



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Viernes 8 de julio de 2016

Número 157

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo del Ayuntamiento de El Viso del Alcor con
vigencia del día de la fecha hasta el 31 de diciembre de 2016 . . . 3

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Cohesión Social e Igualdad:
Corrección de errores 20

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 2: autos 31/15; número 7: autos 663/13
y 712/13 21
Granada.—Número 7: autos 36/16 21
- Juzgados de Primera Instancia:
Sevilla.—Número 11: autos 1039/16 23
Morón de la Frontera.—Número 1: autos 241/15. 23

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Modificación de la relación de puestos de trabajo. 24
Corrección de errores 24
- Algámitas: Ordenanza fiscal. 24
- Arahal: Modificación puntual. 24
Innovación urbanística 25
- Burguillos: Ordenanzas municipal y fiscal. 25
- El Cuervo de Sevilla: Expediente de modificación de créditos 26
- Paradas: Cese de miembro de la Corporación 26
Régimen de dedicación y retribuciones de los miembros de la
Corporación. 26
- Pedrera: Proyecto de actuación. 27
- La Rinconada: Expediente de modificación presupuestaria 27
- Utrera: Convocatoria de ayudas 27

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de El Viso del Alcor.

Expediente: 41/01/0069/2016.

Fecha: 1 de junio de 2016.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Cristina Montero Chamorro.

Código 41000452011998.

Visto el Convenio Colectivo de la entidad «Ayuntamiento de El Viso del Alcor», suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia hasta el 31 de diciembre de 2016.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), 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 arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 23 de mayo, sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo 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 arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, 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 y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Entidad «Ayuntamiento de El Viso del Alcor» suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia hasta el 31 de diciembre de 2016.

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

Sevilla a 1 de junio de 2016.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VISO DEL ALCOR. SEVILLA

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESO Y SITUACIONES DEL PERSONAL.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal establecer y regular las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que por cuenta del Ayuntamiento de El Viso del Alcor prestan su servicio en régimen laboral por un periodo ininterrumpido superior a dos años.

El personal contratado, por un periodo inferior a dos años, dependiente de programas subvenciones o contrato temporal de otro tipo, le será de aplicación las condiciones particulares de sus respectivos programas y, en todo caso, el Estatuto Básico del Empleado Público o el Estatuto de Los Trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2016 y se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Este Convenio Colectivo será prorrogado de año en año, siempre que no sea denunciado por alguna de las partes firmantes con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Entre la denuncia del presente Convenio Colectivo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones para la redacción de un nuevo Acuerdo que lo sustituyera, no mediará un plazo superior a dos meses.

Están legitimadas para la denuncia del presente Convenio Colectivo tanto el Ayuntamiento como las Secciones Sindicales firmantes del mismo.

En caso de denuncia formulada por alguna de las partes, el Convenio estará en vigor y será de aplicación hasta tanto en cuanto no se firma y se publique el nuevo acuerdo.

Si llegado el 31 de diciembre de 2016, no estuviera aprobado el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituyera, se procederá al aumento, a cuenta de las retribuciones básicas y complementarias de carácter fijo, en el porcentaje que establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o normas que lo sustituya.

Artículo 3. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal.

Artículo 4. *Vinculación a lo pactado.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente pero siempre con referencia a cada empleado en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto. Análogamente el Convenio devendrá ineficaz si por la Jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus preceptos en forma distinta a la realizada, mediante acuerdo unánime, por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes. De sus determinaciones se dará cuenta al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento de El Viso del Alcor que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados, procederá la consulta a las Secciones Sindicales más representativas y las que sin tener la consideración de más representativas estén constituidas en el Ayuntamiento siempre que éstas últimas hayan obtenido el 10% o más de los representantes en el Comité de Empresa.

Se entenderá por condiciones de trabajo las que guarden relación con las tareas y requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, conforme a lo establecido en la RPT.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes: Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa podrá proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.

Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.

Establecimiento de la RPT, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal.

Vigilancia y control del absentismo. A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos que presta el Ayuntamiento, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Artículo 6. *Registro de personal.*

El Ayuntamiento deberá constituir un Registro de Personal coordinado con los de las demás Administraciones Públicas según las normas dictadas por el Estado.

En el registro de Personal deberá inscribirse.

- a) Al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.
- b) Al personal laboral que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o en el ejercicio de actividades privadas que deban inscribirse de acuerdo con lo impuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- c) La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento, y número de Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y en su caso la resolución sobre la compatibilidad correspondiente.
- d) En tal registro no podrá figurar dato alguno relativo a la raza, religión, opinión, o cualquier otra circunstancia personal o social distintas de las estrictamente laborales.

Los empleados tendrán libre acceso a su expediente individual.

Artículo 7. *Relación de puestos de trabajo.*

El Excmo. Ayuntamiento elaborará anualmente y con ocasión de la aprobación de sus presupuestos la RPT existentes en su organización.

La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en la que se precisarán los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, y en particular en lo que afecte a los empleados se determinará:

- a) Los puestos reservados para ser desempeñados por el personal laboral con indicación del número y características de los mismos.
- b) La denominación y características esenciales de cada puesto.
- c) Los requisitos exigidos para su desempeño.
- d) El nivel profesional asignado y la cuantía del complemento del puesto, detallando los factores para su cuantificación.

La creación o modificación de los puestos de trabajo se realizará a través de la RPT.

En todo caso, la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral, salvo los correspondientes a contratos sobre programas requerirán con carácter previo a su provisión o contratación que éstos figuren incluidos en la RPT.

Artículo 8. *Oferta de empleo público.*

El Ayuntamiento se compromete a aprobar, dentro del mes siguiente a la aprobación de sus presupuestos la Oferta de Empleo Público para el ejercicio correspondiente.

La Oferta de Empleo Público deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. El Ayuntamiento ofertará siempre que el número de plazas ofertadas lo permita, la reserva mínima del siete% de la plantilla que, se realizará de manera que, al menos, el dos% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

CAPÍTULO III. INGRESO Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 9. *Selección del personal.*

Conforme a los principios rectores y generales de los artículos 55 y 56 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Excepcionalmente, el personal que acceda con carácter temporal a través de la Bolsa de Trabajo, se regirá por lo dispuesto en el Reglamento regulador de dicha Bolsa. El personal que acceda mediante un Programa subvencionado se regirá por lo dispuesto en las bases de los respectivos programas.

Artículo 10. *Período de prueba para el personal laboral.*

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tanto para el personal fijo como temporal, tendrán un periodo de prueba cuya duración, en función de la labor a realizar será la siguiente:

Técnicos Superiores: Seis meses. Técnicos Medios: Tres meses. Resto de Personal: Quince días.

En todo caso los aspirantes a laborales fijos, además de superar las pruebas de selección establecidas en las respectivas convocatorias deberán superar los periodos de prácticas o cursos de formación especificadas en la misma, y los restantes requisitos determinados por la legislación vigente en la materia. Concluido el proceso selectivo y finalizado el periodo de pruebas o de prácticas y en su caso el curso selectivo, los que lo hubieran superado serán nombrados laborales fijos.

Artículo 11. *Clasificación del personal.*

El personal laboral se clasificará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por grupo profesional al que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones y especialidades profesionales.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

A los efectos de