que se concede a petición del trabajador o trabajadora por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto.
- b) Podrá pasar a situación de excedencia voluntaria todo trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa y siempre que la Dirección otorgará la misma.

- c) La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir, mientras dure, retribución alguna de la Empresa.
- d) Las solicitudes se elevarán, al menos, con veinte días de antelación al momento en que se desee iniciarla, figurando en las mismas la fecha de comienzo y el tiempo de excedencia solicitado.
- e) Si el trabajador o trabajadora no solicita el reingreso, al menos un mes antes de terminar el plazo señalado para la excedencia que disfruta, perderá todo derecho al puesto de trabajo.
- f) En caso de excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora que solicita su reincorporación durante los dos primeros años tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Una vez producida la excedencia, se analizará el caso concreto, en cuanto a promoción interna y necesidades del servicio, cubriéndose la vacante producida, por el tiempo de excedencia solicitado, con la modalidad de contratación temporal, que la Legislación Vigente permita, salvo que, por razones técnicas, organizativas, económicas, o jurídicas no fuera posible, en cuyo caso la empresa deberá justificarlo».
- g) Al terminar los dos primeros años de excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional, si no hubiese trabajadores o trabajadoras en situación de excedencia forzosa. Asimismo, a opción del trabajador o trabajadora, podrá ocupar plaza de inferior grupo profesional si la hubiera, hasta que haya vacante en su grupo profesional. En tal caso cobrará las retribuciones atribuidas a dicho grupo profesional.

#### 2. Excedencia forzosa:

- a) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.
- b) Esta excedencia se concederá al personal en el que concurran algunas de las siguientes circunstancias:
  - Por designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo.
  - Por ostentar cargo sindical de relevancia provincial, regional o nacional en cualquiera de sus modalidades, previa certificación del Sindicato o Confederación al que pertenezca, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c) El reingreso al trabajo deberá ser solicitado en el término de un mes, desde el cese en el cargo. Dicho reingreso no procederá si el excedente hubiere solicitado el mismo fuera del plazo fijado en el párrafo anterior.

#### 3. Por cuidado de familiares:

La trabajadora que, terminado su período legal de descanso por maternidad, solicite la excedencia durante un período no superior a tres años, sin solución de continuidad, para atender al cuidado de su hijo, 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, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo o similar al término de dicha excedencia, siempre que la reincorporación se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de aquélla. Si no solicitare el reingreso con la antelación relacionada, perderá todo derecho al puesto de trabajo.

Esta excedencia podrá ser solicitada indistintamente por el padre o por la madre. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El personal también tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante ese período tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siempre que solicite la reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la finalización de aquélla. Si no solicitare el reingreso con la antelación relacionada, perderá todo derecho al puesto de trabajo.

Todo ello de conformidad con el artículo 46 del E. T.

#### 4. Por enfermedad:

Serán considerados en situación de excedencia forzosa, el personal enfermo desde la terminación de la Incapacidad Temporal y hasta tanto no sea dado de alta por la Seguridad Social o Mutua. En el supuesto de que no declarasen inválido, el trabajador o trabajadora se reintegrarán al trabajo en el plazo de tres días desde que tuviere conocimiento de tal declaración. No procederá el reingreso si el excedente no solicitare el mismo en el plazo fijado en el párrafo anterior.

#### 5. Por suspensión con reserva de puesto de trabajo:

La privación de libertad del trabajador o trabajadora mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto.

La reincorporación al puesto de trabajo se realizará en el plazo de tres días desde el momento en que quede en libertad. No procederá tal reincorporación en el supuesto de que el trabajador no solicitare la misma en el plazo fijado en el párrafo anterior.

### CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES

#### Artículo 30. *Revisión salarial.*

El incremento salarial par los años de vigencia del Convenio, será el máximo establecido por los Presupuestos Generales del Estado y/o legislación aplicable de aumento sobre todos los conceptos económicos del mismo para cada uno de los años de vigencia, siempre que la sociedad reúna los requisitos regulados para ello:

- Para el año 2021 el incremento será del 0,9% y para el año 2022 el incremento será del 2%.

El incremento de los salarios correspondientes al año 2021 se abonarán en concepto de atrasos.

#### Artículo 31. *Salario base.*

Es el sueldo que corresponde al grupo profesional del personal, por jornada completa y durante 2021 y 2022, cuya cuantía se especifica en la Tabla salarial correspondiente que figura como Anexo I del Convenio.

#### Artículo 32. *Complementos de antigüedad.*

1. El personal que viene percibiendo un Complemento de Antigüedad lo mantiene y se actualizará cada año en la cuantía resultante de lo dispuesto en el artículo 30.

No obstante, se considera como un complemento de carácter personal la cantidad que en la actualidad vienen percibiendo los trabajadores o trabajadoras conforme a lo establecido en Convenios anteriores en concepto de complemento de antigüedad. Dicho complemento «ad personam» se extinguirá al finalizar la relación laboral del trabajador en cuestión.

El personal que se incorpore a la plantilla fija a partir de la entrada en vigor del VII Convenio no devengarán Complemento de antigüedad.

2. El personal ingresado en la Empresa con anterioridad a la vigencia del Estatuto de los Trabajadores y por el concepto de «derechos adquiridos», tendrán derecho a percibir:

- a) Un aumento gradual denominado «Premio Extraordinario», a los veinte años de servicios ininterrumpidos.
- b) Un «Premio a la Constancia», al cumplir los cuarenta años de servicios ininterrumpidos.

El valor de los anteriores premios se recoge en el Anexo IV del mismo.

Para la concesión de tales premios será necesario que el trabajador o trabajadora carezca de nota desfavorable en su expediente personal y, en caso de cancelación de la misma, su percepción será desde la cancelación.

#### Artículo 33. *Plus de no absentismo.*

Lo percibirán todo el personal que en el mes no tenga ninguna falta de asistencia, y su cuantía mensual ascenderá a la cantidad de:

- Año 2021: 110,41 €/mes.
- Año 2022: 112,62 €/mes.

La cuantía del incremento del plus de no absentismo para los siguientes años será igual al porcentaje establecido en el artículo 30.

El mes al que se refiere el párrafo primero de este artículo se computará como meses naturales.

No se consideran faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- Horas Sindicales.
- Vacaciones.
- Permisos retribuidos del artículo 28, apartados a) a j), n), o), p),
- Maternidad.
- Paternidad.
- Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Incapacidad Temporal por enfermedad común, derivada de pandemia declarada por los organismos oficiales competentes.
- Huelga legal.

Todas las demás faltas de asistencia, cualquiera que sea su causa, sean justificadas o no, tendrán como consecuencia el no percibo de este plus:

- Una falta de asistencia en el mes determinará el percibo del 75% del plus de no absentismo mensual.
- Dos faltas de asistencia en el mes determinarán el percibo del 50% del plus de no absentismo mensual.
- Tres faltas de asistencia en el mes determinarán el percibo del 25% del plus de no absentismo mensual.
- Cuatro faltas de asistencia en el mes determinarán la pérdida íntegra del plus de no absentismo mensual.

Esta tabla, se aplicará a partir de la firma del convenio y no tendrá carácter retroactivo.

El personal no fijo de plantilla, que percibe el plus en proporción al tiempo trabajado en el mes, dejará de percibirlo en los casos anteriormente establecidos, aplicando los porcentajes a la cuantía del plus correspondiente.

La cantidad global detrída o no abonada al personal, por este concepto, se incrementarán linealmente al siguiente año, en el Plus de Productividad que hace referencia el Artículo 37 de la siguiente forma: el total de la cantidad no abonada se distribuirá a partes iguales entre el personal que tenga derecho al percibo de dicho plus de productividad conforme al artículo 37.

#### Artículo 34. *Complemento de puesto de trabajo.*

Es aquel que se percibe en razón a determinadas funciones de un concreto puesto de trabajo. El mismo tiene carácter fijo y mensual, salvo en los supuestos a que hace referencia el artículo 13 de este Convenio.

Este complemento dejará de percibirse y devengarse por cambio de puesto de trabajo. Se incrementa anualmente en los términos previsto en el artículo 30 de este Convenio.

Los puestos de trabajo y/o funciones que han de concurrir para justificar el devengo del citado complemento y sus correspondientes importes son los siguientes:

| <i>Grupo profesional Agentes de Mercado/Administrativo con complemento hora</i>  | <i>Euros hora 2021</i> | <i>Euros hora 2022</i> |
|--|------------------------|------------------------|
| Agente de mercado que gestione el género directo.  | 0,4499                 | 0,4589                 |
| Agente de Mercado o Administrativo que coordine las tareas de limpieza, mantenimiento, y todo tipo de obras e instalaciones que se hagan en la Unidad Alimentaria, supervisando la prestación de servicios de las empresas subcontratadas, relativos a prevención de riesgos laborales | 1,6060                 | 1,6381                 |
| Agente de Mercado que realice las funciones de supervisión de los agentes de mercado en el control de entrada y en las naves.  | 0,2635                 | 0,2687                 |
| Agente de Mercado que realice las funciones de arqueo de caja de los controles de acceso   | 0,5642                 | 0,5754                 |
| Agente de Mercado con responsabilidades ante cualquier eventualidad informática en su turno por sus conocimientos informáticos   | 0,5093                 | 0,5195                 |
| <i>Grupo profesional Administrativo con complemento mensual</i>  | <i>Euros/mes 2021</i>  | <i>Euros/mes 2022</i>  |
| Administrativo/a con funciones comerciales tendentes a la captación de clientes que ocupen las naves y locales del mercado   | 109,2553               | 111,4404               |

#### Artículo 35. *Complemento Ad Personam.*

En cumplimiento de la Disposición Arbitral Tercera del laudo dictado con fecha 14 de febrero de 2014, mediante Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo S.A. de fecha 07 de agosto de 2014 se procede a adaptar el sistema de retribución al nuevo sistema de clasificación profesional. Con objeto y finalidad de mantener o reducir merma de condiciones retributivas, se establece un complemento Ad Personam para algunos trabajadores y trabajadoras relacionados en el Anexo I del presente convenio.

Asimismo, se acuerda que en relación a los complementos ad Personam hay que indicar:

- La periodicidad de 16 mensualidades.
- Y que dicho complemento Ad Personam se tiene en cuenta para el complemento de la IT establecido en el artículo 40.

#### Artículo 36. *Complemento de nocturnidad.*

El personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno cuya cuantía es el 25% del salario base fijado en este Convenio, en función del número de horas trabajadas en dicho período nocturno.

El valor hora a efectos de este Plus resulta de la siguiente fórmula:

Valor hora = Salario base mensual / 30 / 7.

Y el Plus/hora será: valor hora por 0,25.

#### Artículo 37. *Plus de productividad.*

El personal que durante el año natural no falte al trabajo ningún día, percibirán un Plus de Productividad, en la cuantía de 122,85, que se abonará el 15 de mayo del año siguiente. Esta cuantía será de 450 € anuales, siempre que lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la normativa presupuestaria de aplicación.

Este Plus lo cobrarán, el personal que en el año natural en función de la siguiente escala:

- Si no falta ningún día, el 100% del plus.
- Si falta 1 día el 50% del plus.
- Si falta 2 días el 25% del plus.
- No percibiéndose en caso de falta 3 a más días.

A los efectos de no asistencia al trabajo, no se tendrán en cuenta las ausencias producidas por; Huelga Legal, Permiso Sindical, Vacaciones, Licencias del artículo 28 desde el apartado a) hasta el j) ambos inclusive, apartados n), o), p), Baja por Maternidad o Paternidad e Incapacidad Temporal derivada de pandemia declarada por los organismos oficiales competentes.

#### Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal sujeto al presente Convenio, tendrán derecho a la percepción de cuatro pagas extraordinarias, que habrán de abonarse los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre; cada una de ellas por la cuantía de treinta días de salario base más antigüedad, premio extraordinario y premio a la constancia.

Se abonarán en proporción al tiempo trabajado durante su período de devengo y mediante nóminas extraordinarias.

#### Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales, quedando únicamente las de carácter estructural que, por necesidades del servicio de absoluto y obligado cumplimiento, son necesarias realizar.

2. Tendrán carácter de horas estructurales las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros en las instalaciones que integran la Unidad Alimentaria, así como los daños extraordinarios y de urgente reparación, o las causadas por fuerza mayor; las que se realicen en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser sustituida por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3. La realización de las horas extraordinarias estructurales se llevará a cabo conforme al artículo 35 ET y legislación vigente concordante.

4. Las horas que se trabajen por encima de la jornada anual establecida, se compensarán obligatoriamente con descanso en la cuantía de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, siempre que, previa solicitud de la persona trabajadora, no se hayan compensado por la empresa con descanso en la cuantía de una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada, durante el año natural en el que se ha realizado.

#### Artículo 40. *Bolsa de vacaciones.*

La Empresa abonará anualmente a los trabajadores y trabajadoras el concepto salarial denominado Bolsa de Vacaciones. El abono de dicha cantidad se efectuará el día 15 de abril de cada año, con independencia de cualquier modificación que pudiese experimentar el Calendario Laboral.

La cantidad correspondiente de la bolsa queda actualizada de la siguiente forma:

- Año 2021: 1.152,81 €/anuales.
- Año 2022: 1.175,86 €/anuales.

### CAPÍTULO IX. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 41. *Incapacidad temporal.*

1. Por enfermedad o accidente no laboral:

- a) Todo el personal de la Empresa que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá, con cargo a la Empresa, desde el primer día de producirse tal situación, un complemento de la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que sumado a la misma, complete hasta el 100 por ciento del Salario Base, antigüedad, Premio Extraordinario, Premio a la constancia, Complemento de puesto de Trabajo del mes anterior a la baja y Complemento Ad Personam.
- b) El incremento especificado en el apartado anterior, se abonará por la Empresa durante el plazo de seis meses, dentro de un período de 12 meses, a contar desde la fecha de la baja por enfermedad o accidente no laboral. Finalizado el plazo aludido, si la situación continúa, el personal sólo percibirá las retribuciones básicas concedidas por la legislación común.

## 2. Por accidente laboral o enfermedad profesional:

En el supuesto de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional, el personal percibirá un complemento en cuantía tal que, sumado a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, le garantice el 100 por ciento de sus haberes fijos desde el primer día de baja, entendidos dichos haberes por el Salario Base, Antigüedad, Premio a la constancia, Plus nocturno y Complementos de puesto de Trabajo del mes anterior a la baja y Complemento Ad Personam, vigentes en cada momento. El trabajador que en base al artículo 13 de este Convenio estuviese realizando trabajo de grupo profesional superior, en caso de accidente laboral, percibirá el aludido incremento en función del grupo profesional que ejerciese en el momento mismo del accidente y en proporción al tiempo que hubiese desarrollado dicho grupo profesional en los doce meses anteriores.

En cuanto a la determinación de la naturaleza de enfermedad profesional, habrá de estarse al informe que sobre este extremo formule el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En todos los supuestos de enfermedad o accidente, la Jefatura del Departamento o Servicio a que pertenezca el empleado, o la Dirección de Personal, en cualquier caso, y por Resolución de la Dirección General, podrá suspenderse el abono del complemento que se regula, dando conocimiento a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, en los siguientes casos:

- Por no presentar dentro de los plazos legales los partes de baja, confirmación semanal y alta de la Seguridad Social, (partes de baja y alta, dos días; y partes de confirmación, tres días; contados a partir del siguiente al de la expedición de los mismos). Los partes de baja, alta y confirmación se entregarán personalmente o por parte del trabajador o trabajadora enfermos en los plazos establecidos, salvo dispensa médica expresa. En los supuestos en los que la persona trabajadora no pueda presentar personalmente los referidos partes por encontrarse hospitalizada o sufrir una dolencia que le impida trasladarse al centro de trabajo, estos partes podrán ser entregados por un familiar o por vía telemática.
- Cuando se compruebe la existencia de enfermedad fingida o prolongación de la situación de baja por incumplimiento de las prescripciones médicas e, igualmente, si el personal incapacitado no acudiera a la mutua, todo ello sin causa justificada.

### Artículo 42. *Cambio de puesto de trabajo por reducción de capacidad.*

El personal que debido al desempeño de su trabajo habitual contrajese algún tipo de incapacidad para continuar desarrollando adecuadamente ese trabajo, será destinado a puestos más acordes a sus condiciones.

El personal en estas circunstancias tendrá derecho a conservar su grupo profesional, así como el salario base y antigüedad de la misma, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto de trabajo.

Será preceptiva la presentación de certificación médica acreditativa de las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

El personal destinado a un nuevo puesto por estos motivos deberá someterse a un proceso de capacitación y adaptación al nuevo puesto de trabajo acorde a las nuevas funciones a desarrollar.

La alternativa ofrecida por la empresa será incompatible con la percepción por el trabajador de prestación de incapacidad permanente de la Seguridad Social.

### Artículo 43. *Jubilación.*

1. El personal que reúna los requisitos necesarios para acogerse a la Jubilación Parcial, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes, siempre que sea aplicable legalmente, podrá acceder a dicha forma de jubilación, estando la Empresa obligada, en su caso, a cumplir los requisitos de contratación de otro trabajador o trabajadora, de acuerdo con lo que establezca la LPGE, la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio valorará la propuesta del trabajador o trabajadora sobre la distribución de la jornada laboral debiéndose preferentemente ésta a la acumulación del trabajo a un periodo concreto del año.

2. Con motivo de la supresión en convenios anteriores, de los aspectos que regulaba, referente a Jubilación, por aplicación de la DA 10.<sup>a</sup> del ET, de conformidad con DT 5.<sup>a</sup> de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sin perjuicio de los compromisos pendientes de cumplimiento en relación con el fondo de pensiones y el importe actualizado, provisionado para este fin, ambas partes acuerdan emplazarse durante los tres meses siguientes desde la firma del presente convenio para alcanzar un acuerdo. Una vez transcurrido el plazo de negociación de tres meses sin acuerdo las partes se acogerán a lo establecido en el artículo 77 del convenio. Ver Disposición Transitoria Segunda.

## CAPÍTULO X. ABONO DE RETRIBUCIONES

### Artículo 44. *Forma y periodicidad.*

1. El pago de los conceptos económicos que cada trabajador y trabajadora tenga derecho a percibir en nóminas, será abonado con carácter mensual, con un anticipo quincenal de 300 € para el personal que así lo solicite, que se compensará en la nómina única de final de mes.

2. Los pagos se harán efectivos mediante el correspondiente recibo de salarios y domiciliación bancaria.

3. El pago se efectuará los días 30 de cada mes y en febrero el 27. Si coincidiera con festivo o sábado o domingo, se abonará el día laborable anterior. Las cantidades a abonar tendrán fecha valor como máximo del 29 del mes a que corresponda el pago.

4. Las gratificaciones extraordinarias que se establecen en el artículo 38 del presente Convenio, se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año y se abonarán mediante nóminas extraordinarias.

### Artículo 45. *Nóminas complementarias.*

Para el personal que ingrese en la Empresa con posterioridad a la fecha de cierre de datos de nóminas e igualmente para el abono de cualquier complemento o regularización que existiese, se confeccionará dentro de la primera decena del mes una nómina complementaria para abonar o reajustar los devengos, prestaciones o retenciones de la nómina ordinaria del mes anterior, consignándose en la siguiente nómina ordinaria.

## CAPÍTULO XI. ATENCIONES SOCIO-LABORALES

### Artículo 46. *Anticipos.*

El personal fijo de la Empresa podrá solicitar anticipos, y la Empresa, previa justificación de la necesidad aludida, los concederá conforme a las siguientes normas:

1. La Empresa mantendrá para este fin un fondo de cuantía ascendente a 44.004,53 €. Cubierto este saldo, las nuevas solicitudes de anticipos que se produzcan se atenderán con las cantidades resultantes de la amortización mensual de los anticipos concedidos, por riguroso orden de recepción de la solicitud en el Registro del Departamento de Personal.
2. En casos inaplazables, por demostrada emergencia e imposibilidad del solicitante para solventar su necesidad en plazo inmediato por otros conductos ajenos a la Empresa, ésta podrá dar trato preferente en la concesión del anticipo, previo informe razonado ala Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, y si el saldo del fondo para este fin lo permite.
3. La cuantía de dichos anticipos, no podrá exceder de mil doscientos euros (1.200 €) por solicitante, y el reintegro, sin interés de ninguna clase y cualquiera que sea su cuantía, se efectuará mediante retenciones en las nóminas mensuales y las cuatro extraordinarias, en el plazo máximo de dieciséis pagas, pudiendo reducirse a voluntad del interesado.
4. Será preciso para poder solicitar el anticipo, además de la justificación preceptiva de la necesidad, que hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde la amortización del anterior.
5. El cese, por cualquier causa, del trabajador o trabajadora en la Empresa, determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación que le corresponda.

Artículo 47. *Ayudas sociales.*

a) Ayuda a personas con discapacidad psíquica y/o física.

El personal tendrá derecho a una ayuda mensual ascendente como máximo a noventa y cuatro con cincuenta céntimos de euros (94,50 €) por cada hijo/hija con discapacidad que tengan. En el supuesto de que los hijos/hijas estuvieran internados o asistan a algún centro especializado, la Empresa estudiará las peticiones de ayuda económica que se le formulen para hacer frente a estos gastos extraordinarios, pudiendo conceder subvenciones permanentes o por una sola vez, en la medida de lo posible.

En todo caso, para tener derecho a estas prestaciones el empleado tendrá que acreditar la situación del hijo o hijos afectados, mediante las certificaciones expedidas por los organismos competentes, así como los gastos extraordinarios a los que, por esta causa, tenga que hacer frente.

La ayuda mensual referida se mantendrá en tanto persistan las condiciones establecidas en este artículo, y, en caso de que el trabajador o trabajadora se jubilen, mientras ostenten la condición de pensionistas. En este último caso la cuantía de la ayuda será la existente en el momento de la jubilación, que permanecerá inalterable.

La cuantía máxima anual que la Empresa destinará a estas ayudas no podrá superar la cantidad de ocho mil trescientos sesenta y uno con setenta y ocho céntimos de euros (8.361,78 €)

b) Ayuda para medicinas y aparatos especiales.

El personal que tenga hijos/hijas y/o cónyuge con enfermedades crónicas que requieran un gasto económico continuado en medicinas y aparatos especiales al mismo tiempo, tienen derecho a percibir de la Empresa una única ayuda de hasta cuarenta y uno con cuarenta céntimos de euros (41,40 €), mensuales como máximo, siempre que dichos gastos sean debidamente justificados cada mes.

Esta cantidad se abonará con cargo al fondo previsto en el apartado a), se abonará mientras se den los requisitos antes expuestos y el trabajador permanezca en activo en la Empresa, y será incompatible con la percepción de la ayuda a personas con discapacidad psíquica y/o física, por lo que la Empresa sólo abonará a cada trabajador o trabajadora afectados una ayuda.

c) Complemento de invalidez permanente y fallecimiento.

El personal afectado por este Convenio, tendrán derecho a que la Empresa suscriba una póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de fallecimiento, la de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, de todo el personal en alta o situación asimilada y que sea legalmente asegurable. Para dichos supuestos, la cobertura prevista será de 18.180 € para casa caso.

d) Servicio de atención socio-jurídico.

Ante cualquier problema jurídico-social, el personal podrá, dentro del horario de trabajo, acudir al Departamento de Recursos Humanos, para recibir una primera orientación y asesoramiento inicial sobre cualquier consulta que necesite, obligándose la Empresa, en estos casos, guardar el preceptivo sigilo profesional y confidencialidad

Artículo 48. *Actividades socioculturales.*

La Empresa acogerá y fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales, recreativas, deportivas y de relaciones con otros Mercas, prestando en todos los casos la colaboración técnica, económica y jurídica para conseguir estos objetivos.

Artículo 49. *Perfeccionamiento profesional.*

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por la Empresa o en concierto con centros oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión Social y de Formación fueran de interés para el personal. En estos casos, el personal tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia regular a los cursos, así como para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, durante los días de su celebración.

2. Cursos de reconversión y capacitación profesional que la Empresa organizará, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional del Servicio. El tiempo empleado en este tipo de formación, se realizará dentro de la jornada laboral o se compensará su tiempo en descanso.

3. La Comisión Social y de Formación entenderá, conocerá y planificará sobre todo lo relacionado en los puntos anteriores.

4. El personal que recibiera una especialización o reciclaje profesional con cargo a la Empresa para realizar un trabajo específico en la misma, estarán obligados a permanecer a su servicio durante el plazo de dos años a partir del comienzo de su actividad en dicho trabajo específico. Si la relación laboral cesara antes del plazo fijado, por causa imputable al personal, la Empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente al coste total de la formación impartida.



## CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 50. *Reconocimiento médico.*

Se llevará a cabo un reconocimiento médico anual a todo el personal de la Empresa en función de los riesgos inherentes al trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los mismos conllevarán las pruebas de mamografía anualmente para las trabajadoras mayores de 40 años con factores de riesgo, y una vez cada dos años en caso contrario, y las pruebas P.S.A. para detección de cáncer de próstata para los trabajadores mayores de 50 años. Para el personal operador de pantalla, la Empresa llevará a cabo una revisión anual de capacidad de visión.

Tales reconocimientos médicos se realizarán en horas de trabajo comprometiéndose la Empresa a ampliar las fechas de reconocimientos médicos para que puedan realizarse en tales horas; en caso de que por causas excepcionales se tuviera que realizar en días de descanso, se dará en compensación un día de descanso a determinar entre las partes.

Artículo 51. *Vestuario y prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

En cualquier caso y momento, la Empresa proveerá al personal que se acuerde, de las prendas de trabajo que resulten necesarias para la específica labor que desarrollen, adecuando las mismas a las funciones a desempeñar y teniendo siempre en cuenta criterios de funcionalidad y estética, para lo que se oír al Delegado o Delegada de Prevención y, en su caso, al propio personal.

La Comisión de Vestuarios, deberá de unificar las prendas de trabajo, tanto como sea posible, con el fin de racionalizar costos y mostrar una imagen corporativa del conjunto de la Empresa.

Las prendas necesarias para cada Servicio o puesto de trabajo, en cantidad y tiempo, son las acordadas en la Comisión de Vestuarios, acuerdo que figura como Anexo del presente Convenio. Asimismo, la Empresa proporcionará al personal sujeto a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

El personal viene obligado en todo momento durante la prestación del trabajo a usar los medios de protección y las prendas de trabajo facilitados por la Empresa, así como a mantenerlos en buen estado de conservación.

Artículo 52. *Vigilancia del riesgo.*

El Delegado o Delegada de Prevención, solicitará para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, presunto o demostrado, medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajos que, por sus características o condiciones de mayor exposición o riesgo para el personal, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular.

El personal viene obligado a observar en el desarrollo de su trabajo cuantas medidas de precaución y prevención sean necesarias para evitar riesgos de accidentes.

Artículo 53. *El Delegado de Prevención.*

El Delegado o Delegada de Prevención se designará según las reglas del artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo las competencias, facultades y garantías en el ejercicio de sus funciones que le reconocen los artículos 36 y 37 de la mencionada ley.

La Empresa asume la obligación de trasladar al Delegado o Delegada de Prevención, por propia iniciativa, toda la información que obre en su poder sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de prevención.

Los Delegados o Delegadas de Prevención serán, en todo caso, elegidos por y entre los Delegados o Delegadas de Personal.

## CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54. *Clasificación de faltas.*

El personal podrá ser sancionados por la Dirección de la Empresa, mediante la Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas clasificadas en: leves, graves y muy graves.

Artículo 55. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación, durante un período de un mes.
3. Despilfarro de material y descuido en la conservación de los útiles o prendas de trabajo, que produzcan deterioro leve de éstos.
4. No atender a los usuarios y usuarias de los Servicios públicos con la debida diligencia y corrección, siempre que no se perjudique gravemente la imagen de la empresa. Si incurriera en insultos se considerará como falta grave o muy grave.
5. Discusiones con los compañeros o compañeras de trabajo, que alteren la buena marcha del servicio. Si tales discusiones produjeran alteración grave o escándalo notorio, podrán considerarse como falta grave o muy grave, en función de las circunstancias concurrentes.
6. Descuidos, demoras y errores, por negligencia, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perjuicio o perturbación grave en el servicio.
7. Falta de aseo personal, arrojar desperdicios fuera de los lugares destinados a tal fin. Acudir al trabajo, de forma ocasional, en condiciones inadecuadas para su correcta prestación, tales como el consumo excesivo de alcohol, drogas o circunstancias análogas.
8. No presentar, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el parte médico de baja, o, cuando no haya baja, el parte médico oficial que acredite la incapacidad para el trabajo, o en setenta y dos horas los partes de confirmación de la misma, cuando falte al trabajo por motivo de enfermedad o accidente.
9. No comunicar con la debida puntualidad los cambios de domicilio y demás experimentados en la familia, así como no comunicar con antelación suficiente la inasistencia al trabajo por causa justificada o la reincorporación tras una ausencia, salvo que se acredite la imposibilidad de la comunicación. No comunicar de forma inmediata al superior el accidente de trabajo y sus circunstancias.
10. No cumplimentar cada día los controles de entrada y/o salidas del trabajo.

11. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve periodo de tiempo, siempre que no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.

Artículo 56. *Faltas graves.*

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve, en el plazo de tres meses, siempre que haya habido amonestación escrita.
2. Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación.
3. Faltar de 2 a 4 días al trabajo, sin justificación, durante el periodo de un mes.
4. El abandono del puesto de trabajo o la falta de atención debida al trabajo encomendado, y la desobediencia a superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cause un perjuicio notorio al servicio.
5. La ocultación maliciosa de datos a la Empresa, o su falseamiento que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión, salario o cualquier complemento salarial, a la investigación de las causas de los accidentes de trabajo o de los desperfectos o pérdidas observados en enseres o dependencias de la Unidad.
6. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando o firmando por estos, quedando incluida la complicidad en el hecho.
7. Participar en riñas o juegos en lugares de trabajo.
8. Inutilización, deterioro o pérdida de material, herramientas, enseres, mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
9. La realización de trabajos por cuenta ajena a la Empresa, durante la jornada laboral establecida.
10. Escribir o fijar letreros, carteles, o «pintadas» en el mobiliario, cristales, paredes o dependencias, interiores o exteriores, de la Empresa. Si los mismos fueran ofensivos para Instituciones, Empresas y usuarios, o cualquiera de sus trabajadores, la falta será calificada como muy grave.

11. La desobediencia a superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cause un perjuicio notorio al servicio, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa, o comportase riesgo de accidentes para las personas, en cuyos casos será considerada como falta muy grave.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia y/o reiteración en falta grave, en el periodo de un año.
2. Diez o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación
3. Más de cuatro días alternos, o tres días consecutivos, de falta de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
4. Fraude, abuso de confianza o deslealtad, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros o compañera o a cualquier otra persona o entidad, dentro de la Unidad Alimentaria o durante el servicio, quedando incluida la complicidad en la comisión del hecho.
5. Destrozar o causar desperfectos, intencionadamente, en productos, útiles, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, así como del resto de personal o de usuarios y usuarias de la Unidad Alimentaria.
6. Efectuar competencia a la Empresa o a los usuarios de la misma, sin previa autorización, así como falsear datos en los documentos de control de trabajo y la violación del sigilo profesional.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes y jefas, compañeros y compañeras, subordinados y subordinadas, y usuarios y usuarias, así como a los familiares respectivos.
9. La desobediencia a las órdenes de los superiores, o a las normas e instrucciones dictadas por la empresa o sus responsables, con arreglo a las leyes y normas vigentes, así como la inducción a la misma.
10. El abandono o desentendimiento del trabajo, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.
11. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
12. Los casos de condena firme por delitos cometidos dentro o fuera de la Empresa.
13. Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con compañeros o compañeras de trabajo o usuarios o usuarias de la Unidad Alimentaria.
14. El acoso sexual y las coacciones.
15. La inobservancia reiterada de las normas de seguridad en el trabajo, o la no utilización reiterada de los medios y medidas de prevención y protección establecidos; la inobservancia de los servicios mínimos acordados o dictados por la Autoridad competente en caso de huelga.

Artículo 58. *Sanciones.*

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

1. Faltas leves:
  - a) Amonestación verbal o escrita.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
2. Faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
  - b) Inhabilitación para ascender de grupo profesional por un periodo no superior a tres años.
3. Faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis días a seis meses.
  - b) Inhabilitación para ascender de grupo profesional por un periodo no superior a seis años.
  - c) Traslado forzoso de Servicio, con pérdidas de los derechos del puesto de trabajo.
  - d) Despido.

Artículo 59. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*

1. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción competente.
2. En las sanciones por faltas graves y muy graves, tendrán audiencia previa a la imposición de las mismas los representantes legales de los trabajadores, y las Secciones Sindicales en las que afecten a afiliados a Centrales reconocidas, mientras mantengan su existencia en la empresa.
3. Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 60. *Prescripción de faltas.*

De conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente al efecto y respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 61. *Cancelación.*

1. El Personal acogido a este Convenio, a efectos de constancia en expediente personal, obtendrá de la Empresa la cancelación de las sanciones impuestas con motivo de faltas cometidas con anterioridad, siempre que hubiesen observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y haya transcurrido desde la imposición de aquélla dos meses, si fuera leve; cuatro meses, si fuera grave, y ocho meses, para las muy graves. Para la cancelación de faltas de distinta conceptualización, se tendrán en cuenta las siguientes normas:
  - a) Procederá en el caso de que se hayan cometido dos faltas graves y tres leves, respetándose los plazos indicados.
  - b) No procederá cuando se hayan cometido tres faltas graves y una o más leves.
  - c) Tampoco procederá cuando cometida una falta muy grave, se haya incurrido en la comisión de otra, u otras, de distinta o igual grupo profesional
2. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación de las faltas, se iniciará por escrito formulado por el personal sancionado a la Empresa, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio, por concurrir en el mismo alguna de las causas o supuestos en los que proceden la cancelación de faltas.

Artículo 62. *Abuso de autoridad.*

Se considera abuso de autoridad, la comisión por el personal superior jerárquicamente de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del personal reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada, ya sea de orden material o moral.

La representación legal y la representación sindical podrán solicitar, mediante escrito razonado, la remoción y/o sanción de la persona que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de su autoridad.

En su caso, la Empresa iniciará el oportuno expediente en un plazo de diez días, a partir de la notificación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Caso de que no se iniciara el expediente en dicho plazo, el personal perjudicado dará cuenta por escrito, en un plazo no superior a quince días y por conducto de la representación legal o representante sindical, en su caso, a la Autoridad competente.

Artículo 63. *Gastos de defensa judicial.*

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora tenga que hacer frente a un proceso judicial derivado de la gestión de sus funciones, y resultara absuelto, la empresa podría hacerse cargo de los gastos judiciales en los que pudiera haber incurrido dicho trabajador hasta un límite de 15.380,60 € siempre que existiera acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, y en caso de que no sea satisfecho por una compañía de seguros o sufragados con las costas del procedimiento a cargo del/la demandante. La empresa no hará ningún desembolso hasta que no exista sentencia firme que absuelva al trabajador o trabajadora o se archive el procedimiento. Además, será necesaria la presentación por parte del trabajador o trabajadora del debido justificante de los gastos incurridos, junto la documentación que acredite el archivo del procedimiento o la absolución por sentencia firme de los cargos que se les imputaban.

CAPÍTULO XIV. RELACIONES Y OTRAS CUESTIONES.

Artículo 64. *Sistemas de comunicación.*

Las partes contratantes de este Convenio coinciden en la manifiesta importancia de los medios de comunicación en todo conjunto social, entendiéndose también que la eficacia de las comunicaciones depende, en gran parte, de la confianza que el personal tenga de que la Empresa acoge y estudia las ideas y opiniones que son aportadas. Conscientes de ello, ambas partes acuerdan abordar con la mayor premura la implantación de todos o algunos de los siguientes sistemas: buzones de iniciativas y sugerencias; periódico de Empresa; boletines, circulares y cartas; cuestionarios-encuestas; entrevistas y consultas; reuniones; coloquios, conferencias o charlas.

La Empresa subvencionará un periódico de información a los trabajadores, la representación legal de los trabajadores será la encargada de nombrar el consejo de redacción de dicho periódico, consejo que estará compuesto al menos por tres personas de la Empresa, siendo necesario que cualquier miembro del consejo, sea personal de la Empresa, El importe de la subvención será de mil treinta y siete euros (1.037 €) año, en materiales para su confección, propiedad de la Empresa.

Artículo 65. *Aparcamiento para vehículos.*

La Empresa delimitará aparcamientos protegidos, destinados a vehículos particulares del personal de la misma, anexos a sus lugares o dependencias de trabajo, mediante señalizaciones o acotamientos que aseguren la exclusividad de su uso, arbitrando los medios, dentro de lo factible, que permitan llevar a la práctica la finalidad propuesta.

CAPÍTULO XV. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 66. *Competencias de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*

Sobre los derechos de representación colectiva personificada en la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, Capítulos primero y segundo.

Cuando se produzca la adaptación del órgano de representación legal de los trabajadores y trabajadoras al tamaño de plantilla resultante de los procesos de reestructuración en marcha, se garantizará a los representantes legales que resulten de dicho proceso los mismos derechos legales reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados o Delegadas de Personal dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales retribuidas, que podrán utilizar con los únicos requisitos de preavisar, con la antelación necesaria, a la Dirección del Servicio al que estén adscritos, de la ausencia del trabajo y posterior justificación. El montante de horas podrá ser disfrutado por uno o más Delegados o Delegadas de Personal. El disfrute de la acumulación será comunicado al Departamento de Personal.

El incremento de crédito sindical desde las 15 horas mensuales retribuidas hasta las 40 horas mensuales retribuidas, no puede conllevar un aumento en el costo de la masa salarial y se aplicará una vez adaptada la Representación Legal de los Trabajadores a la plantilla actual de la Empresa.

La Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras se compromete a llevar a cabo el proceso de adaptación correspondiente a la plantilla actual de la empresa. Todo ello sin perjuicio de lo que dispongan las leyes de Presupuestos Generales del Estado sobre la materia, así como el artículo 10 del R.D. ley 20/2012, de 13 de julio.

El personal dispondrá de 8 horas anuales de trabajo retribuidas para la asistencia a las asambleas de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 67. *Secciones sindicales.*

En todo cuanto afecte a materia sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de 1985, de Libertad Sindical, y demás legislación vigente.

Artículo 68. *Representante de los trabajadores y trabajadoras en el Consejo de Administración de la empresa.*

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras elegirá de entre sus miembros al Representante de los Trabajadores y Trabajadoras en el Consejo de Administración, que asistirá a sus reuniones con voz, pero sin voto.

La duración de su mandato será, como máximo, la de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cesando en el mismo por renuncia, dimisión, cese o revocación de dicho cargo o del cargo electivo de representante legal de los trabajadores y trabajadoras.

El nombramiento de dicho Representante será comunicado al Consejo de Administración de la Empresa, tomando posesión provisional de su cargo en la primera reunión que del mismo se celebre, hasta su ratificación por la Junta General de la Sociedad.

#### CAPÍTULO XVI. OTRAS MATERIAS

Artículo 69. *Economato.*

La Empresa, facilitará el acceso del personal a un economato. El personal podrá comprar 188,29 €. por mes, en dicho economato, descontándose a fin de mes de su nómina y abonándose al economato. Dicha cantidad en el mes de diciembre será de 188,29 € y 188,29 € de la paga extra.

Artículo 70. *Salario mínimo.*

Ningún trabajador independientemente del tipo de contrato que tenga, cobrará cantidad global inferior al salario mínimo establecido en este Convenio en las tablas anexas.

Quedan exceptuados de lo anterior los contratados a tiempo parcial que percibirán el salario en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 71. *Despido disciplinario improcedente.*

En caso de despido disciplinario declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, la indemnización será de 60 días por año de servicio, con el tope máximo de 42 mensualidades.

Artículo 72. *Caseta de feria.*

La Empresa gestionará el montaje y desmontaje de la Caseta de Feria, abonando las tasas de instalación de la misma y controlando que los precios de venta de artículos y calidades sean los más beneficiosos para el personal, de todo lo cual se hará partícipe a la Representación Legal de los Trabajadores. Igualmente proveerá de los medios necesarios para su buen funcionamiento durante los días de Feria.

Se entregará una invitación personal e intransferible para el acceso a la caseta de feria a cada una de las personas trabajadoras desvinculadas de la empresa que lo soliciten, salvo que la desvinculación se haya producido por despido disciplinario, que podrá ser usada siempre que se respeten las normas de funcionamiento de la caseta y en particular, la limitación de aforo que se establezca.

Artículo 73. *Ley de protección de datos*

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018 de 05 de diciembre de protección de datos y garantía de los derechos digitales se aplicará lo establecido en el Anexo VIII.

Artículo 74. *Código de conducta.*

Se acuerda la implantación del código de conducta que se anexa en el Anexo IX.

Artículo 75. *Desconexión digital.*

La regulación de la desconexión digital se encuentra recogida en el Anexo X.

Artículo 76. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

La Disposición Adicional Primera del Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, establece que «1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, 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.»

Dado que en la empresa la mayoría de los puestos de trabajo requieren para su desempeño la presencia física, en caso de que fuera necesaria la realización de tareas en forma de trabajo a distancia o teletrabajo, se regulará de acuerdo con la ley citada, en especial al artículo 7 de la citada ley sobre «Contenido del acuerdo de trabajo a distancia».

No se podrá realizar trabajo a distancia en los casos de declaración de Incapacidad Temporal por los servicios médicos a consecuencia de contraer alguna enfermedad o accidente.

## CAPITULO XVII. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 77. *Procedimiento de solución de conflictos.*

Las partes consideran conveniente establecer cauces de solución de sus discrepancias que eviten una litigiosidadjudicial o una conflictividad innecesaria.

A tal fin acuerdan que, en los conflictos colectivos, tanto jurídicos como de intereses, que se puedan originar en el seno o al margen de la negociación colectiva, se convocará –de no estar abierto otro cauce de diálogo– la Comisión de Interpretación y Vigilancia, en cuyo seno, y bajo el compromiso de negociar de buena fe, se tratará de resolver el problema.

De no lograrse, el personal y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

Una vez agotada esta vía sin que se logre la solución del conflicto individual y/o colectivo, y no antes, podrán iniciarse los trámites legales ante la jurisdicción laboral en caso de conflictos individuales, y utilizarse, en su caso, el procedimiento de conflictos colectivos o la huelga.

Son partes, a estos efectos, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la representación legal de la Empresa.

*Disposiciones transitorias.*

Primera. En lo relativo al importe provisionado en virtud de convenios anteriores, para la creación de un fondo de pensiones actualizado conforme al listado de créditos definitivo del informe de la Administración Concursal reducido en el importe de la quita aprobado en el convenio de acreedores (10%), se establece un plazo de tres meses desde la firma del presente convenio para alcanzar un acuerdo. Una vez transcurrido el plazo de tres meses sin acuerdo, las partes se someterán a arbitraje, según lo establecido en el artículo 77 del convenio colectivo.

Segunda. Ante los cambios operados durante la vigencia del convenio anterior en materia organizativa así como la asunción de nuevas tareas, las partes se comprometen, que en el plazo máximo de 12 meses a partir de la firma del presente convenio, se revisará el Sistema de Clasificación Profesional del anexo II del Convenio con el fin de adecuarlo en su caso a la realidad actual.

*Disposición final.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación, en cada caso, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables a Mercasevilla S.A.

## ANEXO I. TABLA DE RETRIBUCIONES FIJAS POR GRUPO PROFESIONAL

Cantidades actualizadas para los años 2021 y 2022:

| Grupo Profesional | Año 2021<br>Salario base | Año 2021<br>Plus de No<br>Absentismo | Año 2021<br>Bolsa de<br>vacaciones | Año 2022<br>Salario Base | Año 2022<br>Plus de No<br>Absentismo | Año 2022<br>Bolsa de<br>vacaciones |
|-------------------|--------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Agente Mercado    | 1.329,89                 | 110,41                               | 1.152,81                           | 1.356,48                 | 112,62                               | 1.175,86                           |
| Administrativo/a  | 1.376,62                 | 110,41                               | 1.152,81                           | 1.404,15                 | 112,62                               | 1.175,86                           |
| Mando Intermedio  | 2.403,62                 | 110,41                               | 1.152,81                           | 2.451,69                 | 112,62                               | 1.175,86                           |
| Director/a        | 4.201,84                 | 110,41                               | 1.152,81                           | 4.285,88                 | 112,62                               | 1.175,86                           |

El importe de las cantidades están actualizadas según lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio para el 2021.

| Código de empleado | Año 2021 Complemento Ad Personam | Año 2022 Complemento Ad Personam |
|--------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 644                | 153,60                           | 156,67                           |
| 545                | 498,84                           | 508,82                           |
| 656                | 546,28                           | 557,20                           |
| 663                | 117,12                           | 119,46                           |
| 562                | 24,92                            | 25,42                            |
| 368                | 106,86                           | 109,00                           |
| 948                | 287,72                           | 293,47                           |
| 574                | 313,80                           | 320,08                           |
| 1083               | 180,27                           | 183,88                           |
| 754                | 382,39                           | 390,04                           |
| 825                | 196,66                           | 200,59                           |
| 425                | 874,04                           | 891,52                           |
| 758                | 420,63                           | 429,05                           |
| 1086               | 177,11                           | 180,65                           |

## ANEXO II. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales: Grupo I, II, III y IV.

Grupo profesional I. *Directores/as.*

Engloba las funciones directivas, de mayor complejidad y cualificación, elaborando la estrategia y objetivos de la organización empresarial en general o de las principales áreas de la misma, con responsabilidad en la consecución de dichos objetivos y de la optimización de los recursos disponibles dando cuenta a la dirección y al órgano de administración, con iniciativa, autonomía y capacidad de decisión, dirección y supervisión de los equipos que dirigen.

Poseerán titulación universitaria de grado superior (licenciado) y/o conocimientos profesionales complementarios adquiridos con una amplia experiencia en el desempeño de la función directiva.

Grupo profesional II. *Mandos intermedios.*

Engloba las funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, el apoyo al resto del equipo, coordinando el trabajo realizado por éstos para su reporte e información al director o directora del área. Tienen autonomía, iniciativa y responsabilidad en el área en cuestión, estando sometidos a las indicaciones conferidas por los Directores o Directoras.

Poseerán titulación universitaria de grado medio (diplomado) y/o conocimientos profesionales complementarios adquiridos por la experiencia en el área al que esté adscritos.

Grupo profesional III. *Administrativos/as.*

Engloba las funciones de ejecución del trabajo, gestiones administrativas y asimiladas que se realizan en la empresa, dando soporte al resto de ocupaciones, bajo la instrucción, indicación, dependencia y supervisión de los mandos intermedios.

Poseerán titulación o conocimientos equivalente al Bachillerato unificado polivalente o formación profesional de segundo grado o educación secundaria obligatoria o graduado escolar o similar, complementado con formación continua.

Grupos profesionales IV. *Agentes de Mercado.*

Realizan tareas de control y supervisión del cumplimiento de las normas de funcionamiento de los mercados, así como del resto de la Unidad Alimentaria, su seguridad y el control de acceso, según instrucciones específicas y con un alto grado de dependencia.

Se requiere conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña y titulación equivalente a Formación profesional primer grado, educación secundaria obligatoria, graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, complementada con formación continua.

ANEXO III. COMISIÓN DE VESTUARIO

Se mantiene el cuadro de relación de prendas de trabajo de los distintos servicios, con las adaptaciones correspondientes que sufran los distintos servicios de personal como consecuencia del sistema de clasificación profesional resultante de la negociación colectiva.

|                                     | <i>Tipo de prenda</i> | <i>Renovación</i> | <i>Agentes de Mercado</i> | <i>Mandos Intermedios/<br/>Administrativos</i> |
|-------------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------|--|
| Pantalón multibolsillo              | EPI                   | Anual             | 3                         |  |
| Polo manga corta alta visibilidad   | EPI                   | Anual             | 3                         |  |
| Polo manga larga alta visibilidad   | EPI                   | Anual             | 2                         |  |
| Chaqueta polar alta visibilidad     | EPI                   | Anual             | 2                         |  |
| Calzado invierno                    | EPI                   | Cada 2 años       | 1                         |  |
| Calzado verano                      | EPI                   | Cada 2 años       | 1                         | Bajo demanda                                   |
| Impermeable alta visibilidad        | EPI                   | Bajo demanda      | 1                         |  |
| Guante polar                        |                       | Bajo demanda      | 1                         |  |
| Gorra                               |                       | Bajo demanda      | 1                         |  |
| Braga térmica                       |                       | Bajo demanda      | 1                         |  |
| Parka                               | EPI/Uniforme          | Cada 3 años       | 1 EPI                     | 1 uniforme                                     |
| Camisa                              | Uniforme              | Inicial           |                           | 5  |
| Pantalón o falda                    | Uniforme              | Inicial           |                           | 3  |
| Rebeca                              | Uniforme              | Inicial           |                           | 2  |
| Jersey                              | Uniforme              | Inicial           |                           | 2  |
| Chaleco sin mangas alta visibilidad | EPI                   | Inicial           |                           | 1  |

NORMATIVAS:

- Todas las prendas que por algún motivo se quieran modificar, tendrán un período de prueba, si resultan adecuadas y lo aprueba la comisión de vestuario, se procederá a su entrega.
- Se entregará lo establecido según corresponda, y si posteriormente el personal pide algo que no esté aprobado, se esperará a la próxima reunión de la Comisión de Vestuario para que ésta decida.
- En caso de que el personal, por algún motivo físico, quiera cambiar de modelo de prenda o calzado, éste deberá ser aprobado y comunicado por escrito por el Servicio Médico de Empresa, para la autorización de dicho cambio.
- Cada vez que por algún motivo de rotura, pérdida, deterioro, desgaste, robo, etc., de cualquiera de las prendas o calzados que normalmente se entrega, necesite de su renovación fuera de fecha, deberá comunicarlo por escrito a la Jefatura del Servicio correspondiente, al Área Técnica y a la Comisión de Vestuario.
- Al personal contratado, se le entregará el vestuario igual que al personal fijo.

ANEXO IV. PREMIO EXTRAORDINARIO Y A LA CONSTANCIA

Las cantidades reconocidas en el Anexo IV del XII Convenio en concepto de Premio Extraordinario y a la Constancia se adaptarán a la clasificación profesional por grupos resultante de la negociación del sistema de clasificación profesional y tendrán en cuenta, a efectos de su actualización, lo establecido en el artículo 30.

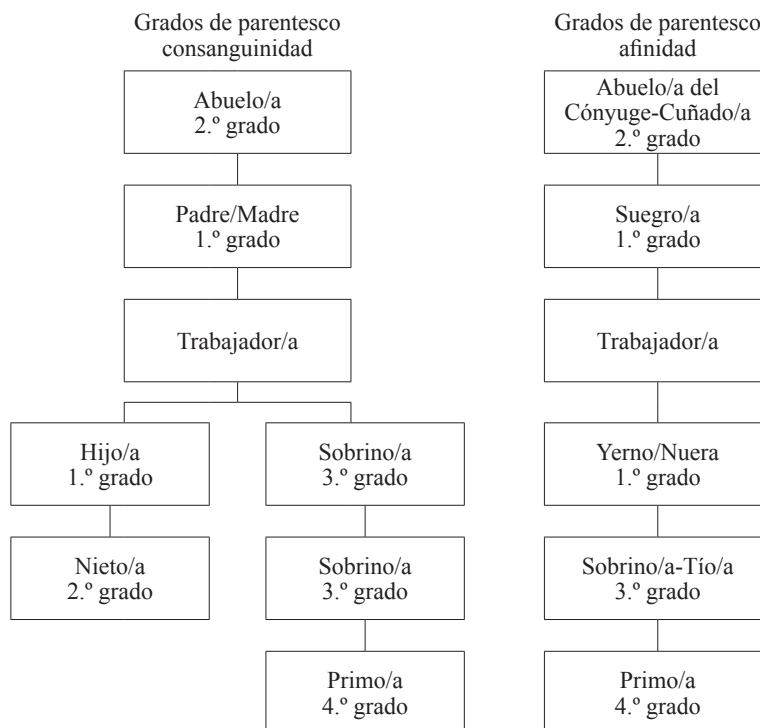
Premio Extraordinario a los 20 años:

| <i>Grupo profesional</i> | <i>Cantidades actualizadas año 2021</i> | <i>Cantidades actualizadas año 2022</i> |
|--------------------------|---|---|
| I                        | 40,57                                   | 41,39                                   |
| II                       | 35,16                                   | 35,86                                   |
| III                      | 31,22                                   | 31,84                                   |
| IV                       | 28,26                                   | 28,83                                   |

Premio Extraordinario a los 40 años:

| Grupo profesional | Cantidades actualizadas año 2021 | Cantidades actualizadas año 2022 |
|-------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| I                 | 77,49                            | 79,04                            |
| II                | 68,35                            | 69,72                            |
| III               | 60,99                            | 62,21                            |
| IV                | 54,58                            | 55,67                            |

#### ANEXO V. CUADRO DE PARENTESCOS



#### ANEXO VI. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL EN MERCASEVILLA, S.A.

El procedimiento, se regirá en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas, se pondrá en marcha con la denuncia por escrito ante la Dirección de la Empresa o al Comité de Seguridad y Salud, por parte de cualquier trabajador o trabajadora de Mercasevilla, S.A., que considere ser o haber sido objeto de las situaciones descritas en el encabezamiento de este documento. En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada.

La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un Expediente Informativo, encaminado a la averiguación de los hechos denunciados. Para ello se creará una Comisión Instructora encargada de la tramitación del procedimiento.

La Comisión Instructora, estará integrada por dos miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

Todos ellos habrán de ser ajenos al servicio al que pertenezca en el momento de producirse los hechos denunciados el trabajador o trabajadora que los ponga de manifiesto y estarán obligados a guardar Sigilo Profesional. Todos los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión se harán por mayoría.

En su primera reunión la Comisión Instructora, analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial. En toda comparecencia ante la Comisión, la persona denunciante podrá ser acompañada de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.

Tras ello la Comisión dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas más personas que la Comisión estime necesarias para la averiguación de los hechos denunciados. Igualmente, la Comisión practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

Una vez concluidas dichas actuaciones finalizará el procedimiento iniciado mediante la elaboración por parte de la Comisión de un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado la Comisión tras las actuaciones practicadas. De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.

En el caso de que el informe citado concluya que se ha producido una situación de acoso moral y/o sexual, se dará traslado del mismo igualmente a la Dirección de Empresa a fin de que adopte las medidas y/o sanciones que en su caso estime oportunas.

La Empresa garantiza que los trabajadores o trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros trabajadores o trabajadoras en el transcurso de este procedimiento o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias de ningún tipo.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso moral y/o sexual.

Este procedimiento, funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia Administrativa o Judicial.

El presente acuerdo se registrará en el SERCLA, con objeto de dotarlo de carácter normativo.

#### ANEXO VII. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN SOCIAL Y DE FORMACIÓN

Criterios de la formación, cursos o actividades formativas:

— *Cursos del nivel 1:* Subvencionados 100% con cargo a la Empresa siempre que esta tenga beneficios de actividades ordinarias e intentando que sean financiados por la tripartita.

Cursos directamente relacionados con el trabajo del solicitante en la Empresa, que suponga un perfeccionamiento en la profesión actual del mismo y que redunde en una mejora para la Empresa y de los conocimientos y habilidades profesionales del personal. Por ejemplo: cursos para obtener una titulación oficial académica o profesional en técnicas administrativas, informática, mantenimiento, contabilidad, etc... Cursos de formación básica (Graduado en ESO o similar) para aquellos empleados que por su nivel académico o profesional no puedan acceder todavía a cursos de perfeccionamiento profesional.

Cursos de mejora y crecimiento personal y profesional que estén directamente relacionados con las habilidades que el personal pone en juego en su trabajo diario (por ej. Habilidades de comunicación y atención al cliente en aquel personal que realizan atención al clientes internos y externos, habilidades directivas en personas con funciones de mando, etc...).

— *Cursos del nivel 2:* Subvencionados entre el 25-60% del coste total con un máximo de 600 €.

Cursos que contribuyen a la formación y promoción o/y a la reorientación profesional del personal dentro de la Empresa, pero ajenos o lejano a su cometido actual.

Se consideran en este 2.º nivel los cursos de Acceso a la Universidad, cuando se pretende con ellos acceder a estudios universitarios que pueden suponer una promoción dentro de la Empresa.

— *Cursos de nivel 3:* Subvencionados hasta el 25% del coste total del curso con un máximo de 300 €.

Cursos de formación profesional sobre materias no directamente aplicables en la Empresa, respecto de las que el personal acredita buscar o continuar un desarrollo o ejercicio profesional complementario o alternativo, más allá de la mera práctica de aficiones o hobbies.

— *Cursos de nivel 4:* No se subvencionan.

Cursos relacionados con gustos, aficiones o hobbies, ajenos a la Empresa y al perfeccionamiento profesional del personal, ni cursos para obtener el carnet de conducir cuando el personal no ejerce puesto que lo requiere o no ha solicitado previamente tal puesto para su efectivo desarrollo con el visto bueno de su Jefe o Jefa inmediatos.

En todos los casos la Comisión subvencionará sólo una parte del coste del curso, que dependerá de la posición de éste en el orden de prioridades antes señalado, debiendo correr otra parte por cuenta del personal. Asimismo, buscará que se beneficien de subvenciones el mayor número de personal posible.

Al final del año la Comisión podrá conceder más subvención en función de los fondos existentes y teniendo en cuenta el nivel de prioridad. No necesariamente se tendrán que revisar todas las solicitudes.

Las solicitudes deben contener justificación e información suficiente de que reúne los requisitos establecidos por la Comisión, calidad del curso y del centro que lo imparte, etc...

La no realización, el abandono del curso o la no obtención del diploma o certificación de aprovechamiento del mismo, sin justificación suficiente, conllevará la devolución inmediata de la subvención concedida y la imposibilidad de acceder a nuevas subvenciones durante tres años.

En caso de no existir Certificado de aprovechamiento, el personal deberá aportar a la Comisión, Certificado diario de asistencia firmado por el profesorado.

La no obtención del aprobado, en su caso, determinará la no concesión de nueva subvención para el mismo o distinto curso hasta que presente Certificación de haberlo aprobado. Presentada ésta se le podrá conceder sólo una subvención más para dicho curso, con independencia de las veces que se haya presentado al examen.

Se establece como coste indicativo de manutención la cantidad de 26,00 €/día y de alojamiento de 53,00 €/día, cuando el curso deba realizarse lejos de Sevilla.

En caso de que la solicitud no proporcione la información necesaria para decidir, se recabará del personal mayor información, y si fuera preciso, se le convocará a la reunión de la Comisión.

La Comisión Social dispondrá de una relación de Centros de Formación de Sevilla y cursos que imparten, elaborada a partir de la información que el personal vaya facilitando de los cursos realizados.

Por lo tanto, se acuerda que para el apartado de formación se destine el 30% del total del fondo de la Comisión Social y el 70% restante vaya al apartado de ayudas sociales. De todas formas, estos porcentajes son flexibles y pueden variar dependiendo de las necesidades de cada apartado. Se acuerda también que el dinero que sobre de un año pase a incrementar el fondo del año siguiente.

En el capítulo de ayudas sociales para determinar la cuantía de la ayuda servirá de referencia flexible interna a la Comisión y para intentar que se beneficien el mayor número posible de personal, el siguiente baremo:

- Bolsa por nacimiento de hijo/a: 1.200,00 €. Acreditado mediante fotocopia de libro de familia.
- Ayuda para estudios universitarios y formación reglada no obligatoria (como por ejemplo los grados de formación profesional) con tope hasta los 25 años: 50,00€/mes. Para hijos dependientes económicamente del trabajador y acreditado mediante libro de familia, matrícula del año en curso y declaración jurada de la dependencia económica.
- Ayudas para comedor a hijos desde 0 años y hasta finalización de educación primaria, las cuales deberán acreditarse debidamente, abonándose el importe acreditado con un máximo de 50 €/mes brutos. (La acreditación se realizará mediante certificado del centro donde tenga concierto el comedor, justificando el tiempo que se contrate el mismo al inicio del curso, así como el importe abonado por el/la trabajador/a, una vez descontadas las reducciones o bonificaciones de las que pudiera ser beneficiario/a el/la trabajador/a y comprometiéndose el/la mismo/a de informar a la Empresa si en algún momento deja de utilizar dicho servicio, pudiendo la Comisión requerir periódica o puntualmente la acreditación de los pagos realmente abonados).



- Ayudas para aula matinal a hijos desde 0 años y hasta finalización de educación primaria, las cuales deberán acreditarse debidamente, abonándose el importe acreditado con un máximo de 50 €/mes brutos. (La acreditación se realizará mediante certificado del centro donde tenga concierto el aula matinal, justificando el tiempo que se contrate el mismo al inicio del curso, así como el importe abonado por el/la trabajador/a, una vez descontadas las reducciones o bonificaciones de las que pudiera ser beneficiario/a el/la trabajador/a y comprometiéndose el/la mismo/a de informar a la Empresa si en algún momento deja de utilizar dicho servicio, pudiendo la Comisión requerir periódica o puntualmente la acreditación de los pagos realmente abonados).
- Ayudas médicas no cubiertas por la seguridad social y que no estén contempladas en otro apartado del Convenio Colectivo, se abonará el 35% de la factura presentada con un tope máximo de 200 €/trabajador/año.
- Ayuda para necesidad de asistencia a padres y madres, hay que acreditar el grado de dependencia y la necesidad de asistencia. Se acuerdan las siguientes ayudas:
  - Grado II (dependencia severa): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de una persona cuidadora: 50,00 €/mes.
  - Grado III (gran dependencia): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal: 100,00 €/mes.
- Con acreditación oficial del grado de dependencia y declaración jurada del grado de parentesco.

Todas estas ayudas pueden variar en su cuantía al estar supeditadas al tope del fondo destinado a la Comisión Social y con el objetivo de beneficiar al mayor número posible de personas trabajadoras.

No serán admitidas por la Comisión facturas presentadas en registro tres meses después de la fecha que refleje la misma.

#### ANEXO VIII. LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se aplicarán los siguientes términos:

Esta información podrá ser tratada con las siguientes finalidades: gestionar la relación empresa-trabajador en todas sus facetas, incorporación a bolsas de trabajo futuras en la empresa, participación en procesos de selección o promoción, pago de nóminas, gestión de cotizaciones a la seguridad social y cualquier fin propio de la relación laboral existente.

Podría tomarse su imagen en su puesto de trabajo, previo consentimiento del trabajador/a, con la finalidad de realizar promoción y publicidad de los servicios y actividades de Mercasevilla, S.A., pudiéndose publicar en el sitio web del responsable y en sus perfiles en redes sociales.

Mercasevilla, S.A. dispone de un sistema de videovigilancia en sus instalaciones mediante el que se captan imágenes con la finalidad realizar un control íntegro del interior de nuestras instalaciones y mantener una seguridad perimetral del recinto. Estas imágenes serán conservadas como máximo durante 1 mes.

El uso de las cámaras de seguridad podrá realizarse como control de la actividad laboral.

Las bases de legitimación por la que Mercasevilla, S.A. trata sus datos son:

- La relación contractual entre las partes para gestionar la relación empresa-trabajador en todas sus facetas, incorporación a bolsas de trabajo futuras en la empresa, participación en procesos de selección o promoción, pago de nóminas, gestión de cotizaciones a la seguridad social y cualquier fin propio de la relación laboral existente.
- El consentimiento proporcionado por el/la trabajador/a para el tratamiento de su imagen en su puesto de trabajo y publicación en el sitio web del responsable y en sus perfiles en redes sociales, para realizar promoción y publicidad de los servicios y actividades de Mercasevilla, S. A; y para la cesión de sus datos a compañías de seguros de vida.
- El interés legítimo de Mercasevilla, S.A. para realizar un control íntegro del interior de las instalaciones y mantener una seguridad perimetral del recinto mediante captación de imágenes por el sistema de videovigilancia.

Los destinatarios de sus datos serán los relacionados con la relación laboral entre las partes: Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional colaboradora de la Seguridad Social en caso de accidente laboral, entidades bancarias para el pago de salarios, compañías de seguros de vida establecido en convenio colectivo trabajadores Mercasevilla, S.A., entidades públicas o privadas con las Mercasevilla, S.A. acuerde cursos de formación profesional, agencias de viaje, para a gestión y reserva, y aquellas Administraciones Públicas que lo requieran en cumplimiento de requisito legal, incluyendo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que soliciten acceso a las imágenes del sistema de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones.

Mercasevilla, S.A. puede utilizar servicios de alojamiento externo, en cloud, para gestión documental, lo que conlleva una transferencia internacional de datos a un país dentro de la Unión Europea, cumpliendo las medidas de seguridad exigibles en la normativa vigente.

El personal podrá ejercitar gratuitamente sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento, portabilidad y a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, a través del Departamento de Recursos Humanos de Mercasevilla S.A., sito en sus oficinas centrales en la autovía Sevilla-Málaga km.1 (41020 Sevilla).

Las personas interesadas tienen derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos.

Las personas interesadas tienen derecho a revocar o retirar el consentimiento otorgado para el tratamiento de sus datos para finalidades específicas en cualquier momento.

En determinadas circunstancias y por motivos relacionados con su situación particular, las personas interesadas podrán oponerse al tratamiento de sus datos o a parte de estos, en cuyo caso dejaremos de tratar los datos, salvo para el cumplimiento de alguna obligación legal.

En determinadas circunstancias, las personas interesadas podrán solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente los conservaremos para el ejercicio o la defensa de reclamaciones y para el cumplimiento de alguna obligación legal.

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

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

El personal de Mercasevilla S.A. se obligan a guardar sigilo profesional y absoluta discreción respecto de la información y datos que puedan conocer directa o indirectamente por su integración en la empresa, absteniéndose de realizar acciones, derivar o transmitir cualquier información que pueda perjudicar los intereses de la misma o de terceros, tanto materiales como morales o de imagen, o de los datos de que la misma disponga o pueda suponer un incumplimiento de la normativa de protección de datos. Los trabajadores vendrán obligados a cumplir con los protocolos y procedimientos que en materia de acceso y uso de datos, y de autorizaciones para ello, se contemplen en el Manual de Uso (Data Use Policy) existente a tal efecto en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa. El incumplimiento de estas obligaciones supone la transgresión de la buena fe contractual, sancionable con despido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o de otra índole que pudieran derivarse de tales incumplimientos, y del resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados a la empresa. Esta obligación de guardar secreto perdurará aún concluida la relación laboral.

#### ANEXO IX. CÓDIGO DE CONDUCTA MERCASEVILLA

##### *Introducción.*

El Código de Conducta de Mercasevilla tiene por objeto ser el referente común de conducta en toda su actividad empresarial, teniendo como objeto establecer las normas básicas para garantizar que los Directivos/as, Mandos Intermedios y los/as Empleados/as de la Empresa actúen de acuerdo con la ética social, y en total cumplimiento de la ley y la normativa interna de la empresa, por lo que este Código de Conducta tiene carácter obligatorio. Si bien el mismo tiene el carácter de complementario y en ningún momento se pretende, sustituir la Ley o normativa legal, por lo que los aspectos que de este código, entren actualmente o en el futuro, en colisión con algún precepto legal, serán nulos, prevaleciendo la Ley y Normativas de aplicación.

La Dirección de Mercasevilla se obliga a proporcionar al personal, condiciones de trabajo seguras y saludables, y al mismo tiempo desarrollar y mejorar sus habilidades, destrezas, capacidades, equidad, rendición de cuentas, transparencia, como valores y señas de identidad de Mercasevilla.

En él se constituyen los valores corporativos de Mercasevilla:

- El trabajo en equipo: Se trabaja de forma conjunta entre empleados y departamentos para alcanzar un objetivo común.
- La orientación a los resultados: Actuar y tomar decisiones con criterios que acercan a los resultados.
- La motivación: Cree en el éxito del proyecto común, con la seguridad de superar las dificultades.
- La iniciativa: Aportar nuevas ideas, darlas a conocer y llevarlas a cabo, a fin de mejorar la organización.
- La honradez.
- La innovación.
- La sostenibilidad.
- La ética.

La Dirección de Mercasevilla y la representación legal de los trabajadores, consideran conveniente el establecimiento de un conjunto de normas y principios que sirvan de guía en las actuaciones de todos/as los empleados/as y Dirección de Mercasevilla.

Deben ser conocedoras de este Código los accionistas, consejeros/as, empleados/as, clientes, proveedores, asesores y otras personas o entidades que se relacionen con Mercasevilla por razones profesionales o de negocio. Todas estas personas además de ser informadas por Mercasevilla con el fin de que tengan conocimiento del Código, tendrán que aceptar que, en las relaciones profesionales o de negocios con Mercasevilla, la conducta de la compañía y de las personas físicas destinatarias del mismo se rijan por lo establecido en el mismo.

Se entiende por empleado/a todo aquél que preste servicios por cuenta ajena de Mercasevilla, insertado en su organización, comprendiendo, según el actual Sistema de clasificación profesional vigente los siguientes grupos profesionales:

- Agentes de mercado.
- Administrativos/as.
- Mandos intermedios.
- Directores/as.

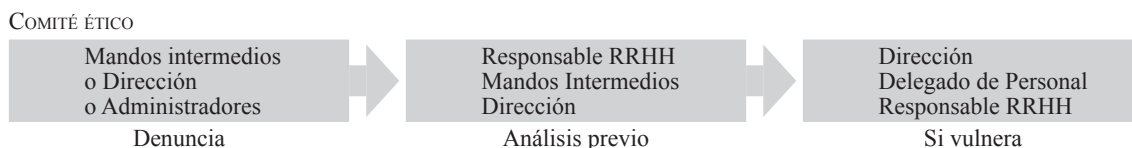
La responsabilidad de cumplir con estas normas y principios es de cada uno de los/as empleados/as, es personal e intransferible, y, por tanto, no podrá ser objeto de delegación. Además, también tendrán que cumplir con este Código las empresas que colaboren con Mercasevilla en la prestación de servicios auxiliares, así como los clientes propios, en todo lo relativo a sus relaciones con los/as empleados/as de Mercasevilla.

En los apartados siguientes, se detallan las normas que debemos seguir en nuestras actuaciones y cuyo resumen es el siguiente:

- Prevalece el nombre y los intereses de Mercasevilla sobre nuestros intereses personales o particulares, en el ámbito de la empresa.
- Evitamos en nuestra labor actuaciones que puedan dañar potencial o realmente a Mercasevilla.
- Somos honestos y respetuosos en nuestro proceder diario.
- Tenemos la obligación de aplicar el presente código y promover su cumplimiento para todos los compañeros/as de la plantilla y grupos de interés y preguntar acerca de las «formas de hacer» sobre las que tengamos dudas.

La Dirección de Mercasevilla, garantiza la confidencialidad y el respaldo hacia las personas que, de buena fe, colaboren en la buena práctica, puesta en marcha y cumplimiento del presente Código.

El canal de información que utilizamos serán los Responsables, o la Dirección de la empresa o los Administradores, o los delegados de personal, todo ello en función de la gravedad de los hechos o características de las dudas que deseamos poner en conocimiento. Los integrantes de este canal de información están obligados a guardar confidencialidad sobre la información recibida si así se les solicita y deberán investigar los hechos denunciados y poner en conocimiento de la Dirección de la empresa sus conclusiones en caso de vulneración del código de conducta.



#### Artículo 1. *Cumplimiento legal.*

Cumplimos la Ley siempre.

Cumpliremos las Leyes generales de aplicación en todo momento, nuestros Reglamentos internos, las Instrucciones Internas de Contratación y los memorándums específicos que se aprueben y especialmente, las normas de prevención de riesgos laborales y el convenio colectivo.

Adicionalmente, cumplimos con las peticiones de información de nuestros accionistas de acuerdo con los calendarios y la normativa vigente.

En ningún caso se puede justificar la comisión de un delito o irregularidad con la obtención de un beneficio para Mercasevilla. Desde Mercasevilla se rechaza cualquier ingreso o beneficio directo o indirecto que pueda percibirse como consecuencia de una actuación delictiva o ilícita de cualquiera de los destinatarios de este Código.

Mercasevilla concede máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para ellas en el lugar de trabajo.

Los/as destinatarios/as de este Código deben poner en conocimiento de Mercasevilla a través de los responsables de prevención de riesgos laborales (trabajador designado, delegados de personal, interlocutor del SPA, dirección y mandos intermedios) la existencia de cualquier presunta infracción de las reglas en esta materia, siempre que se observe y/o se detecte.

El personal de Mercasevilla informará a sus responsables directos de la existencia de cualquier alteración, adulteración o mal estado de los productos que pueda poner en peligro la salud de las personas, y de las que haya podido tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades, siempre que se observe y/o detecte.

El personal de Mercasevilla, no estará obligado a cumplir ninguna orden que sea contraria a este código, en tal caso, tras consultar con la RLT, tendrá que solicitar conjuntamente por escrito con ésta, aclaración de la instrucción al superior que se la hubiera dado.

#### Artículo 2. *Conflictos de intereses.*

Rechazaremos las prácticas corruptas.

En nuestra relación con proveedores, clientes y otros/as usuarios/as del mercado, y de forma general, no aceptamos ni ofrecemos regalos, invitaciones, préstamos o cualquier otro tipo de favor personal, etc., de una entidad tal, que puedan poner en duda nuestra integridad e independencia a la hora de tomar decisiones.

Si tenemos dudas acerca de si una actuación puede generar conflicto de interés preguntaremos siguiendo los canales de información establecidos.

#### Artículo 3. *Respeto a las personas. Igualdad de oportunidades.*

Ante todo, somos personas.

No discriminamos a clientes, proveedores, empleados/as u otros usuarios/as del mercado por razón del sexo, país de origen, raza, creencia religiosa, orientación sexual o condición social.

La discriminación salarial o de promoción, la falta de respeto, el abuso, el acoso y cualquier tipo de agresión física o verbal no la toleramos en el trabajo y, en caso de tener conocimiento de ello, informamos al canal de información establecido.

Como personas que somos, consideramos que la seguridad y salud en el trabajo son fundamentales, por ello debemos cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales, evitando lesiones y utilizando los equipos de protección necesarios.

Informamos de aquellas prácticas que puedan poner en riesgo la salud de un/a compañero/a, usuario/a, cliente, proveedor, contratista o cualquier otro/a trabajador/a que esté desarrollando actividades en las zonas comunes de la unidad alimentaria y/o tengamos conocimiento con independencia de que sea plantilla de Mercasevilla o no.

#### Artículo 4. *Actividades profesionales particulares.*

Estamos orgullosos de pertenecer a Mercasevilla y no vamos a perjudicar a la empresa fuera.

Está prohibido el desarrollo de actividades particulares por los empleados que puedan dañar la imagen de Mercasevilla o que sean conseguidas con el aprovechamiento de oportunidades comerciales o de negocio de los que hemos sido conocedores por nuestra actividad en la Unidad alimentaria, derivada de clientes, proveedores u otros grupos de interés que tengan relación directa con Mercasevilla.

#### Artículo 5. *Dedicación, utilización de activos y bienes de la empresa.*

Somos honestos en el día a día de nuestro trabajo.

Protección y buen uso de las instalaciones y de los equipos de la empresa:

Mercasevilla promueve la correcta utilización de las instalaciones y los equipos, así como cualquier archivos y documentos electrónicos puestos a disposición de sus empleados/as. En consecuencia, se han de administrar éstos (fotocopiadoras, ordenadores, teléfonos móviles, herramientas, vestuario, vehículos, etc.) con austeridad y no hacer un uso abusivo, que suponga algún perjuicio para Mercasevilla, en beneficio propio o de personas cercanas, ni dentro ni fuera del horario de trabajo. Asimismo, todos/as los/as empleados/as de la compañía tienen el deber de velar por su conservación y de hacer uso respetando la normativa aplicable en materia de riesgos laborales; sin embargo, sólo se permitirá el uso de equipos diferentes a los que haya proporcionado la empresa, previa autorización del jefe inmediato. Los medios electrónicos son herramientas esenciales de trabajo que permiten que tanto las comunicaciones entre empleados/as como las que se establezcan por Mercasevilla con terceros sean fáciles y eficientes. Sin embargo, esta forma de comunicación podría estar expuesta a una utilización abusiva, por lo que Mercasevilla promueve su uso responsable por parte de sus empleados/as.

En referencia al uso de dispositivos electrónicos, se cumple lo previsto en el párrafo anterior respecto del uso del servicio de internet y de accesos a los sistemas de información de Mercasevilla y la norma técnica de seguridad vigente. Los/as empleados/as de Mercasevilla y la Empresa se comprometen, de forma explícita, a no causar daños en los equipos informáticos, archivos, o cualesquiera documentos electrónicos ajenos a través del uso de sus medios electrónicos.

Nuestra dedicación a la empresa en la jornada laboral es plena y eficiente, debemos cumplir con nuestras tareas y funciones asignadas teniendo siempre presente los intereses y la mejora del nombre de Mercasevilla.

Mercasevilla se reserva el derecho a revisar e inspeccionar el modo en el que se utilizan sus recursos materiales, así como internet, los ficheros y correos electrónicos almacenados en los sistemas informáticos de la empresa, todo ello siempre haciéndolo compatible con la legislación vigente y con la LOPD, es decir entre otros requisitos la inspección deberá estar justificada y con un límite de tiempo, poniéndose previamente en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 6. *Tratamiento de la información.*

Respetamos la confidencialidad.

Como empleados de Mercasevilla podemos tener acceso a determinada información como: sanciones a usuarios, situación de deudas, situación financiera, datos económicos, personales y profesionales de clientes, proveedores y usuarios/as, grabaciones de imágenes, cuyo tratamiento debe ser confidencial y no podemos desvelar ni de forma verbal ni escrita a otras personas usuarias del mercado ni a terceros sin autorización por superior jerárquico y siempre conforme a la LOPD u otra legislación aplicable.

Es importante que la información básica que afecta a clientes y usuarios/as, en la medida de lo posible, sea compartida con los diferentes grupos profesionales de empleados/as con independencia del departamento al que estén asignados.

#### Artículo 7. *Consumo de sustancias que afectan al trabajo*

Somos responsables.

Mercasevilla está comprometida con su entorno de trabajo libre de drogas y de la influencia de otras sustancias que puedan alterar la conducta de las personas.

Los/as destinatarios/as de este Código, mientras se encuentren en las instalaciones de Mercasevilla, se abstienen de consumir drogas o sustancias prohibidas, así como abusar del consumo de alcohol o de otras sustancias, permitidas o no por la legalidad aplicable, que puedan afectar a su conducta.

#### Artículo 8. *Transparencia y publicidad.*

Puedo conocer con quien contrata mi empresa.

La transparencia debe ser una constante en la gestión de la empresa. Por ello, todos los grupos de interés pueden tener acceso a información de todos los contratos que se realicen por la Dirección de la empresa y recibir información de aquellos procesos abiertos con procedimientos de adjudicación con publicidad con anterioridad a que finalice el plazo para presentar las ofertas, dicha información estará disponible en la página web.

La Dirección de Mercasevilla, con este fin elaborará al final de cada ejercicio económico un balance/memoria de los aspectos sociales e información no financiera, que también estará disponible en la página web, garantizando especialmente la participación de los representantes de la/os empleada/os, como grupo de interés particular, en su elaboración y mejora continua de sus indicadores de impacto socio-laboral.

#### Artículo 9. *Responsabilidad.*

«Somos mayores de edad».

Los responsables de que este código de conducta se cumpla somos todos/as, si nos encontramos con situaciones que nos crean dudas sobre cómo debemos actuar, preguntaremos siguiendo los canales de información señalados en el apartado de Introducción, pero no lo ignoraremos o guardaremos silencio porque es nuestra responsabilidad que se cumpla el código de conducta.

Debemos colaborar con integridad y ética en caso de que exista una investigación acerca de un determinado comportamiento.

El incumplimiento del deber de cooperar y de seguir los principios y artículos de este código ético puede tener como resultado la aplicación de medidas disciplinarias, todo ello siempre respetando la legislación laboral y el convenio colectivo vigente.

En el caso de incumplimiento del presente Código ético y de acuerdo con la normativa vigente a este respecto (Convenio Colectivo, Reglamento, etc.) por parte de cualquier empleado de MCS, se procederá a la apertura de expediente disciplinario con el objeto de analizar la conducta, así como su alcance y gravedad.

En caso de apertura de expediente disciplinario, se dará audiencia a la representación legal de los trabajadores y la persona afectada, que deberán, sin lo consideraran, realizar pliego de alegaciones, que la Dirección de la Empresa valorará. En caso de que la Dirección de la Empresa esté en desacuerdo con algunas o todas las alegaciones presentadas por la RLT o persona afectada, deberá razonarlo por escrito y comunicarlo a los realizadores de las mismas.

#### Artículo 10. *Ejemplaridad de la Dirección y Mandos intermedios.*

Predicamos con el ejemplo.

Los Directores y Mandos intermedios deben ser ejemplos en su forma de actuar en el cumplimiento de este código de conducta, deben facilitar información y fijar objetivos claros a los miembros de su equipo, así como otorgar un margen de actuación tan amplio como sea posible para que puedan cumplir con su desempeño, valorando especialmente los objetivos logrados más importantes y resolviendo con diligencia las cuestiones que puedan surgir en el trabajo diario y en la interpretación de este código de conducta, incentivando su mejora continua en beneficio de Mercasevilla, su imagen y sus empleados/s.

### ANEXO X. POLÍTICA INTERNA EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA DESCONEJIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

#### I. INTRODUCCIÓN.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis, y de acuerdo con los artículos 17 y 18 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, Mercasevilla, a pesar de que en la empresa la mayoría de los puestos de trabajo requieren para su desempeño la presencia física, en caso de que fuere necesario la realización de tareas en forma de trabajo a distancia o teletrabajo, ha elaborado una política interna dirigida a los trabajadores en relación con el derecho de los empleados a la desconexión digital en el ámbito laboral.

## II. MEDIDAS.

1. La empresa respetará el tiempo de descanso de las personas trabajadoras una vez finalizada la jornada laboral reconociendo el derecho a la desconexión digital como un elemento fundamental, en aras del respeto a la vida privada, familiar y en definitiva de la calidad de la vida privada y salud de las personas trabajadoras.

2. En general, no se espera que el trabajador continúe revisando y/o contestando posibles llamadas o mensajes relacionados con su prestación laboral una vez terminada la jornada laboral acordada. Las respuestas a estas comunicaciones deberán realizarse en horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

3. Las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

4. Se entenderán causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales aquellas circunstancias que supongan un evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia necesite de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la entidad contactará con el empleado para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación y el tiempo de trabajo requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral.

5. Se reconoce el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación por lo que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario laboral podrán hacerlo con total libertad asumiendo que no tendrán respuesta hasta la jornada laboral siguiente.

6. Se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización de trabajo a distancia.

7. No se sancionará disciplinariamente a los empleados que apliquen el ejercicio de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de los empleados.

8. Los empleados se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada, poniendo especial atención a la seguridad de las tareas telemáticas y las comunicaciones. En el desempeño de su prestación laboral, el trabajador deberá atender a las siguientes indicaciones:

- Los equipos que se pongan a disposición del empleado por parte de la empresa no podrán ser utilizados por terceros (familia, amigos, etc.), debiendo mantenerlo siempre bajo su custodia.
- Deberá tomar las precauciones para evitar el acceso no autorizado a la información personal, propia y de terceros, manejada, no dejando a la vista ningún soporte de información en el lugar donde se desarrolle el teletrabajo y bloqueando las sesiones de los dispositivos cuando estos estén desatendidos.
- El usuario se compromete a guardar absoluta confidencialidad frente a terceros respecto de la información de la entidad a la que el trabajador haya tenido acceso durante el teletrabajo. Tanto en lugares públicos como en el entorno doméstico es obligado adoptar las precauciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información que se está gestionando.
- Cualquier anomalía que pueda afectar a la seguridad de la información y a los datos personales tratados debe notificarse a su responsable, sin dilación y a la mayor brevedad posible.
- Siempre ha de verificarse la legitimidad de los correos electrónicos recibidos, comprobando que el dominio electrónico del que procede es válido y conocido, y desconfiando de la descarga de ficheros adjuntos con extensiones inusuales o el establecimiento de conexiones a través de enlaces incluidos en el cuerpo del correo que presenten cualquier patrón fuera de lo normal.
- Si se dispone de un equipo corporativo, no se debe utilizar con fines particulares evitando el acceso a redes sociales, correo electrónico personal, páginas web con reclamos y publicidad impactante, así como otros sitios diferentes de las estrictamente laborales susceptibles de contener virus o favorecer la ejecución de código dañino.

Mercados Centrales de Abastecimientos de Sevilla

Mercasevilla S.A.

Autovía Sevilla Málaga km.1, 41020 Sevilla

Internet: [www.mercasevilla.com](http://www.mercasevilla.com) E-mail: [deper@mercasevilla.com](mailto:deper@mercasevilla.com)

36W-4468

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

### Comisaría de Aguas

N/Ref.: 41011-0745-2020-11

Don Juan José Navarro Rodríguez, con domicilio en calle Doctor Gamero, 99 - 41600 de Arahal (Sevilla), tiene solicitado de esta Comisaría de Aguas del Guadalquivir, autorización de aprovechamiento de aguas pluviales en balsa para el riego de la finca de su propiedad, parcela 177 del polígono 41, en el término municipal de Arahal (Sevilla).

Lo que de acuerdo con lo ordenado en el artículo 53.3 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por Decreto 849/1986, de 11 de abril («Boletín Oficial del Estado», del 30), se hace público para general conocimiento, advirtiéndose que se abre un plazo de veinte días hábiles que empezarán a contar desde aquel en que aparezca inserto este Anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Se podrá examinar la documentación técnica aportada en locales de la Comisaría de Aguas, Servicio de Estudios Medioambientales, sito en Sevilla, Plaza de España, Sector II, planta 1.ª, durante horas de oficina.

Durante dicho plazo podrán presentarse reclamaciones, por los que se consideren perjudicados, en la Comisaría de Aguas del Guadalquivir.

Sevilla a 25 de mayo de 2022.—La Jefa de Servicio, Verónica Gros Giraldo.

4W-3629-P

N/Ref.: 41018-0695-2022-01

Ayuntamiento de Brenes, con domicilio en plaza Primero de Mayo, 1 - 41310 de Brenes (Sevilla), tiene solicitado de esta Comisaría de Aguas del Guadalquivir, autorización de obras para construcción de un pantalán flotante de acceso al río para la práctica de deportes náuticos, en el término municipal de Brenes (Sevilla).

Lo que de acuerdo con lo ordenado en el artículo 53.3 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por Decreto 849/1986, de 11 de abril («Boletín Oficial del Estado», del 30), se hace público para general conocimiento, advirtiéndose que se abre un plazo de veinte días hábiles que empezarán a contar desde aquel en que aparezca inserto este Anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Se podrá examinar la documentación técnica aportada en locales de la Comisaría de Aguas, Servicio de Estudios Medioambientales, sito en Sevilla, Plaza de España, Sector II, planta 1.ª, durante horas de oficina.

Durante dicho plazo podrán presentarse reclamaciones, por los que se consideren perjudicados, en la Comisaría de Aguas del Guadalquivir.

Sevilla a 23 de junio de 2022.—La Jefa de Servicio, Verónica Gros Giraldo.

4W-4471

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1 (refuerzo externo)

Procedimiento: Procedimiento ordinario 148/2022. Negociado: RE-E.

N.I.G.: 4109144420220001504.

De: Don Manuel Martín Fernández.

Abogado: Rafael Gutiérrez Romero.

Contra: Fogasa y Sistemas Integrales de Venta de Entradas, S.L.

Doña María Teresa Munitiz Ruiz, Letrada de la Administración de Justicia de refuerzo de los Juzgados de lo Social de Sevilla.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el núm. 148/22 a instancia de la parte actora Manuel Martín Fernández, contra Fogasa y Sistemas Integrales de Venta de Entradas, S.L., sobre extinción contrato y cantidad se ha dictado sentencia de fecha 28 de junio de 2022.

Se pone en su conocimiento que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia de sentencia de fecha 28 de junio de 2022 y se le hace saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dentro del plazo de cinco días a contar desde la notificación, debiendo ser anunciado ante este Juzgado de lo Social en la forma establecida por la Ley.

Y para que sirva de notificación a Sistemas Integrales de Venta de Entradas, S.L., actualmente en paradero desconocido, se expide el presente edicto para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y para su colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado.

En Sevilla a 5 de julio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Teresa Munitiz Ruiz.

6W-4519

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 179/2018. Negociado: 7R.

N.I.G.: 4109144S20170007753.

De: Isacc Jiménez Jiménez.

Abogado: María José Pérez Andrades.

Contra: Tecorema Obras y Servicios, S.L., Ministerio Fiscal y Fogasa.

Doña Cecilia Calvo de Mora Pérez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 179/2018, a instancia de la parte actora Isacc Jiménez Jiménez, contra Tecorema Obras y Servicios, S.L., Ministerio Fiscal y Fogasa, sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de fecha 24 de junio de 2022 del tenor literal siguiente:

«Decreto.

En Sevilla a 24 de junio de 2022.

Parte dispositiva.

Acuerdo:

Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en quince días puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.»

Y para que sirva de notificación al demandado Tecorema Obras y Servicios, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 1 de julio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

6W-4460

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 215/2018. Negociado: 7R.

N.I.G.: 4109144S20170002266

De: Doña Ana Isabel Jiménez Ruiz.

Abogado: Ana Isabel Jiménez Ruiz.

Contra: Doña María Teresa Álvarez Salguero y Fogasa.

Doña María Consuelo Picazo García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 215/2018 a instancia de la parte actora doña Ana Isabel Jiménez Ruiz contra María Teresa Álvarez Salguero y Fogasa sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de fecha del tenor literal siguiente:

«Decreto núm. 689/21.

En Sevilla a 23 de diciembre de 2021.

*Parte dispositiva.*

Acuerdo:

Declarar a la ejecutada María Teresa Álvarez Salguero en situación de insolvencia por un total de 592,90 euros en concepto de principal, más la de 188,58 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 de la Ley 36/2011 (LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el número de cuenta de este Juzgado debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código. Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado María Teresa Álvarez Salguero actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 11 de enero de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

36W-4437

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 225/2018. Negociado: 7R.

N.I.G.: 4109144S20150011656.

De: Rafael Alfonso Rodríguez Arnet.

Abogado: Rafael Alfonso Rodríguez Arnet.

Contra: Ediuca, S.L.U. y Fogasa.

Doña María Yolanda Valdivielso García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 225/2018 a instancia de la parte actora Rafael Alfonso Rodríguez Arnet contra Ediuca, S.L.U. y Fogasa sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de fecha del tenor literal siguiente:

«Decreto núm. 164/22.

En Sevilla, a treinta de marzo de dos mil veintidós.

*Parte dispositiva.*

Acuerdo:

Declarar a la ejecutada Ediuca, S.L.U., en situación de insolvencia por un total de 1.349,70 euros en concepto de principal, más la de 269,94 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

*Modo de impugnación:* Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 de la Ley 36/2011 (LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el núm. de cuenta de este Juzgado núm. debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código « ». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado Ediuca, S.L.U., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 23 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

4W-4439

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 1/2021 Negociado: 7R.

N.I.G.: 4109144420180012925.

De: Don Antonio Ojeda Palencia.

Abogado: Ángel de la Milagrosa Díaz Pardo.

Contra: Sanix Servicios Sanitarios S.L.

Doña María Yolanda Valdivielso García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1/2021 a instancia de la parte actora don Antonio Ojeda Palencia contra Sanix Servicios Sanitarios S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

«Auto núm. 1/21.

En Sevilla a 22 de junio de 2022.

*Parte dispositiva.*

Declaro extinguida la relación laboral entre don Antonio Ojeda Palencia y Sanix Servicios Sanitarios S.L., con efectos de la presente resolución debiendo abonar la empresa la cantidad de 13.625,16 € en concepto de salarios de tramitación.

No ha lugar a cuantía en concepto de indemnización por estimación de la excepción por prescripción alegada por el Fogasa.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de en el plazo de los días hábiles siguientes al de su notificación.

Así por este auto, lo acuerdo mando y firma el Iltrma. Sra. doña Belén Gallego Romero, Juez sustituta del Juzgado de lo Social número 2 de Sevilla. Doy fe.

Diligencia. Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.»

Y para que sirva de notificación al demandado Sanix Servicios Sanitarios S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 23 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-4426

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 26/2021. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420190001094.

De: Antonio Domínguez Baena, José Luis Penella Delgado y Gabriel Matarrese Castro.

Abogado: Sergio Moreno Torres.

Contra: Cityhouse Spain, S.L.

Doña María Yolanda Valdivielso García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 26/2021 a instancia de la parte actora Antonio Domínguez Baena, José Luis Penella Delgado y Gabriel Matarrese Castro contra Cityhouse Spain, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto de 22 de junio de 2022, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

*Parte dispositiva.*

I. Declaro extinguida la relación laboral entre Alexandro Martínez Muñoz y Cityhouse Spain, S.L., con efectos de la fecha de la presente resolución –22 de junio de 2022–, debiendo abonar la empresa al trabajador la cantidad de 7.290,44 € en concepto de indemnización por despido y la cantidad de 34.489,77 € en concepto de salarios de tramitación.

II. Declaro extinguida la relación laboral entre don Antonio Domínguez Baena y Cityhouse Spain, S.L., con efectos de la fecha de la presente resolución –22 de junio de 2022–, debiendo abonar la empresa al trabajador la cantidad de 7.290,44 € en concepto de indemnización por despido y la cantidad de 13.583,42 € en concepto de salarios de tramitación.



III. Declaro extinguida la relación laboral entre don José Luis Penella Delgado y Cityhouse Spain, S.L., con efectos de la fecha de la presente resolución –22 de junio de 2022–, debiendo abonar la empresa al trabajador la cantidad de 7.290,44 € en concepto de indemnización por despido y la cantidad de 6.055,03 € en concepto de salarios de tramitación.

IV. Declaro extinguida la relación laboral entre don Gabriel Matarrese Castro y Cityhouse Spain, S.L., con efectos de la fecha de la presente resolución –22 de junio de 2022–, debiendo abonar la empresa al trabajador la cantidad de 7.955,07 € en concepto de indemnización por despido y la cantidad de 7.956,53 € en concepto de salarios de tramitación.

Todo ello sin perjuicio del deber de abonar la cantidad que se le reconoció en el fallo de la sentencia 192/2021 que no es objeto de mención en el presente auto al amparo del artículo 281LRJS pero a la que igualmente tiene derecho.

Notifíquese a las partes haciéndoles saber que frente a esta resolución cabe interponer recurso de reposición ante este mismo Juzgado en el plazo de 3 días contados desde el siguiente a su notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, requisitos sin los cuales no se admitirá el recurso, previo ingreso en la cuenta de consignaciones de este Juzgado del correspondiente depósito de 25 €, todo ello sin perjuicio de llevarse a efecto lo acordado en la resolución.

Así por este auto lo acuerda, manda y firma la Juez del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla. Doy fe.

*Diligencia.*—Seguidamente se cumple lo acordado. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado Cityhouse Spain, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 23 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

4W-4452

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 153/2021 Negociado: 7R.

N.I.G.: 4109144420190002601.

De: Don José Cesar Martínez Galán.

Abogado: Juan Manuel Ávila Rodríguez.

Contra: Poliao España Proyectos Soluciones y Te.

Doña María Yolanda Valdivielso García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 153/2021 a instancia de la parte actora don José Cesar Martínez Galán contra Poliao España Proyectos Soluciones y Te sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

*«Diligencia de ordenación.*

En Sevilla a 9 de junio de 2022.

Presentada propuesta de liquidación de intereses legales devengados en las presentes actuaciones así como practicada tasación de costas por la Letrada de la Admon. de Justicia, únense a los autos de su razón, y dese vista de ambas a las partes por el término legal de los diez días hábiles siguientes al de su notificación, principiando por la condenada al pago, a fin de que si les conviniera puedan impugnarla, conforme a lo dispuesto en los artículos 245 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y apercibiéndoles de que de no verificarlo se les tendrá por conformes con la misma.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia que dicta esta resolución con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma.»

Y para que sirva de notificación al demandado Poliao España Proyectos Soluciones y Te actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 21 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-4432

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 26/2022. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144S20150008830.

De: José María Mendoza del Toro.

Abogado: José Manuel Portillo Delgado.

Contra: El Desavío Bebidas y Viandas, S.L.

Doña María Yolanda Valdivielso García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 26/2022 a instancia de la parte actora José María Mendoza del Toro contra El Desavío Bebidas y Viandas, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto de 23 de junio de 2022, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

*Parte dispositiva.*

Acuerdo:

Declarar a la ejecutada El Desavío Bebidas y Viandas, S.L., en situación de insolvencia por un total de 20.058,11 euros en concepto de principal, más la de 2.605,81 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

*Modo de impugnación:* Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 de la Ley 36/2011 (LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el núm. de cuenta de este Juzgado núm. debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código « ». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado El Desavío Bebidas y Viandas, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 23 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

4W-4454

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 54/2022. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420210007648.

De: Rafael Alberto Rodríguez Domínguez.

Abogado: Raquel Fernández López.

Contra: Alina Direct, S.L.

Doña María Yolanda Valdivielso García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 54/2022 a instancia de la parte actora Rafael Alberto Rodríguez Domínguez contra Alina Direct, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto de 22 de junio de 2022, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

*Parte dispositiva.*

Acuerdo:

Declarar al ejecutado Alina Direct, S.L., en situación de insolvencia por un total de 14.328,31 euros en concepto de principal, más la de 2.865,66 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

*Modo de impugnación:* Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 de la Ley 36/2011 (LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el núm. de cuenta de este Juzgado núm. debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código « ». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado Alina Direct, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 22 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

4W-4455

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 62/2022 Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420180013102.

De: Doña María Teresa Rivera López.

Abogado: Antonio Vasco Gómez.

Contra: Costa Lastra S.L.

Doña María Yolanda Valdivielso García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 62/2022 a instancia de la parte actora Doña María Teresa Rivera López contra Costa Lastra S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de 22 de junio de 2022 cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguiente:

*Parte dispositiva.*

Acuerdo:

Declarar al ejecutado Costa Lastra S.L. en situación de insolvencia por un total de 8.689,33 euros en concepto de principal, más la de 1.737,86 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 de la Ley 36/2011 (LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el núm. de cuenta de este Juzgado núm. debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código « ». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado Costa Lastra S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 22 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-4457

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 78/2022. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420190001473.

De: Don Carlos Tejado Martínez.

Abogado: María Teresa Ruiz Laza

Contra: Restauración Adafina S.L.

Doña Cecilia Calvo de Mora Pérez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 78/2022 a instancia de la parte actora don Carlos Tejado Martínez contra Restauración Adafina S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto de 29 de junio de 2022, cuya parte dispositiva es de fecha del tenor literal siguiente:

*Parte dispositiva.*

Acuerdo:

Declarar la ejecutada Restauración Adafina S.L., en situación de insolvencia por un total de 4.165,67 euros en concepto de principal, mas la de 1.433,13 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 de la Ley 36/2011 (LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el número de cuenta de este Juzgado, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código. Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado Restauración Adafina S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 29 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

36W-4458

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 114/2022. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420190001353.

De: Doña Tamara Navarro Caro.

Abogado: Miguel Ángel Gutiérrez Costas.

Contra: Segura Orihuela, S.L.

Doña Cecilia Calvo de Mora Pérez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 114/2022, a instancia de la parte actora doña Tamara Navarro Caro, contra Segura Orihuela, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto de 30 de junio de 2022, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

*Parte dispositiva.*

Acuerdo:

Declarar a la ejecutada Segura Orihuela, S.L., en situación de insolvencia por un total de 27.059,38 euros en concepto de principal, mas la de 5.411,87 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 de la Ley 36/2011 (LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el núm. de cuenta de este Juzgado núm. debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código « ». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado Segura Orihuela, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 30 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

6W-4447

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 124/2022. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420180013014.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Abogado: José Luis León Marcos.

Contra: Brito Rivero Miguel Ángel.

Doña Cecilia Calvo de Mora Pérez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 124/2022, a instancia de la parte actora Fundación Laboral de la Construcción, contra Brito Rivero Miguel Ángel, sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto y decreto, ambos de 30 de junio de 2022, cuyas Partes Dispositivas son del tenor literal siguiente:

*Auto. Parte dispositiva.*

S.S.<sup>a</sup> Iltma. dijo: Procédase a despachar ejecución frente a Brito Rivero Miguel Ángel, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 220,10 euros en concepto de principal, más la de 44,02 euros, calculadas para intereses, costas y gastos.

Una vez dictado por el Letrado de la Administración de Justicia el correspondiente Decreto, de conformidad con lo previsto en el artículo 551.3 L.E.C., notifíquese este auto a los ejecutados, junto con copia de la demanda ejecutiva y documentos con ella aportados, para que en cualquier momento pueda personarse en la ejecución, entendiéndose con él, en tal caso, las ulteriores actuaciones.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición en el plazo de tres días hábiles siguientes al de su notificación.

Así por este auto, lo acuerdo mando y firma el Iltma. Sra. doña Belén Gallego Romero, Juez sustituta del Juzgado de lo Social número 2 de Sevilla. Doy fe.

Diligencia.— Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

*Decreto. Parte dispositiva.*

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

Procédase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 220,10 euros en concepto de principal, más la de 44,02 euros, calculadas para intereses, costas y gastos.

Teniendo en cuenta el importe del principal adeudado, de conformidad con lo establecido en el Convenio de Colaboración suscrito en 1998 por el Consejo General del Poder Judicial y los organismos públicos A.E.A.T., I.N.S.S., T.G.S.S., INEM y CORPME, con el fin de obtener información contenida en los ficheros automatizados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 250 de la L.R.J.S., y para satisfacción de la deuda objeto del procedimiento a cargo del deudor, recábase directamente por este Juzgado de la Base de datos de la Agencia Tributaria, Seguridad Social y D.G.T. la información necesaria sobre el patrimonio del deudor y con su resultado se acordará.

Requerir al/los ejecutado/s, a fin de que en el plazo de diez días, manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

Se decreta el embargo sobre cualquier cantidad que exista en cuentas corrientes, a plazo, de crédito, libretas de ahorros, fondos de inversión, obligaciones, valores en general, o cualquier otro producto bancario, incluidas las amortizaciones de préstamos, que el ejecutado mantenga o pueda contratar con las entidades bancarias practicándose dicho embargo a través del enlace habilitado en el Punto Neutro Judicial, hasta cubrir el principal, intereses y costas.

Se acuerda el embargo de las devoluciones que por IVA, rentas u otros conceptos en la A.E.A.T. que pudieran corresponder al ejecutado y que se realizará a través del correspondiente enlace de la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado.

Notifíquese la presente resolución a las partes, y requiérase a la actora a fin de que aporte al Juzgado número de cuenta donde poder transferirle las posibles cantidades que se obtengan de los embargos trabados

Modo de impugnación: Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación (Artículo 188 de la LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta que este Juzgado tiene abierta en la entidad Santander, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso «Social-Revisión». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá realizarse en la cuenta de Santander número, indicando en el concepto de la transferencia los 16 dígitos de la cuenta de expediente judicial antes relacionados. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado Brito Rivero Miguel Ángel, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 30 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

6W-4448

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 126/2022. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420180013683.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Abogado: José Luis León Marcos.

Contra: Pilares y Pórticos, S.L.

Doña Cecilia Calvo de Mora Pérez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 126/2022 a instancia de la parte actora Fundación Laboral de la Construcción contra Pilares y Pórticos, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto y decreto, ambos de 30 de junio de 2022, cuyas partes dispositivas son del tenor literal siguiente:

*Auto. Parte dispositiva.*

Su Señoría Ilma. dijo: Procédase a despachar ejecución frente a Pilares y Pórticos, S.L., en cantidad suficiente a cubrir la suma de 507,54 euros en concepto de principal, más la de 101,50 euros, calculadas para intereses, costas y gastos.

Una vez dictado por el Letrado de la Administración de Justicia el correspondiente decreto, de conformidad con lo previsto en el artículo 551.3 L.E.C., notifíquese este auto a los ejecutados, junto con copia de la demanda ejecutiva y documentos con ella aportados, para que en cualquier momento pueda personarse en la ejecución, entendiéndose con él, en tal caso, las ulteriores actuaciones.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición en el plazo de tres días hábiles siguientes al de su notificación.

Así por este auto, lo acuerdo mando y firma la Ilma. Sra. Belén Gallego Romero, Juez sustituta del Juzgado de lo Social número 2 de Sevilla. Doy fe.

*Diligencia.*—Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

*Decreto. Parte dispositiva.*

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

Procédase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 507,54 euros en concepto de principal, más la de 101,50 euros, calculadas para intereses, costas y gastos.

Teniendo en cuenta el importe del principal adeudado, de conformidad con lo establecido en el Convenio de Colaboración suscrito en 1998 por el Consejo General del Poder Judicial y los organismos públicos A.E.A.T., I.N.S.S., T.G.S.S, INEM y CORPME, con el fin de obtener información contenida en los ficheros automatizados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 250 de la L.R.J.S., y para satisfacción de la deuda objeto del procedimiento a cargo del deudor, recábase directamente por este Juzgado de la Base de datos de la Agencia Tributaria, Seguridad Social y D.G.T. la información necesaria sobre el patrimonio del deudor y con su resultado se acordará.

Requerir a la ejecutada, a fin de que en el plazo de diez días, manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

Se decreta el embargo sobre cualquier cantidad que exista en cuentas corrientes, a plazo, de crédito, libretas de ahorros, fondos de inversión, obligaciones, valores en general, o cualquier otro producto bancario, incluidas las amortizaciones de préstamos, que el ejecutado mantenga o pueda contratar con las entidades bancarias practicándose dicho embargo a través del enlace habilitado en el Punto Neutro Judicial, hasta cubrir el principal, intereses y costas.

Se acuerda el embargo de las devoluciones que por IVA, rentas u otros conceptos en la A.E.A.T. que pudieran corresponder al ejecutado y que se realizará a través del correspondiente enlace de la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado.

Notifíquese la presente resolución a las partes, y requiérase a la actora a fin de que aporte al Juzgado número de cuenta donde poder transferirle las posibles cantidades que se obtengan de los embargos trabados.

*Modo de impugnación:* Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación. (Artículo 188 de la LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta que este Juzgado tiene abierta en la entidad Santander, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso «Social-Revisión». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá realizarse en la cuenta de Santander número, indicando en el concepto de la transferencia los 16 dígitos de la cuenta de expediente judicial antes relacionados. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado Pilares y Pórticos, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 1 de julio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

4W-4450

## AYUNTAMIENTOS

### SEVILLA

*Extracto del acuerdo de 8 de julio de 2022 de la Junta de Gobierno de la ciudad de Sevilla, por el que se aprueba la convocatoria pública para la concesión de una subvención para la implantación y puesta en funcionamiento de una campaña de bonos consumo en la ciudad de Sevilla durante el ejercicio 2022.*

BDNS (Identif.): 640093.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/640093>

1.º *Beneficiarios.*

Podrá ser beneficiaria de la ayuda regulada en la presente convocatoria cualquier persona jurídica pública o privada, que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Los establecidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- b) Tener, entre sus fines u objeto social, el fomento de la actividad comercial y empresarial o la prestación de servicios financieros.

2.º *Objeto.*

Regular el procedimiento de solicitud, tramitación, concesión, pago y justificación de la subvención a conceder por el Ayuntamiento de Sevilla destinada a la implantación y puesta en funcionamiento de una campaña de bonos consumo, que sirva para incentivar la compra en establecimientos del municipio de Sevilla con la finalidad de impulsar el desarrollo económico de aquellos sectores que han resultado más afectados por la reducción de su actividad durante la pandemia del COVID-19.

3.º *Bases reguladoras.*

Ordenanza General por la que se aprueban las bases reguladoras de la subvenciones otorgadas por el Ayuntamiento de Sevilla por el procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva, de 16 de junio de 2005 («Boletín Oficial» de la provincia 14 de julio de 2005).

4.º *Cuantía.*

650.000,00 euros. Al menos habrá de destinarse a bonos consumo un 85 por 100 del total de la subvención, esto es 552.500 €.

5.º *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de las solicitudes será de 20 días naturales a contar desde el siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla del extracto de la presente convocatoria (artículo 20.8.a LGS) por traslado de la Base de Datos Nacional de Subvenciones como sistema nacional de publicidad de subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>).

6.º *Otros datos.*

Se considerarán gastos subvencionables todos aquellos que sean necesarios para llevar a cabo la citada campaña de bonos consumo, y en especial los siguientes:

- i. Las cantidades destinadas a los bonos consumo que se pondrán en circulación.
- ii. Gastos necesarios para la implantación y puesta en funcionamiento de la campaña de bonos consumo, con el límite que se establece más adelante.

Sevilla a 14 de julio de 2022.—El Teniente de Alcalde, Delegado de Economía, Comercio y Turismo, Francisco Javier Páez Vélez-Bracho.

4W-4848

## ALBAIDA DEL ALJARAFE

*Ayudas Autónomas/Autoempleo: Creación y mantenimiento en el marco de la línea 7.1 Creación y línea 7.2 Mantenimiento del trabajo autónomo del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial (PEAE- Plan Contigo).*

BDNS (Identif.): 628903.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/628903>

El Ayuntamiento Pleno de esa localidad, en sesión extraordinaria celebrada el día 20 de mayo de 2022, acordó la aprobación provisional de Ayudas autónomas/autoempleo: Creación y mantenimiento en el marco de la línea 7.1 Creación y línea 7.2 Mantenimiento del trabajo autónomo del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial (PEAE- Plan Contigo), cuyo texto íntegro se hace público, mediante publicación definitiva en «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 167, de fecha 21 de julio de 2022, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

El plazo de presentación de las solicitudes, junto con la documentación exigida, será de 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación del presente extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia (BOP) de Sevilla que será remitido desde la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

En Albaida del Aljarafe a 21 de julio de 2022.—El Alcalde, José Antonio Gelo López.

15W-4854

## ALCALÁ DE GUADAÍRA

Aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 29 de junio de 2022, la modificación del Reglamento de Honores, Distinciones, Protocolo y Ceremonial del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra (expediente 11181/2022) se somete a información pública y audiencia de los interesados durante el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que pueda examinarse el expediente en la Secretaría del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra sita en Plaza del Duque, 1, 1.ª planta, Alcalá de Guadaíra (Sevilla), en horario de 9:00 a 13:00 horas y presentarse reclamaciones y sugerencias, que serán resueltas por el Pleno. En el supuesto de que no se presentaran reclamaciones durante el plazo indicado, el citado acuerdo se entenderá definitivamente adoptado.

El código seguro de verificación (validable en <http://ciudadalcala.sedelectronica.es/>) del documento aprobado por el citado acuerdo es el siguiente CSV: LZGH9KFDL662FDNMXMALCHPYG.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, significándose que este anuncio se encuentra también publicado en el portal web municipal <https://www.alcaladeguadaira.es/>, en el tablón de anuncios (ordenanzas y reglamentos) de la sede electrónica municipal (<https://ciudadalcala.sedelectronica.es/info>), y en el portal de transparencia de la sede electrónica municipal <https://ciudadalcala.sedelectronica.es/transparency>, en el apartado «3. Normativa e Información Jurídica», «3.4. Normativa en tramitación».

En Alcalá de Guadaíra a 5 de julio de 2022.—El Secretario, José Antonio Bonilla Ruiz.

36W-4540

## LA ALGABA

Don Diego Manuel Agüera Piñero, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el 30 de junio de 2022, aprobó el precio público para las novilladas de las fiestas de septiembre, organizadas por este Ayuntamiento que tendrán lugar los días 10, 11 y 18 de septiembre de 2022, con las siguientes cuantías:

## Venta anticipada en taquilla

| Precios localidades          | Sol (impares) | Sombra (pares) |
|------------------------------|---------------|----------------|
| Barrera 1.ª fila             | 13,00 €       | 15,00 €        |
| Barrera 2.ª, 3.ª y 4.ª filas | 8,00 €        | 10,00 €        |
| Tendido (filas 5 a 12)       | 6,00 €        | 8,00 €         |
| <i>Carros</i>                |               |                |
| Carros de 60 plazas          |               | 250,00 €       |

## Venta el día del festejo en taquilla

| Precios localidades          | Sol (impares) | Sombra (pares) |
|------------------------------|---------------|----------------|
| Barrera 1.ª fila             | 15,00 €       | 17,00 €        |
| Barrera 2.ª, 3.ª y 4.ª filas | 10,00 €       | 12,00 €        |
| Tendido (filas 5 a 12)       | 8,00 €        | 10,00 €        |

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas –LPACAP–, publíquese en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios de la Casa Consistorial.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Algaba a 4 de julio de 2022.—El Alcalde, Diego Manuel Agüera Piñero.

36W-4465

## BADOLATOSA

Resolución núm.: 360/2022. Aprobación de la relación definitiva de admitidos y excluidos en las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de Policía Local de Badolatosa.

Finalizado el plazo de presentación de reclamaciones y subsanación de errores en la relación provisional de admitidos y excluidos aprobada por resolución de Alcaldía de fecha 15 de junio de 2022 y de conformidad con las bases de la convocatoria, vistos los documentos presentados por los aspirantes en el plazo previsto, esa Alcaldía, en virtud de las competencias conferidas por la vigente legislación, por la presente acuerda:

Primero. Publicar la lista definitiva de admitidos a las pruebas selectivas que figura como Anexo 1.

Segundo. Declarar excluidos los aspirantes que figuran como Anexo 2 y no han abonado o justificado los derechos de examen.

Tercero. Celebrar la primera prueba de aptitud el día 1 de agosto de 2022, a las 8:00 horas, en el polideportivo municipal de Herrera Avada del Deporte número 2.

Cuarto. La composición del Tribunal que ha de juzgar las pruebas selectivas se determina en el Anexo 3.

Quinto. Publicar esta resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web «www.badolatosa.es».

Los sucesivos anuncios se publicarán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Badolatosa y en la página web «www.badolatosa.es».

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse postetativamente recursos de reposición, en el plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, ante el órgano de competente del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 30/1922, de 26 de noviembre, de régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de Jurisdicción Contencioso-Administrativo.

## ANEXO 1

Antonio Javier Pérez Estepa.  
Cristóbal Pacheco Ramírez.  
Francisco Soria Flores.  
Jerónimo Guillen Aroca.  
José Manuel Doña Rivas.  
Juan Carlos Cosano Ariza.  
Julio Regadera Candelario.  
María Torres Cifuentes.  
Samuel Pérez Gijón.

## ANEXO 2

1. No abonar o justificar el abono de los derechos de examen:

Pablo Cumplido Franco

## ANEXO 3

Presidente:

— Don Rafael Sánchez Sánchez, Policía Nacional.

Presidente suplente

— Don Emilio José Jiménez Moyano, Policía Local.

Secretario titular:

— Don José Tenor Fernández, Secretario-Interventor accidental del Ayuntamiento de Badolatosa.

Secretario suplente:

— Doña Matilde Fuentes García, Funcionaria del Ayuntamiento de Badolatosa.

Vocales:

— Primer Vocal: Don Rafael Clodoaldo Reyes Rodríguez, Policía Nacional.

— Suplente del primer Vocal: Doña Yolanda Tenor Nieto, Técnico de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Badolatosa.

— Segundo Vocal: Don Rafael Nievas Escalera, Policía Nacional.

— Suplente del segundo Vocal: Don Emilio Dorado Cuevas, Policía Local.

— Tercer Vocal: Don Antonio Linares Pineda, Guardia Civil.

— Suplente del tercer Vocal: Doña Ana Borrego González, Empleado Pública de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Badolatosa.

— Cuarto Vocal: Doña Carmen María Cuevas Cuevas, Técnico Administrativo del Ayuntamiento de Badolatosa.

— Suplente del cuarto Vocal: Doña Mónica García Pineda, Trabajador Social en los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Badolatosa.

En Badolatosa a 21 de julio de 2022.—El Alcalde, Antonio Manuel González Graciano.

15W-4883

## CAMAS

El Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa, con fecha 1 de julio de 2022, ha dictado resolución núm. 1892/2022, que literalmente dice:

«Resolución sobre sustitución del Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento desde el día 1 al 5 de julio del año 2022, ambos inclusive.



Debiendo ausentarse el Sr. Alcalde-Presidente, don Rafael Alfonso Recio Fernández, desde el día 1 al 5 de julio del año 2022, ambos inclusive, en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 44 y 47 del ROF; y visto los nombramientos de Tenientes de Alcalde conferidos por Decreto 1149/2019 de 24 de junio, resuelvo:

Primero.—Encomendar a doña Eva María Pérez Ramos, durante el periodo comprendido desde el día 1 al 5 de julio del año 2022, ambos inclusive, el desempeño accidental de las funciones de Alcalde, con plenitud de las facultades legales, excepto modificar las delegaciones que la Alcaldía tiene conferidas.

Segundo.—Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia, y dar traslado de la misma al Departamento de Personal de este Ayuntamiento y a la interesada, a los efectos oportunos.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente.»

Camas a 1 de julio de 2022.—El Alcalde-Presidente, Rafael Alfonso Recio Fernández.

4W-4456

## LANTEJUELA

Don Juan Lora Martín, Alcalde del Ayuntamiento de esta villa, hace saber:

Primero.—Que por la resolución de Alcaldía núm. 315/2022 de fecha 4 de julio se adoptó acuerdo del siguiente tenor literal:

Asunto: Aprobación de las bases de la convocatoria de proceso selectivo para puesto de trabajo de carácter temporal de Técnico Dinamizador para el Centro Guadalinfo en la localidad de Lantejuela (Sevilla).

Visto que es necesario cubrir el puesto de Técnico Dinamizador del Centro Guadalinfo.

Vista la necesidad de seguir atendiendo las obligaciones asumidas por el Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla) en relación con el sostenimiento de un centro de acceso público a Internet (Red Guadalinfo), durante el periodo de vigencia de las correspondientes subvenciones, al amparo de la/s orden/es reguladora/s de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior o competentes por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la dinamización de la red de centros de accesos público a internet en entidades locales de Andalucía «Guadalinfo»; se considera como una necesidad urgente e inaplazable cubrir dicho servicio lo que hace necesario la contratación del personal adecuado y en virtud de las atribuciones legalmente conferidas resuelvo:

Primero. Aprobar las bases reguladoras de la convocatoria de selección de personas para la contratación de un/a Técnico/a Dinamizador/a para el Centro Guadalinfo de Lantejuela, así como constituir bolsa con las personas partícipes en el procedimiento, en los términos citados en la fundamentación de esta resolución (Anexo I).

Segundo. Significar que, en ningún caso la mera pertenencia a la Bolsa implicará derecho alguno a obtener nombramiento o contrato de trabajo, garantizándose únicamente que, cuando el Ayuntamiento considere conveniente su utilización, por los motivos que fueren, se respetará el procedimiento de llamamiento regulado en la misma.

Tercero. Publicar el texto íntegro de las bases reguladoras de la prueba selectiva en el «Boletín Oficial» de la provincia siendo la fecha de este anuncio la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de solicitudes.

Cuarto. Asimismo el texto íntegro de las bases reguladoras de la prueba selectiva también se publicará en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la página web del mismo ([www.lantejuela.org](http://www.lantejuela.org)).

Segundo.—Lo que se hace público para general conocimiento.

Lantejuela a 4 de julio de 2022.—El Alcalde, Juan Lora Martín.

### BASES PARA LA CONVOCATORIA DEL PROCESO SELECTIVO PARA PUESTO DE TRABAJO DE CARÁCTER TEMPORAL DE TÉCNICO DINAMIZADOR PARA EL CENTRO GUADALINFO EN LA LOCALIDAD DE LANTEJUELA (SEVILLA)

#### Primera. Objeto de la convocatoria

La presente convocatoria tiene como objeto la contratación urgente, de un/a Dinamizador/a con carácter laboral temporal, al amparo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral y administrativa aplicable, con el objeto de atender las obligaciones asumidas por el Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla) en relación con el sostenimiento de un centro de acceso público a Internet (Red Guadalinfo), durante el periodo de vigencia de las correspondientes subvenciones, al amparo de la/s Orden/es reguladora/s de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior o competentes por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la dinamización de la red de centros de accesos público a internet en entidades locales de Andalucía «Guadalinfo».

La contratación será a tiempo completo: Jornada de lunes a viernes distribuida en horario de mañana y tarde, según las necesidades del servicio y con una retribución bruta mensual 1.354,38 € (Salario base y prorrateo paga extra).

Al tratarse de un contrato temporal la fecha estimada de finalización será el día 31 de diciembre de 2022, pudiendo prorrogarse por el periodo que se estime conveniente y con el periodo máximo de vigencia de la bolsa de trabajo regulada en la Base Octava de esta convocatoria.

Dicha contratación también podrá verse extinguida porque se resuelva llevar a cabo un nuevo proceso selectivo siempre y cuando no afecte al servicio y a los objetivos marcados por el Proyecto Guadalinfo. Del mismo modo, en caso de cierre anticipado del centro, se extinguirá automáticamente el contrato fruto de este procedimiento de selección. La contratación quedará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente.

El proceso se desarrolla bajo los principios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mérito capacidad y transparencia, todo ello con la publicidad en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de anuncios del Ayuntamiento de Lantejuela y en la página web. [www.lantejuela.org](http://www.lantejuela.org).

#### Segunda. Descripción del puesto

##### Dinamizador/a del Centro Guadalinfo:

Para la selección se tendrá en cuenta que se requiere el siguiente perfil:

1. Persona que tenga un espíritu de servicio hacia el usuario/a: Disponibilidad de atención, capacidad y uso de técnicas de escucha activa y habilidades de comunicación con el público.
2. Inserto/a en la dinámica social del municipio, perfil de líder local con buenas relaciones con los agentes locales claves de la comarca.
3. Tener experiencia positiva anterior en Centros similares o en cualquier otro proyecto de implantación de TICs con impacto en la ciudadanía.
4. Innovador/a, creativo/a y con carácter emprendedor/a en sus actuaciones.
5. Capacidad para programar minucioso/a y metodológico/a en su forma de trabajar.
6. Con iniciativa personal, responsable y resolutivo/a, orientado/a a logros ya conseguir resultados.

Se responsabilizará de las siguientes tareas:

- Planificación, implementación, control, evaluación y mejora continua de las actividades de la dinamización social hacia la Sociedad del Conocimiento en el Centro Guadalinfo del municipio, en su ámbito geográfico de actuación, así como la ejecución en el municipio de los programas relacionados con la Sociedad de la Información y el Conocimiento.
- Será el responsable técnico de la movilización, promoción y captación de la ciudadanía, a través de los recursos del municipio, para su integración en los programas activos, así como para el desarrollo de iniciativas innovadoras.
- Deberá ser el enlace entre el Centro y la ciudadanía (individuo/as y asociaciones ciudadanas) del municipio y el primer eslabón responsable de conseguir la Participación Digital», según el potencial y perfil de cada usuario/a.
- Deberá, entre las distintas funciones y tareas a realizar, establecer un canal de comunicación permanente con los usuarios/as, escuchando activamente sus dudas e inquietudes; así como formar a los/as ciudadano/as y colectivos en el uso de las TICs, atendiendo a las necesidades y ritmos de cada usuario/a, impartiendo cursos de forma periódica, a todos los niveles, siempre en función de las necesidades reales.
- Deberá igualmente promocionar el conocimiento tecnológico como parte natural de las habilidades de la ciudadanía, integrándolas en su actividad cotidiana personal y/o profesional.
- Será el responsable de la captación de nuevas necesidades de la ciudadanía para la mejora de los programas existentes y/o diseño de futuros programas en el municipio y en el ámbito del programa Guadalinfo y todos aquellos relacionados con la Sociedad de la Información y el Conocimiento en colaboración con otras Instituciones.
- Conseguir que el centro sea un punto de referencia en la vida sociocultural del municipio.
- Seguir las directrices del Ayuntamiento para la aplicación de los planes y de los acuerdos que establezca con otras Instituciones, así como cumplirlas funciones y respetar las normas de funcionamiento que se establezcan en base a la normativa autonómica para los Centros Públicos de Acceso a Internet.
- Fomentar la participación ciudadana de los habitantes del municipio en todos los aspectos de la vida pública, mediante el uso de las TICs (Web 2.0, teleconsultas,...).
- Extender el conocimiento y uso por la ciudadanía de los servicios públicos digitales de las administraciones públicas andaluzas.
- Organizar y gestionar, en el marco del Plan Andalucía Sociedad de la Información, las actividades, servicios y cursos de formación a desarrollar e impartir en el Centro, informar y promocionar los cursos, seminarios, conferencias, charlas, coloquios y demás actividades que se realicen y servicios que se presten en el Centro Guadalinfo.

Tercera. *Requisitos de los/las aspirantes*

Los/as candidato/as que deseen tomar parte en estas pruebas selectivas habrán de reunir los siguientes requisitos:

1. Ser español o nacional de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del TRLEBEP.
2. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso de la edad máxima de jubilación forzosa.
3. Estar en posesión del título de Bachiller o de Técnico Superior de Formación Profesional en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos. Se acreditará el título expedido por la autoridad académica competente.
4. 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 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 sus Estado, en los mismos términos al acceso al empleo público.
5. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Quienes tengan la condición de discapacitado/a, deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes a la plaza objeto de la presente convocatoria (artículo 59 de la TRLEBEP), mediante dictamen expedido, con posterioridad a la publicación de la misma en el tablón de anuncios y con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas, por un equipo multiprofesional competente. En otro caso, no serán admitidos a las pruebas selectivas.
6. El cumplimiento de todos los requisitos exigidos se entenderá referido al día en que concluyó el plazo de presentación de instancias.

Cuarta. *Solicitudes.*

Las instancias solicitando formar parte en la presente convocatoria se dirigirán al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela, presentándose en su Registro (de lunes a viernes en horario de 8.30 h a 13.45 h; en calle Modesto Mallén López núm. 9 planta baja de la Casa Consistorial), en el modelo de solicitud oficial (Anexo I), en las que los/las aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases.

También podrán enviarse por correo ordinario y demás formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo el/la solicitante justificar la fecha y hora de imposición del envío en la oficina de Correos o demás formas de presentación y anunciar al Ayuntamiento la remisión de la solicitud mediante fax o telegrama antes de que finalice el plazo de presentación de solicitudes. (Fax 954-82 82 02) o al correo electrónico: [registro@lantejuela.org](mailto:registro@lantejuela.org).

Presentación telemática en el Registro del Ayuntamiento de Lantejuela:

La presentación electrónica se realizará ante el registro Telemático del Ayuntamiento de Lantejuela, al que se accederá desde la página «web <https://sede.lantejuela.org>».

La solicitud presentada ante el Registro Telemático del Ayuntamiento de Lantejuela no podrá ser modificada en ningún caso, generándose automáticamente un justificante de la recepción de los documentos electrónicos presentados por las personas solicitantes, en el que se dejará constancia del asiento de entrada que se asigna al documento, así como la fecha y hora que acredite el momento exacto de la presentación y el no rechazo de la misma. La documentación aportada deberá presentarse en un único archivo.

Las solicitudes se ajustarán al modelo oficial publicado como Anexo I de la presente Resolución, el cual podrá ser fotocopiado por las personas aspirantes.

El plazo durante el cual podrán presentarse las solicitudes será de siete naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

El resto de publicaciones objeto de la convocatoria se realizará de la siguiente forma: En el tablón de edictos municipal y en la página web del Ayuntamiento ([www.lantejuela.org](http://www.lantejuela.org)).

Las personas participantes quedarán vinculadas por los datos expresados en la solicitud, sin que puedan efectuar modificación alguna en la misma una vez finalizado el plazo de presentación.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Fotocopia de la titulación exigida.
- Documentación justificativa de los méritos a valorar en experiencia, para ello tendrán que aportar certificado de prestación de Servicios en otras Administraciones Públicas; con indicación de la duración de la contratación, categoría y funciones desempeñadas y siempre que estén relacionadas con el puesto objeto de la convocatoria.
- Documentación justificativa de los méritos a valorar en formación, se tendrán que aportar copia autenticada o fotocopia de los títulos de los cursos realizados con indicación expresa de las horas impartidas y que estén directamente relacionados con el puesto.

Quinta. *Admisión de aspirantes.*

1. Para ser admitidos/as y tomar parte en las pruebas selectivas, los/las solicitantes habrán de manifestar en las instancias que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias. Estas condiciones se deberán mantener a lo largo de todo el proceso selectivo durante el que, en cualquier momento, podrán ser requeridos los aspirantes para efectuar las comprobaciones oportunas.

2. Terminado el plazo de presentación de solicitudes, el Sr. Presidente dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as publicándose en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web. En el anuncio se indicará el plazo de 3 días naturales que se ofrece a los/las aspirantes para poder subsanar, en su caso, los defectos que hayan motivado su exclusión o formular las reclamaciones que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo se aprobará de forma inmediata la lista definitiva de aspirantes, a la vista de las subsanaciones y reclamaciones que hayan podido estimarse. Los/las aspirantes que no hubiesen subsanado los defectos en plazo serán definitivamente excluidos. En defecto de solicitudes de subsanación o reclamaciones estimadas, la lista expuesta de aspirantes admitidos/as se entenderá aprobada definitivamente, no admitiéndose ningún tipo de reclamación posterior. La resolución por la que se declaran aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso potestativo de reposición ante el Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla), en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación, o de interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación, 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 los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación presunta.

Sexta. *Tribunal calificador.*

1. Se constituirá un Tribunal Calificador compuesto de cinco miembros, con sus correspondientes suplentes, todos ellos con titulación igual o superior a la exigida para participar en este procedimiento selectivo, y respetando lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Estará constituido de la siguiente forma: Un/a Presidente/a y tres vocales y un Secretario/a.

2. La designación de los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes se hará por Decreto de la Alcaldía Presidencia, publicándose según lo indicado en la base cuarta.

3. El Tribunal Calificador podrá constituirse y actuar válidamente cuando se encuentren presentes al menos tres de sus miembros, siendo necesaria, en todo caso, la asistencia de quien ostente la Presidencia y la Secretaría o sus sustitutos. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría, siendo dirimente, en caso de empate, el voto del Presidente.

4. Los miembros del Tribunal Calificador deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando estuvieran incurso en alguno de los supuestos previstos en el artículo 23 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo notificar la concurrencia de cualquiera de estas circunstancias a la Alcaldía Presidencia.

Los/las aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal Calificador cuando concurren en los mismos las circunstancias previstas en el artículo 24 la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. El Tribunal está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse de la aplicación de las normas contenidas en estas Bases y determinará la actuación procedente en los casos no previstos en ellas.

Séptima. *Procedimiento de selección.*

La selección se realizará a través del sistema de concurso.

El Tribunal Calificador a la vista de los méritos alegados y debidamente acreditados los valorará de acuerdo con el siguiente baremo:

7.1. Experiencia:

La operatividad del puesto de trabajo exige su desempeño por personal que acredite una formación y experiencia ya adquirida al objeto de contribuir a la agilización del funcionamiento de los servicios así como al objeto de evitar paralizaciones indebidas en el desarrollo de su actividad, lo que afectaría globalmente al funcionamiento de este servicio.

Para puntuar o valorar el apartado de experiencia, se deberán aportar certificados de prestación de Servicios en otras Administraciones Públicas; con indicación de la duración de la contratación, categoría y funciones desempeñadas y siempre que estén relacionadas con el puesto objeto de la convocatoria.

Se atenderá al siguiente baremo:

1. Por cada mes trabajado a jornada completa en Centros Guadalinfo, 0,15 puntos con una puntuación máxima de 7 puntos.
2. Por cada mes trabajado a jornada parcial (4 horas) en Centros Guadalinfo, 0,10 puntos con una puntuación máxima de 3 puntos.

La puntuación máxima de toda la experiencia aportada será en total en este apartado será de 10 puntos.

#### 7.2. Formación complementaria.

Se valorará:

- La formación de postgrado y formación específica en técnicas de formación, pedagógicas, desarrollo y seguimiento de proyectos TIC, técnicas de trabajo en equipo, necesidades especiales de colectivos sociales, motivación de grupos, etc.
- La formación específica en TICs avanzadas, en desarrollo, gestión y seguimiento de proyectos TIC.

Para puntuar o valorar los apartados de titulación y formación complementaria, se deberán presentar fotocopias de la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos, tanto de titulación académica oficial, como de la formación complementaria.

La valoración se llevará a cabo atendiendo al siguiente baremo:

1. Por cada curso de formación realizado, impartido por una entidad pública y reconocido oficialmente, en relación con el perfil del puesto a desempeñar:
  - i. De 0 a 10 horas de duración, 0,20 puntos, hasta un máximo de 1 punto.
  - ii. De 10 a 20 horas de duración: 0,40 puntos hasta un máximo de 1,5 puntos.
  - iii. Más de 20 horas de duración: 0,60 puntos, hasta un máximo de 3,5 puntos.

La puntuación máxima de todos los cursos de formación complementaria será en total en este apartado de 6 puntos.

#### 7.3. Puntuación final:

La puntuación final de la selección se obtendrá con la suma de los puntos obtenidos en la fase de méritos, por lo que la puntuación total no podrá exceder de 16 puntos, que será la puntuación máxima por cada uno/a de los/as candidatos/as.

#### Octava. *Propuesta de contratación.*

A la vista del resultado de dichas pruebas, y tras haber pasado el proceso selectivo por las fases descritas, el Tribunal Calificador elevará la oportuna propuesta de contratación al Alcalde de Lantejuela; que en todo caso será el/la aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

Se formará una Bolsa de empleo de dinamizadores/as, con los candidato/as analizado/as. Esta Bolsa podrá utilizarse por el Ayuntamiento en caso de que el/la candidato/a seleccionado/a finalmente decida no incorporarse, o bien para proveer futuras convocatorias de la misma categoría, bajas laborales por diversos motivos, sustituciones, etc. Dicha bolsa tendrá una validez de dos años o hasta que la misma se modifique o se deje sin efecto mediante resolución de Alcaldía.

La entrada en vigor de dicha bolsa deja sin efecto la constituida por resolución de Alcaldía 241/2020 de fecha 30 de julio.

La duración de la relación laboral, del candidato o candidata propuesto/a será en todo caso hasta el 31 de diciembre de 2022, no obstante, podrá acordarse la prórroga de la misma siempre y cuando se comunique a esta Administración la continuidad del programa por parte de la Consejería competente y del Consorcio Fernando de los Ríos y siempre y cuando no se resuelva realizar un nuevo procedimiento de selección.

#### Novena. *Calendario de solicitud y de las pruebas.*

El período, forma y tiempo de recepción curricular quedará determinado de forma clara y visible en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Lantejuela y en la página web del Ayuntamiento, así como el lugar, la fecha y la hora de la celebración del Tribunal Calificador, para aquellas candidato/as que cumplan las normas expuestas en las bases de contratación.

#### Décima. *Presentación de documentos por aspirante propuesto.*

1. El/la aspirante propuesto/a presentará en el Ayuntamiento de Lantejuela, dentro del plazo de tres (3) días naturales, contados a partir de la publicación del/de la candidato/a seleccionado/a, los documentos originales que acrediten reunir las condiciones para tomar parte en el proceso selectivo.

2. Quienes dentro del plazo fijado y salvo los casos de fuerza mayor, debidamente acreditada, no presentaren la documentación y/o se dedujera que carecen de todos o de algunos de los requisitos señalados, quedarán anuladas todas sus actuaciones de cara a su contratación, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieran incurrido por falsedad.

3. Los aspirantes de otros países deberán acreditar además los requisitos a que se refiere el artículo 57 TRLEBEP.

#### Undécima. *Interpretación de las bases.*

Para cualquier circunstancia no prevista en estas bases el Tribunal Calificador de Selección interpretará las mismas para llevar a cabo la contratación en base a la legislación vigente.

#### Duodécima. *Protección de datos personales.*

Los datos de carácter personal que se solicitan a los/las aspirantes pasarán a formar parte de un fichero que será objeto de tratamiento con el fin de poder gestionar el proceso selectivo, fichero sometido a la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal; consecuentemente, los/las aspirantes podrán ejercer ante este Ayuntamiento el derecho de acceso, cancelación, oposición y rectificación de los datos.

#### Duodécima. *Incidencias.*

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de las Bases reguladoras de Régimen Local y demás disposiciones concordantes en la materia; en el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1996, de 18 de abril, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, así como lo dispuesto en el Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y demás disposiciones concordantes.

Decimotercera. *Impugnación.*

Contra la presente convocatoria y sus bases, se podrá interponer en vía administrativa recurso potestativo de reposición dirigido a la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente de su publicación en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien, interponer directamente el Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de su publicación, a tenor de lo regulado en el artículo 8.2.a), en relación con el artículo 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Anexo I

*Modelo de instancia*

D/D.<sup>a</sup> ... de nacionalidad..., con D.N.I ..., con domicilio a efectos de notificaciones en ..., provincia de ..., código postal ..., núm. teléfono ..., dirección de correo electrónico y con título de ..., solicita:

Tomar parte en el procedimiento selectivo para la ocupación del puesto de Dinamizador/a del Centro Guadalinfo de Lantejuela (Sevilla), de naturaleza laboral temporal, con arreglo a la convocatoria aprobada por Resolución de Alcaldía núm. .../2022 de fecha .../07/2022.

A tal efecto, declara que cumple la totalidad de los requisitos establecidos en la Base 3.<sup>a</sup> de la convocatoria, tal y como en la misma se consigna, y se compromete en el caso de que sea requerido para ello, a acreditar documentalmente dicho cumplimiento en la forma establecida en las Bases, así como el de los restantes datos que figuran en la presente solicitud y en la documentación adjunta a la misma.

Asimismo se consiente expresamente que sus datos personales sean incorporados a ficheros titularidad del Ayuntamiento de Lantejuela, siendo tratados bajo su responsabilidad, con la finalidad de realizar procedimientos de selección de trabajadores/as para la empresa, tanto actuales como futuros, teniendo el/la firmante derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición con respecto a los datos personales que consten en los expresados ficheros, pudiendo revocar su consentimiento por escrito en cualquier momento (Ley 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal).

En Lantejuela, a ... de ... 2022

(Firma)

SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE LANTEJUELA

4W-4473

LANTEJUELA

Don Juan lora Martín, Alcalde del Ayuntamiento de esta villa, hace saber:

Primero. Que por la resolución de Alcaldía núm. 321/2022 de fecha 6 de Julio se adoptó acuerdo del siguiente tenor literal:

Asunto: Aprobación de las Bases de la convocatoria para la contratación laboral temporal de un/a Técnico en Educación Ambiental para la ejecución del proyecto: «Descripción de las actuaciones a llevar a cabo por el Ayuntamiento de Lantejuela que puedan servir de base en el diagnóstico de su territorio para la elaboración del plan municipal contra el cambio climático»

Vista la necesidad de cubrir con carácter temporal una plaza de un/a Técnico en Educación Ambiental responsable para la ejecución del proyecto encaminado a la elaboración del Plan Municipal contra el cambio climático, y en uso de las facultades que me confiere la legislación vigente, he tenido a bien dictar la siguiente resolución:

Primero. Aprobar las siguientes Bases de convocatoria, acompañadas como Anexo para cubrir una plaza de Técnico en Educación Ambiental responsable para la ejecución del Proyecto encaminado a la elaboración del Plan Municipal contra el cambio climático.

Segundo. Publicar el texto íntegro de las bases reguladoras de la prueba selectiva en el «Boletín Oficial» de la provincia siendo la fecha de este anuncio la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de solicitudes.

Tercero. Asimismo el texto íntegro de las bases reguladoras de la prueba selectiva también se publicará en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la página web del mismo ([www.lantejuela.org](http://www.lantejuela.org)).

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL DE UN/A TÉCNICO EN EDUCACIÓN AMBIENTAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO: «DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES A LLEVAR A CABO POR EL AYUNTAMIENTO DE LANTEJUELA QUE PUEDAN SERVIR DE BASE EN EL DIAGNÓSTICO DE SU TERRITORIO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN MUNICIPAL CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO»

Primera. *Objeto.*

El objeto de la presente convocatoria es la contratación de un/a trabajador/a para la ocupación del puesto de «Técnico en Educación Ambiental» que posea alguna de las siguientes titulaciones: Técnico Superior en Educación y Control Ambiental o Grado o Licenciatura en Ciencias Ambientales; para la ejecución del proyecto denominado: Descripción de las actuaciones a llevar a cabo por el Ayuntamiento de Lantejuela que puedan servir de base en el diagnóstico de su territorio para la elaboración del Plan Municipal contra el cambio climático.

La contratación irá destinada a la ejecución de un proyecto subvencionado por el Área de Servicios Públicos Supramunicipales de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla.

El proceso se desarrolla bajo los principios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mérito, capacidad y transparencia, todo ello con la publicidad en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de anuncios del Ayuntamiento, en el portal de transparencia y en la página web. [www.lantejuela.org](http://www.lantejuela.org).

Segunda. *Descripción de las principales funciones y tareas.*

La Diputación de Sevilla asume el compromiso de apoyar a los municipios de la provincia para la consecución de los objetivos perseguidos por la Ley 8/2018, de 8 de octubre de medidas frente al cambio climático y para ello impulsa, entre otras, la línea de ayudas para proyectos que puedan servir de base en los diagnósticos de sus territorios para la elaboración de los planes municipales contra el cambio climático, en concreto la persona contratada tendrá que llevar a cabo las siguientes tareas encaminadas a la consecución de ese objetivo:

- a) Análisis y evaluación de las emisiones de gases de efecto invernadero del municipio y, en particular, de las infraestructuras, equipamientos y servicios municipales.
- b) Identificación y caracterización de los elementos vulnerables y de los impactos del cambio climático sobre el territorio municipal, basado en el análisis de los Escenarios Climáticos regionales, incluyendo el análisis de eventos meteorológicos extremos.

Tercera. *Condiciones y requisitos que deberán reunir los/as aspirantes.*

Los/as candidato/as que deseen tomar parte en estas pruebas selectivas habrán de reunir los siguientes requisitos:

1. Ser español o nacional de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 TRLEBEP.
2. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso de la edad máxima de jubilación forzosa.
3. Estar en posesión del título de Técnico Superior en Educación y Control Ambiental o Grado o Licenciatura en Ciencias Ambientales.
4. 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 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 sus Estado, en los mismos términos al acceso al empleo público.
5. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Quienes tengan la condición de discapacitado/a, deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes a la plaza objeto de la presente convocatoria (artículo 59 de la TRLEBEP), mediante dictamen expedido, con posterioridad a la publicación de la misma en el Tablón de Anuncios y con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas, por un equipo multiprofesional competente. En otro caso, no serán admitidos a las pruebas selectivas.
6. El cumplimiento de todos los requisitos exigidos se entenderá referido al día en que concluyó el plazo de presentación de instancias.

No será admitida ninguna solicitud sin estos requisitos.

Cuarta. *Presentación de instancias y desarrollo del proceso.*

Las instancias solicitando formar parte en la presente convocatoria se dirigirán al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela, presentándose de forma presencial en su Registro sito en C/ Modesto Mallén López núm. 9, planta baja de la Casa Consistorial, de lunes a viernes en horario de 8:30 a 13:45 horas en el modelo de solicitud oficial (Anexo I), en las que los/las aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases.

También podrán enviarse por correo ordinario y demás formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo el/la solicitante justificar la fecha y hora de imposición del envío en la oficina de Correos o demás formas de presentación y anunciar al Ayuntamiento la remisión de la solicitud mediante fax o telegrama antes de que finalice el plazo de presentación de solicitudes. (Fax 954-82 82 02) o al correo electrónico: [registro@lantejuela.org](mailto:registro@lantejuela.org).

Presentación telemática en el registro del Ayuntamiento de Lantejuela:

La presentación electrónica se realizará ante el registro telemático del Ayuntamiento de Lantejuela, al que se accederá desde la página web «<https://sede.lantejuela.org>».

La solicitud presentada ante el registro telemático del Ayuntamiento de Lantejuela no podrá ser modificada en ningún caso, generándose automáticamente un justificante de la recepción de los documentos electrónicos presentados por las personas solicitantes, en el que se dejará constancia del asiento de entrada que se asigna al documento, así como la fecha y hora que acredite el momento exacto de la presentación y el no rechazo de la misma. La documentación aportada deberá presentarse en un único archivo.

Las solicitudes se ajustarán al modelo oficial publicado como Anexo I de la presente resolución, el cual podrá ser fotocopiado por las personas aspirantes.

El plazo durante el cual podrán presentarse las solicitudes será de siete naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

El resto de publicaciones objeto de la convocatoria se realizará de la siguiente forma: en el tablón de edictos municipal y en la página web del Ayuntamiento ([www.lantejuela.org](http://www.lantejuela.org)).

Las personas participantes quedarán vinculadas por los datos expresados en la solicitud, sin que puedan efectuar modificación alguna en la misma una vez finalizado el plazo de presentación.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Fotocopia de la titulación exigida.
- Documentación justificativa de los méritos a valorar en experiencia, para ello tendrán que aportar certificado de prestación de Servicios en cualquier Administración Pública; con indicación de la duración de la contratación, categoría o grupo profesional y funciones desempeñadas y siempre que estén relacionadas con el puesto objeto de la convocatoria.  
En el caso de experiencia en empresa privada aportarán: contratos de trabajo o certificados de empresa donde, quede igualmente reflejado lo citado anteriormente en cuanto a grupo profesional y funciones relacionadas con el puesto a ocupar.
- Documentación justificativa de los méritos a valorar en formación, se tendrán que aportar copia autenticada o fotocopia de los títulos de los cursos realizados con indicación expresa de las horas impartidas y que estén directamente relacionados con el puesto.

#### Quinta. *Admisión de aspirantes.*

1. Para ser admitidos/as y tomar parte en las pruebas selectivas, los/las solicitantes habrán de manifestar en las instancias que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias. Estas condiciones se deberán mantener a lo largo de todo el proceso selectivo durante el que, en cualquier momento, podrán ser requeridos los aspirantes para efectuar las comprobaciones oportunas.

2. Terminado el plazo de presentación de solicitudes, el Sr. Presidente dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as publicándose en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web. En el anuncio se indicará el plazo de 3 días naturales que se ofrece a los/las aspirantes para poder subsanar, en su caso, los defectos que hayan motivado su exclusión o formular las reclamaciones que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo se aprobará de forma inmediata la lista definitiva de aspirantes, a la vista de las subsanaciones y reclamaciones que hayan podido estimarse. Los/las aspirantes que no hubiesen subsanado los defectos en plazo serán definitivamente excluidos. En defecto de solicitudes de subsanación o reclamaciones estimadas, la lista expuesta de aspirantes admitidos/as se entenderá aprobada definitivamente, no admitiéndose ningún tipo de reclamación posterior. La resolución por la que se declaran aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso potestativo de reposición ante el Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla), en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación, o de interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación, 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 los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación presunta.

#### Sexta. *Tribunal Calificador.*

1. Se constituirá un Tribunal Calificador compuesto de cinco miembros, con sus correspondientes suplentes, todos ellos con titulación igual o superior a la exigida para participar en este procedimiento selectivo, y respetando lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Estará constituido de la siguiente forma: Un/a Presidente/a, tres Vocales y un Secretario/a.

2. La designación de los miembros del Tribunal calificador y sus suplentes se hará por Decreto de la Alcaldía Presidencia, publicándose según lo indicado en la base cuarta.

3. El Tribunal calificador podrá constituirse y actuar válidamente cuando se encuentren presentes al menos tres de sus miembros, siendo necesaria, en todo caso, la asistencia de quien ostente la Presidencia y la Secretaría o sus sustitutos. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría, siendo dirimente, en caso de empate, el voto del Presidente.

4. Los miembros del Tribunal calificador deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando estuvieran incurso en alguno de los supuestos previstos en el artículo 23 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo notificar la concurrencia de cualquiera de estas circunstancias a la Alcaldía Presidencia.

Los/las aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal calificador cuando concurran en los mismos las circunstancias previstas en el artículo 24 la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. El Tribunal está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse de la aplicación de las normas contenidas en estas Bases y determinará la actuación procedente en los casos no previstos en ellas.

#### Séptima. *Procedimiento de selección.*

La selección se realizará a través del sistema de concurso.

El Tribunal calificador a la vista de los méritos alegados y debidamente acreditados los valorará de acuerdo con el siguiente baremo:

##### 7.1. Experiencia:

La operatividad del puesto de trabajo exige su desempeño por personal que acredite una formación y experiencia ya adquirida al objeto de contribuir a la agilización del desarrollo del proyecto así como al objeto de evitar paralizaciones indebidas en el desarrollo de su actividad, lo que afectaría globalmente a la ejecución del mismo.

Para puntuar o valorar el apartado de experiencia, se deberá aportar la siguiente documentación con indicación de la duración de la contratación, categoría o grupo profesional y funciones desempeñadas; y siempre que estén relacionadas con el puesto objeto de la convocatoria:

- Experiencia en cualquier Administración Pública. Certificado de prestación de servicios.
- Experiencia en empresa privada: Contratos de trabajo o certificados de empresa.

La valoración máxima de la experiencia será hasta un máximo de 30 puntos y se realizará atendiendo al siguiente baremo:

1. Por cada mes de servicios prestados en la Administración Local a jornada completa, en puestos de igual o similar característica a la plaza a la que se aspira, 0.20 puntos (Se valorará hasta un máximo de 8 puntos).  
Por cada mes de servicios prestados en la Administración Local a jornada parcial (4 horas), en puestos de igual o similar característica a la plaza a la que se aspira, 0.10 puntos (Se valorará hasta un máximo de 7 puntos).
2. Por cada mes de servicios prestados en otras Administraciones Públicas a jornada completa, en puestos de igual o similar característica a la plaza a la que se aspira, 0.15 puntos (Se valorará hasta un máximo de 6 puntos).  
Por cada mes de servicios prestados en otras Administraciones Públicas a jornada parcial (4 horas), en puestos de igual o similar característica a la plaza a la que se aspira, 0.075 puntos (Se valorará hasta un máximo de 5 puntos).
3. Por cada mes de servicios prestados en la empresa privada a jornada completa, en puestos de igual o similares característica a la plaza a la que se aspira, 0.10 puntos (Se valorará hasta un máximo de 3 puntos).  
Por cada mes de servicios prestados en la empresa privada a jornada parcial (4 horas), en puestos de igual o similares característica a la plaza a la que se aspira, 0.05 puntos (Se valorará hasta un máximo de 1 punto).

En caso de empate, se desempatará atendiendo al siguiente orden.

1. El que tenga mayor puntuación en el apartado de servicios prestados en la Administración Local.
2. El que tenga mayor puntuación en el apartado de servicios prestados en otras Administraciones Públicas.
3. El que tenga mayor puntuación en el apartado de servicios prestados en la empresa privada.
4. En caso de persistir el empate, se realizara sorteo público.

#### 7.2. Formación complementaria.

Se valorará hasta un máximo de 10 puntos y se atenderá al siguiente baremo:

Para puntuar o valorar la formación complementaria, se deberán presentar fotocopias de la documentación que acredite el cumplimiento de la misma.

1. Por cada curso de formación realizado, impartido por una entidad pública y reconocido oficialmente, en relación con el perfil del puesto a desempeñar:
  - i. De 0 a 10 horas de duración, 0,20 puntos, hasta un máximo de 1 puntos.
  - ii. De 10 a 20 horas de duración: 0,40 puntos hasta un máximo de 4 puntos.
  - iii. Más de 20 horas de duración: 0,60 puntos, hasta un máximo de 5 puntos.

#### 7.3. Puntuación final:

La puntuación final de la selección se obtendrá con la suma de los puntos obtenidos en la fase de méritos, por lo que la puntuación total no podrá exceder de 40 puntos, que será la puntuación máxima por cada uno/a de los/as candidatos/as.

#### Octava. *Propuesta de contratación.*

A la vista del resultado de dichas pruebas, y tras haber pasado el proceso selectivo por las fases descritas, el Tribunal calificador elevará la oportuna propuesta de contratación al Alcalde de Lantejuela; que en todo caso será el/la aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

La duración de la relación laboral, del candidato o candidata propuesto/a será en todo caso hasta el 31 de octubre de 2022, fecha límite para la finalización del proyecto. La fecha de inicio de la contratación dependerá del plazo transcurrido en el procedimiento de selección, no obstante, el periodo de contratación podrá oscilar entre uno o dos meses como máximo.

#### Novena. *Calendario de solicitud y de las pruebas.*

El período, forma y tiempo de recepción curricular quedará determinado de forma clara y visible en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Lantejuela y en la página web del ayuntamiento, así como el lugar, la fecha y la hora de la celebración del Tribunal Calificador, para aquellas candidato/as que cumplan las normas expuestas en las bases de contratación.

#### Décima. *Presentación de documentos por aspirante propuesto/a.*

1. El/la aspirante propuesto/a presentará en el Ayuntamiento de Lantejuela, dentro del plazo de tres (3) días naturales, contados a partir de la publicación del/de la candidato/a seleccionado/a, los documentos originales que acrediten reunir las condiciones para tomar parte en el proceso selectivo.

2. Quienes dentro del plazo fijado y salvo los casos de fuerza mayor, debidamente acreditada, no presentaren la documentación y/o se dedujera que carecen de todos o de algunos de los requisitos señalados, quedarán anuladas todas sus actuaciones de cara a su contratación, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieran incurrido por falsedad.

3. Los aspirantes de otros países deberán acreditar además los requisitos a que se refiere el artículo 57 TRLEBEP.

#### Undécima. *Interpretación de las bases.*

Para cualquier circunstancia no prevista en estas bases el Tribunal Calificador de Selección interpretará las mismas para llevar a cabo la contratación en base a la legislación vigente.

#### Duodécima. *Protección de datos personales.*

Los datos de carácter personal que se solicitan a los/las aspirantes pasarán a formar parte de un fichero que será objeto de tratamiento con el fin de poder gestionar el proceso selectivo, fichero sometido a la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal; consecuentemente, los/las aspirantes podrán ejercer ante este Ayuntamiento el derecho de acceso, cancelación, oposición y rectificación de los datos.

#### Decimotercera. *Incidencias.*

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de las Bases reguladoras de Régimen Local y demás disposiciones concordantes en la materia; en el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1996, de 18 de abril, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, así como lo dispuesto en el Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y demás disposiciones concordantes.

#### Decimocuarta. *Impugnación.*

Contra la presente convocatoria y sus bases, se podrá interponer en vía administrativa Recurso potestativo de reposición dirigido a la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente de su publicación en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien, interponer directamente el recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de su publicación, a tenor de lo regulado en el artículo 8.2.a), en relación con el artículo 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa.



## ANEXO I. MODELO DE INSTANCIA

D/Dª ..... de nacionalidad ....., con DNI ....., con domicilio a efectos de notificaciones en ....., provincia de ....., código postal ....., núm. teléfono ....., dirección de correo electrónico y con título de .....

Solicita:

Tomar parte en el procedimiento selectivo para la ocupación del puesto de Técnico de Educación Ambiental en el Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla), de naturaleza laboral temporal, con arreglo a la convocatoria aprobada por resolución de Alcaldía núm. .... /2022 de fecha ..... /7/2022.

A tal efecto, declara que cumple la totalidad de los requisitos establecidos en la Base 3.ª de la convocatoria, tal y como en la misma se consigna, y se compromete en el caso de que sea requerido para ello, a acreditar documentalmente dicho cumplimiento en la forma establecida en las Bases, así como el de los restantes datos que figuran en la presente solicitud y en la documentación adjunta a la misma.

Asimismo se consiente expresamente que sus datos personales sean incorporados a ficheros titularidad del Ayuntamiento de Lantejuela, siendo tratados bajo su responsabilidad, con la finalidad de realizar procedimientos de selección de trabajadores/as para la empresa, tanto actuales como futuros, teniendo el/la firmante derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición con respecto a los datos personales que consten en los expresados ficheros, pudiendo revocar su consentimiento por escrito en cualquier momento (Ley 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal).

En Lantejuela, a ..... de ..... 2022

(Firma)

SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE LANTEJUELA

Segundo. Es lo que se hace público para su general conocimiento.

En Lantejuela a 6 de julio de 2022.—El Alcalde, Juan Lora Martín.

36W-4529

## MORÓN DE LA FRONTERA

*Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno Local núm. 2022/2 de fecha 14 de julio de 2022 por el que se aprueban las bases y convocatoria de concesión de ayudas económicas integradas en el Plan municipal de rehabilitación de viviendas de Morón de la Frontera 2022.*

BDNS (Identif.): 640224.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/640224>

Primero. *Beneficiarios.*

Tendrá la consideración de beneficiaria la persona física, que haya de realizar la actividad de rehabilitación, adecuación y reparación de las edificaciones ubicadas en el término municipal de Morón de la Frontera, es decir:

- Las personas propietarias únicas de la vivienda.
- Los arrendatarios y usufructuarios debidamente autorizados por la propiedad.

Cuando los beneficiarios sean personas físicas, deberán poseer la nacionalidad española o la de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo. En el caso de los extranjeros no comunitarios, deberán tener residencia legal en España.

Los beneficiarios destinarán el importe íntegro de la subvención al pago de las actuaciones correspondientes. No podrán obtener la condición de beneficiario de estas subvenciones quienes incurran en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de diciembre, General de Subvenciones o quienes hayan sido sujetos a una revocación, por el órgano competente de la tramitación de alguna de las subvenciones contempladas en planes estatales o autonómicos de vivienda.

En el caso de rehabilitación de viviendas familiares, los ingresos de la unidad familiar de la cual forme parte el solicitante, se tendrán en cuenta el IPREM (anual) de acuerdo con lo detallado en las bases.

Ninguno de los miembros de la unidad familiar podrá ser titular de otra vivienda.

Situación de necesidad e idoneidad para la prestación del destinatario definitivo de la ayuda, valorada por informes técnicos de este Ayuntamiento.

El o la solicitante deberá estar empadronado o empadronada con un año de antelación a la fecha de aprobación de estas Bases.

Para Solicitudes de personas discapacitadas o mayores de 65 años, previa acreditación de tales situaciones, se incrementarán un 0.5% de IPREM en cada uno de los parámetros antes expuestos, detallándose en las bases.

Segundo. *Objeto.*

Las presentes Bases tienen por objeto regular el procedimiento para la concesión de las ayudas económicas integradas en el Plan municipal de rehabilitación de viviendas del municipio de Morón de la Frontera (Sevilla), favoreciendo así el derecho de los ciudadanos a vivir en una vivienda adecuada. La concesión se efectúa exclusivamente sobre la Residencia Habitual de la Unidad Familiar y tiene régimen de concurrencia competitiva mediante este procedimiento

Tercero. *Bases reguladoras.*

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local núm. 2022/2 de fecha 14 de julio de 2022 se aprobación bases y convocatoria concesión ayudas económicas integradas en el Plan municipal de rehabilitación de viviendas de Morón de la Frontera 2022.

Se publican en el tablón de página web <http://www.ayto-morondelafrontera.org/opencms/opencms/morondelafrontera/index.html> y en el tablón de la sede electrónica <https://morondelafrontera.sedelectronica.es/info.0>

Cuarto. *Cuántía de la ayuda.*

Ayuda a la rehabilitación interior de viviendas.

El importe de la subvención será como máximo un 50% del presupuesto de las obras que se destinen a este fin con un máximo de 2.500 € por vivienda, más el importe abonado en concepto de impuesto de construcción y tasa por licencia de obras.

Ayuda a la rehabilitación de fachadas.

El importe de la subvención será como máximo un 25% del presupuesto protegible de las obras que se destinen a este fin con un máximo de 1.000 € por edificio, más el importe abonado en concepto de impuesto de construcción y tasa por licencia de obras o comunicación previa, de las obras que se vayan a realizar.

Ayuda a la rehabilitación para accesibilidad.

El importe de la subvención será como máximo un 50% del presupuesto protegible de las obras que se destinen a este fin con un máximo de 2.500 € por promotor, más el importe abonado en concepto de impuesto de construcción y tasa por licencia de obras o comunicación previa, de las obras que se vayan a realizar.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

Fijar el plazo para la presentación de las solicitudes en 30 días naturales desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria de la ayuda en el «Boletín Oficial» de la provincia (BOP) de Sevilla.

Las solicitudes se presentarán bien en el Servicio de Atención al Ciudadano, o en la sede electrónica del Ayuntamiento de Morón de la Frontera o bien en los medios establecidos en la normativa vigente sobre procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sexto. *Otra información.*

Encontrará todo la información y el asesoramiento necesario para el cumplimiento de la Solicitud, la documentación a aportar y cualquier tipo de duda en la Oficina Municipal de Información al Consumidor sita en Casa de las Filipenses Calle Cantarranas, 33. En horario de Lunes a viernes de 10:00 a 13:00 horas. O bien al número de teléfono 955851224 o bien en el correo electrónico [vivienda@ayto-morondelafrontera.org](mailto:vivienda@ayto-morondelafrontera.org)

En Morón de la Frontera a 20 de julio de 2022.—El Alcalde, Juan Manuel Rodríguez Domínguez.

15W-4853

---

#### LOS PALACIOS Y VILLAFRANCA

Aprobado mediante decreto de Alcaldía núm. 2022-2580, de fecha 4 de julio de 2022, el Pliego de Prescripciones Técnicas y el Pliego de Condiciones Económico-Administrativas, en relación con el procedimiento abierto y concurso público de la concesión administrativa del uso privativo del domo público con destino a explotación de quiosco bar ambigü en Apeadero Autobuses de Avenida de Cádiz de Los Palacios y Villafranca, por el presente se solicita se someta a información pública, durante el plazo de 20 días, al objeto de su conocimiento general y, en su caso, formulación de las reclamaciones oportunas.

Los Palacios y Villafranca a 4 de julio de 2022.—El Alcalde, Juan Manuel Valle Chacón.

6W-4475

---

#### PARADAS

*Subvenciones destinadas a la creación de empresas de trabajo autónomo que se establezcan en el municipio financiadas a través del Programa de Fomento de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla.*

BDNS (Identif.): 639959.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/639959>

*Resolución número 530/2022.*—El Sr. Alcalde-Presidente, vista la conveniencia de proceder a la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la creación de empresas de trabajo autónomo que se establezcan en el municipio, financiadas a través del Programa de Fomento de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla, para el año 2022, procedimiento tramitado con número de expediente 002/2022.

Vistas las bases publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 143, de 23 de junio de 2022. Considerando las atribuciones que le confiere el artículo 21.1, letras f) y s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local. El Sr. Alcalde-Presidente, viene en disponer:

Primero.—Aprobar la convocatoria pública para la concesión de subvenciones destinadas a la creación de empresas de trabajo autónomo que se establezcan en el municipio, financiadas a través del Programa de Fomento de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla, para el año 2022.

Segundo.—Nombrar a los miembros de la Comisión de Valoración, que quedará compuesto por las siguientes personas:

*Titulares:*

Presidente: Doña Zahira Barrera Crespo, Primer Teniente de Alcalde Delegada de Servicios Sociales e Igualdad.

Vocal: Doña Ana Ortiz Piqueras, Técnico al servicio de la Corporación.

Secretario: Don Juan José Ramírez Sánchez, Tesorero de la Corporación.

*Sustitutos:*

Presidente: Doña Lorena Portillo Portillo, Primer Teniente de Alcalde Delegada de Salud.

Vocal: Don Jesús María Ruiz Pérez, Técnico al Servicio de la Corporación.

Secretaria: Doña María Jesús Rodríguez Garrido, Auxiliar Administrativo al Servicio de la Corporación.

Tercero.—Las solicitudes deberán presentarse en el plazo de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Las solicitudes con su respectiva documentación adjunta se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Paradas y se presentarán preferentemente en la sede electrónica del Ayuntamiento de Paradas. No obstante, en caso de no poseer los medios electrónicos necesarios se podrán presentar en el Registro General de documentos, sito en la c/ Larga, número 2 de Paradas (Sevilla), de 9 a 14 horas, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarto.—Autorizar el gasto para hacer frente a la concesión de las subvenciones, sobre la aplicación presupuestaria 0000.430.47901 del presupuesto municipal para el año 2021, actualmente prorrogado, por importe de 10.000,00 euros.

Quinto.—Disponer la publicación de la convocatoria en el tablón electrónico de anuncios y edictos de la corporación, que se encuentra en la sede electrónica del Ayuntamiento de Paradas <<https://sede.paradas.es/>>, y en el «Boletín Oficial» de la provincia a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones. Y para que así conste, expide la presente, de orden y con el visado del Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación.

Paradas a 19 de julio de 2022.—El Alcalde, Rafael Cobano Navarrete.

4W-4830

---

## LA PUEBLA DE CAZALLA

Don Antonio Martín Melero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada con carácter ordinario el día 30 de marzo de 2022, acordó aprobar inicialmente el «Reglamento de uso de aeronaves pilotadas por control remoto por el Cuerpo de la Policía Local de La Puebla de Cazalla», así como someterlo a información pública y audiencia de los interesados por plazo de treinta días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para la presentación de reclamaciones o sugerencias y en el caso de no presentarse ninguna reclamación o sugerencia entender definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

Sometido el expediente a información pública y audiencia a los interesados por el plazo de treinta días hábiles mediante la publicación de anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 98, de fecha 30 de abril de 2022, sin que se hayan presentado reclamaciones o sugerencias, se entiende definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, procediéndose a la publicación íntegra del texto del Reglamento que ha sido definitivamente aprobado.

Contra el citado acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que puedan ejercitar cualquier otro recurso que estimen pertinente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

La Puebla de Cazalla a 1 de julio de 2022.—El Alcalde-Presidente, Antonio Martín Melero.

### REGLAMENTO DE USO DE AERONAVES PILOTADAS POR CONTROL REMOTO POR EL CUERPO DE POLICÍA LOCAL DE LA PUEBLA DE CAZALLA

#### *Preámbulo*

En La Puebla de Cazalla, la Policía Local mediante el artículo 53.1 de la Ley Orgánica 2/86 de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, tiene atribuidas funciones de ejecución en la protección de autoridades, vigilancia de edificios, ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, instrucción de accidentes, actuaciones ante accidentes, catástrofe o calamidad pública, diligencias a prevención según lo establecido en la Junta Local de Seguridad y vigilar espacios públicos y control de manifestaciones y mantenimiento del orden en colaboración con las Fuerzas de Seguridad del Estado cuando sean requeridos para ello.

Para el ejercicio de las funciones descrita en los puntos anteriores, no cabe duda que la dotación a la Policía Local de medios y equipos técnicos de última tecnología beneficia la prestación del tráfico a los ciudadanos y la adaptación del Cuerpo de La Puebla de Cazalla a los tiempos actuales. Dentro del cumplimiento de las funciones establecidas, la vigilancia aérea ofrece otra perspectiva a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como una información real y efectiva de los acontecimientos que están sucediendo en determinados momentos y ante diferentes situaciones y eventos. Por ello, el Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla, en la línea de lo ejecutado por el Gobierno de España para Guardia Civil y Policía Nacional a los que ha dotado de equipos de drones para la vigilancia de espacios públicos en beneficio de tener una mayor información de los hechos, dote a la Policía Local de un equipo dron para mejorar el servicio de las funciones que tienen atribuidas por la legislación, mencionadas anteriormente.

Además, en La Puebla de Cazalla, junto a la vigilancia del tráfico, la Seguridad Ciudadana, la vigilancia de eventos deportivos, sociales y culturales, la plantación y cultivo de sustancias estupefacientes, el control de masas, el fenómeno botellón y la disciplina urbanística entre otras, se puede utilizar la Unidad de Servicios Especiales, conjuntamente con Guardia Civil, logrando así una actuación efectiva y coordinada entre las Fuerzas de Seguridad en La Puebla de Cazalla, en materia de Seguridad Ciudadana, en la prevención de la delincuencia.

La necesidad está basada en la organización y uso de drones con el objetivo que se describe en los motivos expresados. En atención a la necesidad expuesta, queda justificada la necesidad y oportunidad de su aprobación.

Este reglamento tiene por objeto establecer las normas de aplicables a las operaciones aéreas de Policía, mediante aeronaves pilotadas por control remoto, atribuidas por la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y por Ley 13/2001, de 11 de Diciembre, de coordinación de Policías Locales de la Junta de Andalucía, al Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla. Por tanto, las aeronaves pilotadas por control remoto utilizadas por el Cuerpo de la Policía Local de La Puebla de Cazalla en funciones de Policía tendrán la consideración de aeronaves de Estado en virtud de lo establecido en el Artículo 3, apartado b, del Convenio de Aviación Civil Internacional de 1944 (Convenio de Chicago), en el artículo 14 de la Ley 48/1960, de 21 de Julio, sobre Navegación Aérea y en el Artículo 1.1 del Real Decreto 57/2002, de 18 de enero, por el que se establece el Reglamento de Circulación Aérea.

En virtud de lo expresado, quedan justificados los principios, en el ejercicio de la potestad reglamentaria, de necesidad, eficacia, por estar justificada estar justificada por una razón del interés general expresado referido a la actividad de policía, sin tener otro instrumento más adecuado para articularse; proporcionalidad, por contener la regulación imprescindible para atender la necesidad y no establecer medidas restrictivas ni obligaciones a la ciudadanía; seguridad jurídica, ejerciéndose la potestas de manera coherente con el resto del ordenamiento, transparencia, y eficiencia, no estableciendo cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar.

En virtud de lo expuesto en el Real Decreto 1036/2017, de 15 de diciembre, por el que se regula la utilización civil de las aeronaves pilotadas por control remoto, por el que se modifican el Real Decreto 552/2014, de 27 de junio, por el que se desarrolla el Reglamento del aire y disposiciones operativas comunes para los servicios y procedimientos de navegación aérea y el Real Decreto 57/2002, de 18 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Circulación Aérea, en concreto en su artículo 3, que establece:

1. Para la realización de operaciones aéreas especializadas de formación práctica de pilotos remotos, a las organizaciones de producción que reúnan los requisitos previstos en el artículo 15.3 y 4, y a las organizaciones de formación, no les será exigible lo dispuesto en los artículos 28 y 39.
2. A las operaciones de policía atribuidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, y normativa concordante, a las operaciones de aduanas, a las de vigilancia del tránsito viario realizadas directamente por la Dirección General de Tráfico, y a las operaciones realizadas por el Centro Nacional de Inteligencia, únicamente les será de aplicación lo dispuesto en los capítulos I y II, estando en cuanto a la prohibición de sobrevuelo de las instalaciones prevista en el artículo 32 a las funciones que, en relación con dichas instalaciones, correspondan a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al Servicio de Vigilancia Aduanera, a la Dirección General de Tráfico, o al Centro Nacional de Inteligencia. Sin perjuicio de la sujeción a las disposiciones a que se refiere el artículo 20.2 y de las obligaciones de notificación de accidentes e incidentes graves conforme a lo previsto en el Reglamento (UE) núm. 996/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, sobre investigación y prevención de accidentes e incidentes en la aviación civil y por el que se deroga la Directiva 94/56/CE, estas operaciones se realizarán, en todo caso, conforme a las condiciones establecidas en los protocolos adoptados al efecto por el organismo público responsable de la prestación del servicio o realización de la actividad y, en el caso de las funciones de policía atribuidas a las policías locales, en los respectivos Reglamentos de Policías Locales, de modo que no se ponga en peligro a otros usuarios del espacio aéreo y a las personas y bienes subyacentes.

Además, las operaciones de los sistemas de aeronaves pilotadas por control remoto (RPAS) en el ejercicio de estas actividades se ajustarán a lo establecido por el organismo público responsable de la prestación del servicio o realización de la actividad que, en todo caso, será responsable de:

- a. Autorizar la operación.
- b. Establecer los requisitos que garanticen que los pilotos remotos y, en su caso, los observadores, cuentan con la cualificación adecuada para realizar las operaciones en condiciones de seguridad que, en todo caso, deberán respetar los mínimos establecidos en los artículos 33.1 y 38.
- c. Asegurarse de que la operación puede realizarse en condiciones de seguridad y cumple el resto de los requisitos exigibles conforme a lo previsto en este apartado.

En el ejercicio de esta habilitación normativa, este reglamento establece las condiciones y protocolos en los que el Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla deberá realizar las operaciones aéreas con aeronaves pilotadas por control remoto (RPAS o Drones) en el ejercicio de sus funciones atribuidas por la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y por la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de coordinación de Policías Locales de la Junta de Andalucía.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. *Objeto.*

Este reglamento tiene por objeto establecer las normas de aplicables a las operaciones aéreas de Policía, mediante aeronaves pilotadas por control remoto, atribuidas por la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y por Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de coordinación de Policías Locales de la Junta de Andalucía, al Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla. Por tanto, las aeronaves pilotadas por control remoto utilizadas por el Cuerpo de la Policía Local de La Puebla de Cazalla en funciones de Policía tendrán la consideración de aeronaves de Estado en virtud de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 48/1960, de 21 de Julio, sobre Navegación Aérea y en el artículo 1.1 del Real Decreto 57/2002, de 18 de enero, por el que se establece el Reglamento de Circulación Aérea.

### Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente reglamento es de aplicación en el término municipal de La Puebla de Cazalla, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 de Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de coordinación de Policías Locales de la Junta de Andalucía.

### Artículo 3. *Requisitos generales de uso de las aeronaves pilotadas por control remoto.*

Sin perjuicio del cumplimiento del resto de los requisitos establecidos en este reglamento, el uso de aeronaves pilotadas por control remoto por parte del Cuerpo de policía local de La Puebla de Cazalla requerirá, en todo caso, que su diseño y características permitan al piloto intervenir en el control del vuelo, en todo momento.

El piloto remoto será, en todo momento, el responsable de detectar y evitar posibles colisiones y otros peligros.

#### Artículo 4. *Definiciones.*

Las definiciones del presente artículo serán coincidentes con las del artículo 5 del Real Decreto 1036/2017, de 15 de diciembre, por el que se regula la utilización civil de las aeronaves pilotadas por control remoto. En caso de diferencias por eventuales modificaciones, u otros, de las mismas se estará a aquél y no a las relacionadas a continuación.

A los efectos de este reglamento, se entenderá por:

1. Aeronave pilotada por control remoto (RPA): Aeronave no tripulada, dirigida a distancia desde una estación de pilotaje remoto.
2. Condiciones meteorológicas de vuelo visual (VMC): Condiciones meteorológicas expresadas en términos de visibilidad, distancia de las nubes y techo de nubes, iguales o mejores a las establecidas en Sera.5001 del anexo del Reglamento de Ejecución (UE) núm. 923/2012 de la Comisión, de 26 de septiembre de 2012, por el que se establecen el reglamento del aire y disposiciones operativas comunes para los servicios y procedimientos de navegación aérea, y por el que se modifican el Reglamento de Ejecución (UE) núm. 1035/2011 y los Reglamentos (CE) núm. 1265/2007, (CE) núm. 1794/2006, (CE) núm. 730/2006, (CE) núm. 1033/2006 y (UE) núm. 255/2010 (en adelante Reglamento Sera), y normativa de desarrollo y aplicación.
3. Detectar y evitar: Capacidad de ver, captar o descubrir la existencia de tránsito en conflicto u otros peligros y adoptar las medidas apropiadas conforme a las reglas del aire.
4. Estación de pilotaje remoto: Componente de un sistema de aeronave pilotada por control remoto (RPAS) que contiene los equipos utilizados para pilotar la aeronave.
5. Notas: Aviso distribuido por medio de telecomunicaciones que contiene información relativa al establecimiento, condición o modificación de cualesquiera instalaciones, servicios, procedimientos o peligros aeronáuticos que es indispensable conozca oportunamente el personal que realiza operaciones de vuelo.
6. Masa máxima al despegue (MTOW): Máxima masa, incluyendo la carga de pago, y el combustible o las baterías en caso de motores eléctricos, para la que el fabricante ha establecido que la aeronave puede realizar la maniobra de despegue con seguridad, cumpliendo con todos los requisitos de certificación, cuando proceda ésta, o, en otro caso, teniendo en cuenta la resistencia estructural de la aeronave u otras limitaciones.
7. Observador: Persona designada por el operador que, mediante observación visual de la aeronave pilotada por control remoto (RPA), directa y sin ayudas que no sean lentes correctoras o gafas de sol, ayuda al piloto en la realización segura del vuelo.
8. Organizaciones de formación: Organización conforme al anexo VII del Reglamento (UE) núm. 1178/2011 de la Comisión, de 3 de noviembre de 2011 (ATO), escuela de ultraligeros, escuela de vuelo sin motor, o aquellas organizaciones de formación de pilotos remotos habilitadas por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea.
9. Operación dentro del alcance visual del piloto (V-LOS, por sus siglas en inglés «Visual Line of Sight»): Operación en que el piloto mantiene contacto visual directo con la aeronave pilotada por control remoto (RPA), sin la ayuda de dispositivos ópticos o electrónicos que no sean lentes correctoras o gafas de sol.
10. Operación dentro del alcance visual extendido (E-VLOS, por sus siglas en inglés «Extended Visual Line of Sight»): Operaciones en las que el contacto visual directo con la aeronave se satisface utilizando medios alternativos, en particular, observadores en contacto permanente por radio con el piloto.
11. Operación más allá del alcance visual del piloto (B-VLOS, por sus siglas en inglés «Beyond Visual Line of Sight»): Operaciones que se realizan sin contacto visual directo con la aeronave pilotada por control remoto (RPA).
12. Piloto remoto (en adelante piloto): Persona designada por el operador para realizar las tareas esenciales para la operación de vuelo de una aeronave pilotada por control remoto (RPA), que manipula los controles de vuelo de la misma durante el vuelo.
13. Espacio aéreo temporalmente segregado (TSA): Volumen definido de espacio aéreo para uso temporal específico de una actividad, y a través del cual no se puede permitir el tránsito de otro tráfico, ni siquiera bajo autorización ATC.
14. Sistema de aeronave pilotada por control remoto (en adelante RPAS): Conjunto de elementos configurables integrado por una aeronave pilotada por control remoto (RPA), su estación o estaciones de pilotaje remoto conexas, los necesarios enlaces de mando y control y cualquier otro elemento de sistema que pueda requerirse en cualquier momento durante la operación de vuelo.

#### Artículo 5. *Supervisión, control y régimen sancionador.*

1. El ejercicio de las actividades y la realización de los vuelos regulados en este Reglamento, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en él, están sujetos a la supervisión y control de la Jefatura del Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla, que designará al piloto para las actuaciones que se pretendan entre funcionarios del cuerpo con formación y habilitación suficiente.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad del piloto al mando de la aeronave pilotada por control remoto de asegurarse que las operaciones se realizan con sujeción a las disposiciones de este reglamento y de las establecidas por el Real Decreto 1036/2017, de 15 de diciembre que les sean de aplicación.

#### Artículo 6. *Requisitos de los sistemas de aeronaves pilotadas por control remoto operadas por el Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla.*

El Real Decreto 1036/2017, de 15 de diciembre establece en su Capítulo 2.º los requisitos de identificación, matriculación, aeronavegabilidad, requerimientos del enlace de mando y control, así como lo relativo a las organizaciones de diseño y producción y mantenimiento, quedando fuera de la exención del artículo 3.2 del propio Real Decreto de referencia, y siendo, por tanto, de obligado cumplimiento por parte del Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla; debiéndose garantizar por que no se ponga en peligro a otros usuarios del espacio aéreo y a las personas y bienes subyacentes.

### CAPÍTULO II. CONDICIONES Y REGLAS PARA LA UTILIZACIÓN DEL ESPACIO AÉREO POR PARTE DEL CUERPO DE POLICÍA LOCAL DE LA PUEBLA DE CAZALLA

#### Artículo 7. *Condiciones.*

Las aeronaves pilotadas por control remoto (RPA) además de operar conforme a lo previsto en el artículo 15.1, letra a) del Real Decreto 1036/2017, de 15 de diciembre, podrán hacerlo por debajo de las alturas mínimas previstas en SERA. 5005, letra f), apartado 1), en ambos casos, con sujeción a lo dispuesto en el capítulo VIII del Real Decreto 552/2014, de 27 de junio, por el que se desarrolla el Reglamento del aire y disposiciones operativas comunes para los servicios y procedimientos de navegación aérea.

1. En condiciones meteorológicas de vuelo visual (VMC) podrán realizarse vuelos diurnos con sujeción a las limitaciones que establezcan los estudios aeronáuticos de seguridad realizados al efecto. Sólo podrán realizarse vuelos nocturnos con sujeción a las limitaciones y condiciones que establezca al efecto un estudio aeronáutico de seguridad realizado por el operador de la aeronave, en el que se constante la seguridad de la operación en tales condiciones.

2. Dentro del alcance visual del piloto (VLOS) o de observadores que estén en contacto directo por radio con éste (E-VLOS), a una altura sobre el terreno no mayor de 400 pies (120 metros), o sobre el obstáculo más alto situado dentro de un radio de 500 pies (150 metros) desde la aeronave.

3. Más allá del alcance visual del piloto (B-VLOS), siempre dentro del alcance directo de la emisión por radio de la estación de pilotaje remoto que permita un enlace de mando y control efectivo, cuando se cuente con sistemas certificados o autorizados por la autoridad competente que permitan detectar y evitar a otros usuarios del espacio aéreo. Si no cuenta con tales sistemas estos vuelos sólo podrán realizarse en espacio aéreo temporalmente segregado (TSA).

4. En caso de que la normativa de vigente lo permita, la operación sobre aglomeraciones de edificios en ciudades, pueblos o lugares habitados o de reuniones de personas al aire libre y aquéllas que se realicen más allá del alcance visual del piloto (BVLOS) por aeronaves que no dispongan de certificado de aeronavegabilidad, deberá ajustarse a las limitaciones y condiciones establecidas en un estudio aeronáutico de seguridad realizado al efecto por el operador de la aeronave en el que se contemplen todos los posibles fallos de la aeronave y sus sistemas de control, incluyendo la estación de pilotaje remoto y el enlace de mando y control, así como sus efectos.

5. La realización de estas operaciones por aeronaves que cuenten con certificado de aeronavegabilidad se ajustará a las limitaciones y condiciones de dicho certificado.

6. La operación debe realizarse fuera de la zona de tránsito de aeródromo y a una distancia mínima de 8 km del punto de referencia de cualquier aeropuerto o aeródromo y la misma distancia respecto de los ejes de las pistas y su prolongación, en ambas cabeceras, hasta una distancia de 6 km contados a partir del umbral en sentido de alejamiento de la pista, o, para el caso de operaciones más allá del alcance visual del piloto (BVLOS), cuando la infraestructura cuente con procedimientos de vuelo instrumental, a una distancia mínima de 15 km de dicho punto de referencia. Esta distancia mínima podrá reducirse cuando así se haya acordado con el gestor aeroportuario o responsable de la infraestructura, y, si lo hubiera con el proveedor de servicios de tránsito aéreo de aeródromo, y la operación se ajustará a lo establecido por éstos en el correspondiente procedimiento de coordinación.

7. Asimismo, la operación debe realizarse en espacio aéreo no controlado y fuera de una zona de información de vuelo (FIZ), salvo que mediante un estudio aeronáutico de seguridad, realizado al efecto por el operador y coordinado con el proveedor de servicios de tránsito aéreo designado en el espacio aéreo de que se trate, se constate la seguridad de la operación. En tales casos la operación se realizará con sujeción a las condiciones y limitaciones y establecidas en dicho estudio aeronáutico de seguridad y previa autorización del control de tránsito aéreo o comunicación al personal de información de vuelo de aeródromo (AFIS).

8. Todos los vuelos o actuaciones que se lleven a cabo deberán serlo de tal forma que no se ponga en peligro a otros usuarios del espacio aéreo y a las personas y bienes subyacentes.

9. Adicionalmente, se deberá dar cumplimiento a la normativa de aplicación, especialmente al Real Decreto 1036/2017, de 15 de diciembre, por el que se regula la utilización civil de las aeronaves pilotadas por control remoto, y se modifican el Real Decreto 552/2014, de 27 de junio, por el que se desarrolla el Reglamento del aire y disposiciones operativas comunes para los servicios y procedimientos de navegación aérea y el Real Decreto 57/2002, de 18 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Circulación Aérea, para efectuar vuelos y actuaciones.

#### Artículo 8. Reglas.

Teniendo como premisa fundamental la seguridad de las operaciones aéreas y respetado el resto del articulado del presente reglamento, para la realización de éstas se dividirá el término municipal en tres tipos de zonas correspondiendo al nivel de riesgo de las mismas:

1. Zonas de riesgo bajo o áreas verdes: zonas rústicas, forestales, urbanas con viviendas diseminadas, arboledas y zonas llanas y de cultivos. Todas aquellas urbanizaciones que se encuentren fuera del radio de acción LEZT y CTR.
2. Zonas de riesgo medio o áreas amarillas: zonas urbanas con construcciones unifamiliares no adosadas de baja altura (urbanizaciones) y zonas rústicas.
3. Zonas de riesgo alto o áreas rojas: zonas urbanas con construcciones unifamiliares adosadas (urbanizaciones) o con aglomeración de edificios de altura y concentraciones de personas al aire libre. Las operaciones aéreas se realizarán con arreglo a lo siguiente:
  - A. Zona de riesgo bajo o área verde: Vuelos rutinarios, diurnos y nocturnos, en VLOS, pudiendo realizar operaciones BVLOS si se produce una situación de emergencia, con autorización previa del Subinspector Jefe y solo cuando la Patrulla Policial no pueda desplazarse en un tiempo razonable a las proximidades del lugar de la emergencia.
  - B. Zona de riesgo medio o área amarilla: Vuelos, diurnos y nocturnos, cuando se produzca una situación de emergencia que así lo aconseje, con autorización previa del Subinspector Jefe, siempre en VLOS. Solo podrán realizarse operaciones B-VLOS cuando sea estrictamente necesario y cuando la Patrulla Policial no pueda desplazarse en un tiempo razonable a las proximidades del lugar de la emergencia. Se utilizaran como zona amarilla las rotondas o glorietas de población, siempre en vuelos VLOS a menos de 20 metros de altura, para controles policiales de vehículos.
  - C. Zona de riesgo alto o área roja: vuelos, diurnos y nocturnos, solo ante situaciones de grave riesgo y previa autorización del Subinspector Jefe, siempre en V-LOS. Solo podrán realizarse operaciones B-VLOS cuando sea estrictamente necesario y cuando la Patrulla Policial no pueda desplazarse en un tiempo razonable a las proximidades del lugar de la emergencia. La Puebla de Cazalla casco urbano.

En las zonas de riesgo bajo o áreas verdes se establecerán zonas de aterrizaje de emergencia y de terminación segura del vuelo evitando las zonas forestales y protegidas o de difícil acceso por el riesgo de incendio de la aeronave al impactar contra el suelo.

En las zonas de riesgo alto o áreas rojas se establecerán zonas de aterrizaje de emergencia protegidas físicamente en los edificios de altura, previo consentimiento de la propiedad, distantes entre sí no más de 1.000 metros, en previsión de un fallo en la aeronave que no le permita alcanzar la zona de aterrizaje prevista inicialmente.

## CAPÍTULO III. REQUISITOS DE LAS OPERACIONES AÉREAS DEL CUERPO DE POLICÍA LOCAL DE LA PUEBLA DE CAZALLA

Artículo 9. *Obligaciones generales.*

El Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla deberá cumplir los siguientes requisitos, además de aquellos que recoja la normativa vigente de aplicación:

- a.I) Disponer de la documentación relativa a la caracterización de las aeronaves que vaya a utilizar, incluyendo la definición de su configuración, características y prestaciones, así como los procedimientos para su pilotaje, cuando, dichas aeronaves no dispongan, según corresponda, de certificado de aeronavegabilidad RPA o del certificado especial para vuelos experimentales. Esta documentación podrá incorporarse al manual de vuelo o documento equivalente.
- a.II) Disponer de un protocolo interno aprobado por la Jefatura de Policía Local donde se recojan los procedimientos y las medidas mitigadoras de riesgos a terceros.
- b) Haber realizado un estudio aeronáutico de seguridad de la operación u operaciones, en el que se constate que pueden realizarse con seguridad, así como, en su caso, la idoneidad de la zona de seguridad. Este estudio, que podrá ser genérico o específico para un área geográfica o tipo de operación determinado, tendrá en cuenta las características básicas de la aeronave o aeronaves a utilizar y sus equipos y sistemas.
- c) Disponer de una póliza de seguro u otra garantía financiera que cubra la responsabilidad civil frente a terceros por los daños que puedan ocasionarse durante y por causa de la ejecución de las operaciones aéreas especializadas o vuelos experimentales, según los límites de cobertura que se establecen: 1.º En el Real Decreto 37/2001, de 19 de enero, por el que se actualiza la cuantía de las indemnizaciones por daños previstas en la Ley 48/1960, de 21 de julio, de Navegación Aérea, para las aeronaves de menos de 20 kg de masa máxima al despegue. 2.º En el Reglamento (CE) núm. 785/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, sobre los requisitos de seguro de las compañías aéreas y operadores aéreos, para aquellas aeronaves de masa máxima al despegue igual o superior a 20 kg. En cualquier caso, la aeronave asegurada deberá tener el número de registro de operador visible.
- d) Adoptar las medidas adecuadas para proteger a la aeronave de actos de interferencia ilícita durante las operaciones, incluyendo la interferencia deliberada del enlace de radio, y establecer los procedimientos necesarios para evitar el acceso de personal no autorizado a la estación de pilotaje remoto y a la ubicación del almacenamiento de la aeronave.
- e) Asegurarse de que la aeronave pilotada por control remoto (RPA) y los equipos de telecomunicaciones que incorpora cumplan con la normativa reguladora de las telecomunicaciones y, en particular, y cuando sea necesario, con los requisitos establecidos para la comercialización, la puesta en servicio y el uso de equipos radioeléctricos.
- f) Adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en materia de protección de datos personales y protección de la intimidad en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, sus normas de desarrollo y normativa concordante.
- g) Notificar a la Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes de Aviación Civil y al Sistema de Notificación de Sucesos de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, según corresponda, los accidentes e incidentes graves definidos en el Reglamento (UE) núm. 996/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, sobre investigación y prevención de accidentes e incidentes en la aviación civil y por el que se deroga la Directiva 94/56/CE y los sucesos a que se refieren el artículo 4 del Reglamento (UE) núm. 376/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de abril de 2014, relativo a la notificación de sucesos en la aviación civil, que modifica el Reglamento (UE) núm. 996/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, y por el que se derogan la Directiva 2003/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y los Reglamentos (CE) núm. 1321/2007 y (CE) núm. 1330/2007 de la Comisión.
- h) Asegurarse de que la operación y el personal que la realiza cumplen con los requisitos establecidos en este real decreto, que durante la realización de la operación el piloto porta la documentación exigida, que está en condiciones de realizar las operaciones conforme a las condiciones y limitaciones previstas en el certificado de aeronavegabilidad RPA o el Certificado especial para vuelos experimentales, cuando proceda, y en la solicitud de autorización o, según sea el caso, en la comunicación previa, así como adoptar cualquier otra medida adicional necesaria para garantizar la seguridad de la operación y para la protección de las personas y bienes subyacentes.
- i) El fabricante de las aeronaves pilotadas por control remoto (RPA) utilizadas por el Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla, en su caso, el titular de su certificado de tipo deberá elaborar y desarrollar un manual o conjunto de manuales que describan su funcionamiento, mantenimiento e inspección. Estos manuales deberán incluir directrices para realizar las tareas necesarias de inspección, mantenimiento y reparación a los niveles adecuados y específicos de la aeronave y sus sistemas asociados (RPAS), y deberán proporcionarse al Cuerpo de la Policía Local de La Puebla de Cazalla junto con la aeronave en el momento del suministro de éstas.
- j) El Cuerpo de la Policía Local de La Puebla de Cazalla será el responsable del mantenimiento y la conservación de la aeronavegabilidad, debiendo ser capaz de demostrar en todo momento que la aeronave pilotada por control remoto (RPA) y sus sistemas asociados conservan las condiciones de aeronavegabilidad con las que fueron fabricados. Además, el operador deberá cumplir con cualquier requisito de mantenimiento de la aeronavegabilidad declarado obligatorio por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA). Para ello y como requisito adicional, la Jefatura de Policía Local deberá contar con un programa de mantenimiento de las aeronaves.
- k) En las zonas de riesgo medio o áreas amarillas se establecerán zonas de aterrizaje de emergencia y de terminación segura del vuelo evitando las zonas urbanizaciones, distantes entre sí no más de 1.500 metros.
- l) Se deberá contar con un registro de vuelos de piloto. A estos efectos, el operador deberá establecer un sistema de registro de, al menos, los datos relativos a:
  1. Los vuelos realizados y el tiempo de vuelo (realización Informe Policial).
  2. Las deficiencias ocurridas antes de y durante los vuelos, para su análisis y resolución.
  3. Los eventos significativos relacionados con la seguridad.
  4. Las inspecciones y acciones de mantenimiento y sustitución de piezas realizadas.
- m) El mantenimiento de las aeronaves pilotadas por control remoto (RPA) podrá realizarse por su fabricante y, en su caso, por el titular de su certificado de tipo, así como por aquellas otras organizaciones de mantenimiento que cumplan los requisitos que se establezcan por orden del Ministro de Fomento.
- n) Disponer de un manual-programa de instrucción relativo a las aeronaves que utilice el Cuerpo de la Policía Local de La Puebla de Cazalla.

Artículo 10. *Obligaciones específicas para la realización de operaciones aéreas.*

Además de las obligaciones previstas en el artículo anterior, el Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla está obligado a:

- a) Contar con la correspondiente autorización de AESA para llevar a cabo la operación dentro de un espacio aéreo controlado: aglomeración de edificios, grupos de personas, nocturno, etc.
- b) Disponer de un manual de operaciones que establezca la información y los procedimientos para realizar sus operaciones, así como el entrenamiento práctico de los pilotos para el mantenimiento de su aptitud de acuerdo con lo previsto en el artículo 36. Cuando se trate de una organización de formación, del fabricante o de una organización capacitada por éste conforme al artículo 33.1.d), y únicamente pretendan realizar operaciones aéreas especializadas de formación de pilotos, así como aquéllos operadores que pretendan realizar dicha operación aérea especializada, deberán disponer de un manual de instrucción con los procedimientos para la formación práctica de pilotos remotos. El manual de operaciones o instrucción, según proceda, debe estar a disposición del personal involucrado en la actividad. Además, en el programa de mantenimiento a que se refiere el artículo 18.1 deberán recogerse las instrucciones para la aeronavegabilidad continuada en relación con aquellas aeronaves pilotadas por control remoto que dispongan de certificado de aeronavegabilidad RPA; todo ello sin perjuicio de que se deba tener en consideración lo establecido por el Real Decreto 1180/2018, de 21 de septiembre, por el que se desarrolla el Reglamento del aire y disposiciones operativas comunes para los servicios y procedimientos de navegación aérea, y demás normativa de aplicación.
- c) Haber realizado, con resultado satisfactorio, los vuelos de prueba que resulten necesarios para demostrar que la operación pretendida puede realizarse con seguridad.
- d) Contar con autorización específica de la Subdelegación del Gobierno, en los términos establecidos por la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales; toda vez que solo podrán utilizarse dispositivos de toma de imágenes y sonido de carácter móvil para el mejor cumplimiento de los fines previstos en esta Ley Orgánica, conforme a las competencias específicas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. La toma de imagen y sonido, que ha de ser conjunta, queda supeditada, en todo caso, a la concurrencia de un peligro o evento concreto. El uso de los dispositivos móviles deberá estar autorizado por la persona titular de la Subdelegación del Gobierno, quien atenderá a la naturaleza de los eventuales hechos susceptibles de filmación, adecuando la utilización de dichos dispositivos a los principios de tratamiento y al de proporcionalidad.

En casos de urgencia o necesidad inaplazable será el responsable operativo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes el que podrá determinar su uso, siendo comunicada tal actuación con la mayor brevedad posible, y siempre en el plazo de 24 horas, al Subdelegado del Gobierno o autoridad competente de las comunidades autónomas.

Artículo 11. *Tratamiento y conservación de las imágenes.*

1. Realizada la filmación de acuerdo con los requisitos establecidos en esta Ley Orgánica, si la grabación captara la comisión de hechos que pudieran ser constitutivos de infracciones penales, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad pondrán la cinta o soporte original de las imágenes y sonidos en su integridad, a disposición judicial a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo máximo de setenta y dos horas desde su grabación. De no poder redactarse el atestado en tal plazo, se relatarán verbalmente los hechos a la autoridad judicial, o al Ministerio Fiscal, junto con la entrega de la grabación.

2. Si se captaran hechos que pudieran ser constitutivos de infracciones administrativas relacionadas con la seguridad pública, se remitirán al órgano competente, de inmediato, para el inicio del oportuno procedimiento sancionador.

3. Las grabaciones serán destruidas en el plazo máximo de tres meses desde su captación, salvo que estén relacionadas con infracciones penales o administrativas graves o muy graves en materia de seguridad pública, sujetas a una investigación policial en curso o con un procedimiento judicial o administrativo abierto.

Artículo 12. *Requisitos adicionales relativos a la organización del Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla.*

1. La Jefatura de Policía Local deberá tener una organización, técnica y operativa, y una dirección adecuada para garantizar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos establecidos en este reglamento y la normativa de aplicación, que, teniendo en cuenta los riesgos inherentes a las operaciones que vaya a realizar, se ajusten a su magnitud y alcance y le permita ejercer un control operacional sobre todo el vuelo efectuado.

2. Deberá adicionalmente haber designado responsables de las operaciones que acrediten suficiente cualificación para garantizar el cumplimiento de las normas especificadas en el manual de operaciones, así como responsables de la gestión de la aeronavegabilidad continuada que dispongan de cualificación apropiada para la función a desempeñar.

Artículo 13. *Limitaciones relativas al pilotaje.*

1. No podrá pilotarse una aeronave pilotada por control remoto (RPA) desde vehículos en movimiento, a menos que se cuente con una planificación de la operación que garantice que en ningún momento se interponga un obstáculo entre la estación de pilotaje remoto y la aeronave y que la velocidad del vehículo permita al piloto mantener la conciencia situacional de la posición de la aeronave (RPA) en el espacio y en relación con otros tráficos.

2. El piloto y los observadores no podrán realizar sus funciones respecto de más de una aeronave pilotada por control remoto (RPA) al mismo tiempo.

3. Para el caso de que se precise realizar una transferencia de control entre pilotos o estaciones de pilotaje remoto, el operador deberá elaborar protocolos específicos que deberán incluirse en el Manual de Operaciones a que hace referencia el artículo 27.1, letra a).

Artículo 14. *Sobrevuelo de instalaciones.*

1. El sobrevuelo por aeronaves pilotadas por control remoto (RPA) de instalaciones afectas a la defensa nacional o a la seguridad del Estado, así como las actividades dentro de su zona de seguridad, y de centrales nucleares, sólo podrá realizarse con el permiso previo y expreso del responsable de la infraestructura.

2. El sobrevuelo por dichas aeronaves de las instalaciones e infraestructuras críticas de los sectores estratégicos previstos en la Ley 8/2011, de 28 de abril, por la que se establecen medidas para la protección de las infraestructuras críticas, estará sujeto a las prohibiciones o limitaciones que establezca el Secretario de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, en el ejercicio de las funciones que le atribuye el artículo 6 del Real Decreto 704/2011, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de protección de las infraestructuras críticas. Estas resoluciones se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado» y las prohibiciones o limitaciones establecidas en ellas, en la Publicación de Información Aeronáutica.



En todo caso, el sobrevuelo por dichas aeronaves de instalaciones e infraestructuras de la industria química, transporte, energía, agua y tecnologías de la información y comunicaciones deberá realizarse a una altura mínima sobre ellas de 50 m, y a un mínimo de 25 m de distancia horizontal de su eje en caso de infraestructuras lineales y a no menos de 10 m de distancia respecto de su perímetro exterior en el resto de los casos, salvo permiso expreso de su responsable para operar en esta zona de protección.

3. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las restricciones y prohibiciones establecidas en la Orden de 18 de enero de 1993 sobre zonas prohibidas y restringidas al vuelo, y normativa concordante, salvo en relación con la autorización del sobrevuelo de las centrales nucleares en las que será de aplicación lo previsto en el apartado 1, así como a las restricciones de carácter temporal que puedan acordarse conforme a la normativa aplicable.

#### CAPÍTULO IV. PERSONAL

##### Artículo 15. *Pilotos remotos.*

1. Los pilotos remotos, que deberán estar técnicamente cualificados al efecto, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser miembros del Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla en activo. El Agente-Piloto que asuma el puesto de Subinspector Jefe formará parte de una unidad de drones, que se creará eventualmente, en su caso, en base a la normativa básica de aplicación y de acuerdo con la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento; junto con los demás agentes que se titulen y se designen por el procedimiento correspondiente.
- b) Ser titulares del certificado médico en vigor que corresponda conforme a lo previsto en este capítulo, emitido por un centro médico aeronáutico o un médico examinador aéreo autorizado.
- c) Disponer de los conocimientos teóricos necesarios, conforme a lo previsto en el artículo siguiente.
- d) Disponer de un documento que conste que disponen de los conocimientos adecuados acerca de la aeronave del tipo que vayan a pilotar y sus sistemas, así como formación práctica en su pilotaje, o bien acerca de una aeronave de una categoría y tipo equivalente, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1036/2017, de 15 de diciembre, anexo I, siempre que quede acreditado por el Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla dicha equivalencia. Parte de la formación práctica en el pilotaje podrá desarrollarse en sistemas sintéticos de entrenamiento. Este documento podrá emitirse por el operador en relación con sus pilotos remotos, por el fabricante de la aeronave o una organización capacitada al efecto por éste conforme a lo previsto en el párrafo siguiente, así como por una organización de formación, en ningún caso, por el piloto para el que se solicita la autorización o se presenta la declaración. A los efectos del párrafo anterior, el fabricante podrá capacitar a otras organizaciones que hayan recibido formación adecuada por parte de éste y dispongan de la documentación técnica de la aeronave necesaria para el ejercicio de dichas funciones de formación. A estos efectos, el fabricante expedirá un certificado a las organizaciones que cumplan estos requisitos.
- e) Para vuelos en espacio aéreo controlado, disponer de los conocimientos necesarios para obtener la calificación de radiofonista, acreditados mediante habilitación anotada en una licencia de piloto o certificación emitida por una organización de formación aprobada (ATO) o escuela de ultraligeros, así como acreditar un conocimiento adecuado del idioma o idiomas utilizados en las comunicaciones entre el controlador y la aeronave, atendiendo a las condiciones operativas del espacio aéreo en el que se realice la operación.

##### Artículo 16. *Justificación de los conocimientos teóricos.*

Los conocimientos teóricos exigibles a los pilotos remotos quedarán justificados por cualquiera de los siguientes medios: a) Ser o haber sido titulares de cualquier licencia de piloto, incluyendo la licencia de piloto de ultraligero, emitida conforme a la normativa vigente y no haber sido desposeídos de la misma en virtud de un procedimiento sancionador, o b) Para las aeronaves de masa máxima al despegue no superior a 25 kg, disponer de uno de los siguientes certificados, emitido por una organización de formación, previa demostración como requisito de acceso, de que disponen de los conocimientos necesarios para comprender las materias que les van a ser impartidas: 1.º Para volar dentro del alcance visual del piloto, un certificado básico para el pilotaje de aeronaves pilotadas por control remoto en el que conste que dispone de los conocimientos teóricos adecuados en las materias de: normativa aeronáutica, conocimiento general de las aeronaves (genérico y específico), performance de la aeronave, meteorología, navegación e interpretación de mapas, procedimientos operacionales, comunicaciones y factores humanos para aeronaves pilotadas por control remoto. 2.º Para volar más allá del alcance visual del piloto, un certificado avanzado para el pilotaje de aeronaves pilotadas por control remoto, en el que consten además de los conocimientos teóricos señalados en el apartado 1.º, conocimientos de servicios de tránsito aéreo y comunicaciones avanzadas.

La Policía Local de La Puebla de Cazalla es responsable del cumplimiento de los requisitos previstos en este capítulo por los pilotos de las aeronaves operadas por ellos. El certificado deberá haber sido emitido por un centro médico aeronáutico o un médico examinador aéreo autorizado.

##### Artículo 17. *Certificados médicos.*

Los pilotos que operen aeronaves de hasta 25 kg de masa máxima al despegue deberán ser titulares, como mínimo, de un certificado médico que se ajuste a lo previsto en el apartado MED.B.095 del anexo IV, Parte MED, del Reglamento (UE) n.º 1178/2011 de la Comisión, de 3 de noviembre de 2011, en relación a los certificados médicos para la licencia de piloto de aeronave ligera (LAPL).

Los pilotos que operen aeronaves de una masa máxima al despegue superior a 25 kg deberán ser titulares como mínimo de un certificado médico de clase 2, que se ajuste a los requisitos establecidos por la sección 2, de la subparte B, del anexo IV, parte MED, del mencionado Reglamento (UE) núm. 1178/2011, de la Comisión, o alternativamente, ser titulares como mínimo de un certificado médico de clase 3, que se ajuste a los requisitos establecidos por la Sección 2 de la subparte B del anexo IV, parte ATCO-MED, del Reglamento (UE) 2015/340 de la Comisión, de 20 de febrero de 2015, por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos relativos a las licencias y los certificados de los controladores de tránsito aéreo. El certificado deberá haber sido emitido por un centro médico aeronáutico o un médico examinador aéreo autorizado.

Las personas con discapacidad o trastornos psicofísicos cuyas disfuncionalidades les permitan pilotar aeronaves pilotadas por control remoto (RPA), deberán ser titulares de un certificado médico nacional emitido conforme a los requisitos que se establezcan por orden del Ministro de Fomento, en cuya tramitación se consultará al Consejo Nacional de la Discapacidad.

El certificado deberá haber sido emitido por un centro médico aeronáutico o un médico examinador aéreo autorizado.

Artículo 18. *Mantenimiento de la aptitud de piloto remoto.*

Para el mantenimiento de competencia práctica, conforme a lo previsto en el artículo 33.1, letra d), los pilotos que operen RPAS habrán de ejercer sus funciones de forma regular, de manera que en los últimos 3 meses se hayan realizado al menos 3 vuelos en cada categoría de aeronave en que se pretendan realizar operaciones, sean dichos vuelos de operación normal o específicos de entrenamiento. Parte de esa actividad podrá realizarse en sistemas sintéticos de entrenamiento.

Además, se deberá realizar un entrenamiento anual específico en cada categoría de aeronave y para cada una de las actividades que se vayan a realizar. Para acreditar el cumplimiento de todo lo anterior, el piloto llevará un libro de vuelo en que se anotarán las actividades de vuelo y entrenamiento realizadas.

Este libro de vuelo será supervisado por el responsable designado a tal efecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local de La Puebla de Cazalla.

Artículo 19. *Observadores.*

Los observadores que apoyen a los pilotos en vuelos EVLOS deberán al menos, acreditar los conocimientos teóricos correspondientes a un piloto remoto conforme a lo establecido en este capítulo.

Artículo 20.

Para todos aquellos aspectos no recogidos expresamente en el presente reglamento se deberá estar a la normativa europea, estatal o autonómica vigente en la materia.

Disposición final primera. *Planes específicos de seguridad, protocolos organizativos, manuales y guías.*

Lo dispuesto se complementará con los planes específicos de seguridad, protocolos, guías, manuales, etc., que exija la normativa vigente y el presente reglamento, debiéndose aprobar por la Jefatura de Policía Local y la Alcaldía-Presidencia u órgano que resulte competente, una vez oídas las partes implicadas; nunca estableciendo condiciones menos garantistas que las ya recogidas.

Se aprobará, entre otros, un manual de operaciones, donde se extenderá el contenido de cada una de los procedimientos de las RPAS, por los miembros de la Policía Local de La Puebla de Cazalla; sin perjuicio de lo expresado con anterioridad.

Disposición final segunda. *Efectos y vigencia.*

El presente reglamento surtirá plenos efectos desde que sea aprobado y publicado de conformidad con la normativa vigente.

15W-4430

UTRERA

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

Hace saber: Que con fecha 4 de julio de 2022, se ha dictado el siguiente decreto de Alcaldía.

«Que con motivo de la ausencia del Alcalde Presidente, por encontrarse fuera del municipio, y en virtud de las competencias conferidas por el artículo 23.4 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en concordancia con los artículos 9 y 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con carácter accidental, vengo en decretar:

Primero: Delegar las competencias del Alcalde Presidente, don José María Villalobos Ramos, en la Tercera Teniente de Alcalde del Área de Medio Ambiente, Cambio Climático y Salubridad Pública, doña María José Ruiz Tagua, durante los días 4 y 5 de julio de 2022.

Segundo: Dar traslado de la presente resolución para su conocimiento a los interesados, a todas las Áreas, Departamentos y Unidades Administrativas afectadas, así como su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.»

Utrera a 4 de julio de 2022.—El Secretario General, Juan Borrego López.

6W-4478

UTRERA

Se hace saber: Que el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de abril de 2022, aprobó inicialmente el Reglamento regulador del complemento de productividad Excmo. Ayuntamiento de Utrera, cuyo acuerdo de aprobación inicial fue sometido a exposición pública y audiencia de los interesados durante el plazo de treinta días hábiles, para la presentación de reclamaciones y sugerencias, mediante anuncios publicados el día 21 de mayo de 2022 en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 115, con el extracto del Reglamento, publicándose asimismo el texto íntegro del Reglamento en la sede electrónica municipal y en el portal del empleado público del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, así como en el Tablón de Edictos de este Excmo. Ayuntamiento, desde el día 23 de mayo hasta el día 4 de julio de 2022

No habiéndose presentado reclamaciones ni sugerencias al mismo, según consta en Certificado expedido por el Secretario General de fecha 5 de julio de 2022, en consecuencia el acuerdo anterior se entiende definitivamente adoptado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, lo cual ha sido declarado por Decreto de la Octava Tenencia de Alcaldía núm. 2022/03767, de fecha 6 de julio de 2022.

Por todo lo anterior y para general conocimiento, conforme a lo establecido en el artículo 70.2, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se publica el texto definitivo del referido Reglamento, con el siguiente texto íntegro:

REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UTRERA

*Preámbulo*

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), recogió el concepto de productividad como aquel destinado a «retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.», en un intento de que las distintas Administraciones articulen mecanismos para incentivar a los empleados y empleadas públicos de cara a la consecución de determinados objetivos, que si bien están vinculados con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, no son las propias de los referidos puestos, pues estas ya encuentran su retribución en otros conceptos como el sueldo o el complemento específico.

En este marco, el Estatuto Básico del Empleado Público, fijó, como factores a tener en cuenta por las distintas Comunidades Autónomas a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, «el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido».

Los empleados y empleadas públicos que no solo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como personal al servicio público, sino que, además, muestran una especial implicación y, por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento y sus entidades dependientes, han de ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal.

Otro aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas previamente establecidos, y en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquéllos.

Por lo tanto, el complemento de productividad es inherente al personal que rinden por encima de lo exigible en el puesto y el complemento específico retribuye la asunción de las obligaciones del puesto.

A igualdad de puesto hay igualdad de complemento específico, pero no igualdad de complemento de productividad, porque la percepción de este último depende de la forma en la que cada empleado o empleada público desempeñe su trabajo y del nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.

El Presente Reglamento pretende implantar, en el Excmo. Ayuntamiento de Utrera, un sistema de retribución de la productividad que se ajusta con fidelidad a la normativa vigente.

En base a lo anterior, las normas que a continuación se establecen, determinan un sistema de retribución de la productividad, basado en el especial rendimiento y la objetividad de evaluación, con el doble objetivo de mejorar los servicios municipales fomentando la eficacia, la eficiencia y la implicación de los/as servidores/as públicos y eliminando la discriminación y arbitrariedad en el régimen retributivo municipal.

Partiendo de las anteriores premisas, y con la finalidad de regular todo lo relativo a la determinación y evaluación de la productividad de su personal, mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios, el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Utrera aprobará, y publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia, el Reglamento regulador del Complemento de Productividad, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, siéndole aplicable la siguiente normativa:

- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre;
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre;
- La restante normativa concordante.

Todo ello viene a justificar la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la obligación de las Administraciones Públicas de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. *Ámbito y objeto.*

1. Es objeto del presente Reglamento la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad, en atención a los principios recogidos en el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local (Reglamento éste que será de aplicación mientras aquella norma legal no encuentre desarrollo por el legislador autonómico), determinando los criterios de distribución de la cuantía global destinada por el Pleno de esta Administración Pública a retribuir el referido Complemento. La cuantía de este complemento no podrá exceder del porcentaje establecido en el artículo 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, sobre los costes totales de personal que aparecerán determinados globalmente en el presupuesto municipal.

2. El presente Reglamento resulta de aplicación al conjunto de empleadas y empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, tanto de carácter funcional como laboral, de conformidad con lo establecido para la productividad en el Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario y en el Convenio Colectivo del personal laboral.

3. En ningún caso, la asignación de cuantías por este complemento durante un período de tiempo determinado generará derecho adquirido alguno en orden a su mantenimiento o consolidación.

### Artículo 2. *Cuantías.*

1. Corresponde al Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, en la aprobación del Presupuesto Municipal, fijar la cantidad global destinada al Complemento de Productividad para el conjunto de empleadas y empleados públicos.

2. En cualquier caso, en el Presupuesto anual se recogerá de forma separada la cantidad destinada al personal del Cuerpo de la Policía Local de la del resto del personal funcionario. Ninguna de estas cantidades podrá exceder del porcentaje establecido en el artículo 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, proporcionalmente al número de efectivos de cada uno de estos colectivos.

3. Las cantidades destinadas a productividad sufrirán un incremento anual proporcional a la subida anual de salario que se fije por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

### Artículo 3. *Conceptos.*

1. Se entiende por objetivo, aquella acción o programa que, previamente definido por el órgano competente, debe ser desarrollado y/o ejecutado por el personal público afectado.

2. Se entiende por rendimiento en el desempeño, la obtención, por el empleado o empleada público/a afectado/a, del resultado esperado, con proporción entre dicho resultado obtenido y los medios utilizados para su consecución

## CAPÍTULO II. PLANES DE PRODUCTIVIDAD

Artículo 4. *Factores para la asignación del Complemento de Productividad.*

1. Según lo establecido en el Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario y el Convenio Colectivo del personal laboral, para la asignación del Complemento de Productividad los diferentes Planes que se elaboren deberán tener en cuenta los siguientes factores o algún subconjunto de ellos:

- F1. Puntualidad.
- F2. Asistencia.
- F3. Especial rendimiento.
- F4. Consecución de objetivos.
- F5. Actividad extraordinaria.
- F6. Iniciativa.

2. Para la aplicación del factor F4 (Consecución de objetivos), cada año, antes del 30 de junio, la Mesa General de Negociación deberá aprobar el Plan de Objetivos del Ayuntamiento para ese ejercicio. Dicho Plan incluirá un apartado de objetivos generales del Ayuntamiento y otro con los objetivos a alcanzar por cada una de las dependencias que se establezcan en cada momento. Para cada uno de los objetivos definidos se establecerán una serie de indicadores y los grados de cumplimiento para cada uno de ellos.

Artículo 5. *Número de planes de productividad.*

1. En el Excmo. Ayuntamiento de Utrera siempre existirán, como mínimo, 2 planes de productividad, uno para la Policía Local y otro para el resto del personal.

2. El Plan de Productividad para la Policía Local tendrá como límite la suma de la cantidad establecida para el complemento de productividad para dicho personal en el presupuesto anual, de conformidad con el artículo 2.2 del presente reglamento.

3. Asimismo, el Plan de Productividad para el resto del personal tendrá como límite la suma de la cantidad establecida en el presupuesto anual para el complemento de productividad del personal funcionario, según el artículo 2.2 del presente reglamento, más la cantidad establecida en el mismo presupuesto para el complemento de productividad del personal laboral.

4. Si en algún momento se elaborase un nuevo plan de productividad para un colectivo concreto, ese plan nunca podrá sobrepasar el límite de la cantidad que se establezca en el presupuesto anual para complemento de productividad de ese colectivo, cantidad que deberá reflejarse en el presupuesto de forma separada, de manera similar a como establece el artículo 2.2 de este Reglamento para la Policía Local.

Artículo 6. *Contenido de los planes de productividad.*

Cada plan de productividad que se elabore deberá contener, como mínimo:

1. La forma de distribución de la cantidad global entre las personas con derecho a la percepción del complemento de productividad.
2. La lista de los factores incluidos en el plan y para cada uno de ellos:
  - 2.1. La ponderación que representa sobre el total del complemento de productividad.
  - 2.2. La forma de valoración objetiva junto con la lista de valores posibles para dicho factor.
3. El procedimiento de asignación del complemento de productividad a cada empleada o empleado.
4. La forma en que será abonado el complemento de productividad.

Artículo 7. *Forma de aprobación.*

Los Planes de Productividad deberán negociarse y aprobarse por la Mesa General de Negociación de forma previa a su aprobación por el Órgano Municipal competente de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 8. *Vigencia.*

Los planes de productividad se aplicarán de forma anual, pero tendrán vigencia indefinida hasta que sean sustituidos por un nuevo Plan que así lo establezca.

## CAPÍTULO III. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Artículo 9. *Comisión de control y seguimiento.*

Se constituirá una comisión de control y seguimiento del complemento de productividad de la que formarán parte la persona que ostente la Concejalía de RRHH, el funcionario o la funcionaria de mayor categoría en el Área de RRHH, la Letrada/o Municipal y un miembro de cada sindicato con representación en la Mesa General de Negociación.

Artículo 10. *Funciones de la comisión.*

1. Velar por la correcta aplicación de este Reglamento y de los Planes de Productividad que se aprueben en el Excmo. Ayuntamiento de Utrera.
2. Interpretar las posibles dudas o discrepancias que pudieran surgir en la interpretación del presente Reglamento o de los Planes de Productividad que se aprueban de conformidad con él.
3. Recibir toda la información relativa a la aplicación de los Planes de Productividad, fundamentalmente las valoraciones de los factores y la asignación y el abono del complemento de productividad a cada empleado o empleada.
4. Velar por la correcta ejecución de los procesos de valoración, distribución y asignación del complemento de productividad.

## CAPÍTULO IV. PUBLICIDAD

Artículo 11. *Publicidad del Reglamento.*

Del presente Reglamento se dará publicidad, además de en la forma legalmente establecida para las disposiciones aprobadas por el Pleno Municipal, mediante anuncio en el Portal del Empleado del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, donde estará siempre disponible en su versión más actualizada.

Artículo 12. *Publicidad de los planes de productividad.*

Del cada Plan de Productividad que se apruebe se dará publicidad, además de en la forma legalmente establecida para las disposiciones aprobadas por el Pleno Municipal, mediante anuncio en el Portal del Empleado del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, donde estarán siempre disponibles en su versión más actualizada.

Artículo 13. *Publicidad de las valoraciones.*

Además de la Comisión de Control y Seguimiento, cada trabajador tendrá derecho a ser informado de las puntuaciones que le han sido asignadas en los diferentes factores incluidos en el Plan de Productividad que le sea de aplicación.

Artículo 14. *Publicidad de los importes abonados.*

1. Las cantidades que perciban los empleados y las empleadas públicos en concepto de Complemento de Productividad serán de público conocimiento, con respeto a los datos e informaciones protegidas por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. A tal efecto, de las resoluciones y actos administrativos por los que se abonen importes por este concepto, junto con toda la documentación obrante en los expedientes que den lugar a los mismos, se dará traslado a la Comisión de Control y Seguimiento.

Disposición transitoria primera. *Efectos económicos.*

Los primeros Planes de Productividad que se aprueben en aplicación del artículo 5.1 del presente Reglamento surtirán efectos económicos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

Disposición transitoria segunda. *Plan de objetivos.*

En aplicación del artículo 4.2 del presente Reglamento, para el ejercicio 2022 y en los sucesivos, hasta que se apruebe el Primer Plan de Objetivos del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, a todo el personal con derecho al abono de Complemento de Productividad se le asignará, a cuenta, el 100% del factor F4, si este está incluido en su Plan de Productividad.

Una vez aprobado el primer Plan de Objetivos, el porcentaje final alcanzado por cada trabajadora o trabajador esta final de año en el factor F4 se aplicará desde 1 de enero para regularizar las cantidades percibidas a cuenta en aplicación de este factor.

Disposición transitoria tercera. *Aprobación de una nueva RPT.*

En el momento en que el Excmo. Ayuntamiento de Utrera apruebe una nueva RPT y/o cambie el método de valoración de puestos de trabajo, las cantidades destinadas a productividad de conformidad con el artículo 2 del presente Reglamento, serán modificadas para mantener el porcentaje de masa retributiva destinado a complemento de productividad que hubiese en el momento de dicha aprobación y/o cambio.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

Este Reglamento entrará en vigor una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con lo señalado en el artículo 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Contra la aprobación definitiva del presente Reglamento podrá interponerse el recurso contencioso-administrativo ante el órgano correspondiente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de la disposición impugnada, de conformidad con lo previsto en los artículos 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Utrera a 6 de julio de 2022.—El Secretario General, Juan Borrego López.

15W-4538

UTRERA

*Extracto del acuerdo de 20 de julio de 2022 emitido por la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Utrera por el que se aprueban las «Bases reguladoras para la convocatoria de selección del alumnado de los itinerarios formativos de inserción de la Línea 3 del Plan de Reactivación Económica y Social de la provincia de Sevilla (Plan Contigo)».*

BDNS (Identif.): 640210.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/640210>

Primero. *Beneficiarios.*

Las personas interesadas en participar en las acciones formativas deberán cumplir el perfil mínimo de acceso establecido en la especialidad formativa, así como los requisitos establecidos para su acceso, la formación de oferta está dirigida prioritariamente a personas desempleados y trabajadores para la mejora de su ocupación.

Todas aquellas personas empadronadas/os, con al menos seis meses de antigüedad, en la ciudad de Utrera y que tengan cumplidos dieciséis años y no excedan, en su caso, la edad máxima de jubilación.

Segundo. *Requisitos a cumplir por los solicitantes:*

A) Poseer la nacionalidad española o de alguno de los estados miembros de la Unión Europea, nacionales del Reino de Noruega y los nacionales de la República de Islandia.

B) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.

C) Estar en posesión del nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria. Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán estar en posesión de la correspondiente credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia.

D) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones que se deriven del puesto a desempeñar durante el periodo de prácticas.

E) Estar empadronada/o, con al menos seis meses de antigüedad, en la ciudad de Utrera.

F) Estar inscrito/a en el Servicio Andaluz de Empleo como demandante; y en caso de ser demandante ocupado, acreditar un contrato de jornada parcial inferior a 15 horas semanales. En esta última situación, deberá considerar la compatibilidad de su jornada de trabajo con la del horario establecido por el Ayuntamiento de Utrera para la realización del itinerario.

Tercero. *Objeto.*

Acciones formativas según necesidades específicas y fomento del emprendimiento a través del aprovechamiento de los recursos endógenos y creación de oficinas de asesoramiento, orientación y atención al empresario y desempleado mediante la contratación de personal para la impartición de la formación, asesoramiento, orientación e información. Cada itinerario se compone de dos partes: una acción formativa y un periodo de experiencias de aplicación profesional en empresas localizadas en el término municipal de Utrera y sus alrededores. El contenido de cada acción formativa se detalla en los anexos. El desarrollo de las experiencias de aplicación profesional tendrán lugar, con carácter general, en el municipio de Utrera y sus alrededores. En todo caso, no podrán tener lugar fuera de la provincia de Sevilla. Dicha información estará recogida específicamente en cada convenio realizado con la empresa.

Cuarto. *Crédito presupuestario y cuantía de la subvención.*

La cuantía destinada a atender esta subvención asciende a un importe de 320.000,00 € con cargo a la aplicación presupuestaria 33 2410 48009.

Quinto. *Procedimiento de concesión.*

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se dictará acta provisional de personas solicitantes admitidas y excluidas, la cual se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Utrera, a efectos de que puedan efectuarse cuantas alegaciones estimen oportunas dentro del plazo de tres días hábiles, a partir del siguiente día que dicha lista provisional sea publicada. Concluido el plazo de subsanación, se publicará en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Utrera el Acta definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas, así como, el lugar y la fecha de realización de las entrevistas. Realizadas las entrevistas y la valoración de méritos aportados, se publicará resolución de las personas beneficiarias del programa con las puntuaciones obtenidas en el proceso de selección, en la que constarán nombres, apellidos, DNI/NIE y la valoración de los bloques de criterios de selección, la cual surte efectos de notificación a las personas solicitantes.

Sexto. *Bases reguladoras y plazo de presentación de solicitudes.*

La presente convocatoria se regirá por las bases reguladoras aprobadas por la Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2022 y el plazo de presentación de las solicitudes, junto con la documentación exigida, será de 10 días hábiles a partir de la publicación del extracto de las bases en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla realizado a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) y en la página web municipal [www.utrera.org](http://www.utrera.org).

En Utrera a 20 de julio de 2022.—El Alcalde-Presidente, José María Villalobos Ramos.

15W-4852

## VILLAMANRIQUE DE LA CONDESA

Aprobado inicialmente el Reglamento regulador del funcionamiento de la Biblioteca Pública Municipal Luís Felipe Lazcano Gallo «El Moro», por acuerdo del Pleno de fecha 29 de junio de 2022, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de 30 días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://villamanriquedelacondesa.sedelectronica.es/info.0>.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo de aprobación del mencionado Reglamento.

En Villamanrique de la Condesa a 5 de julio de 2022.—El Alcalde en funciones, Francisco Javier Domínguez Ponce.

36W-4530

## 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)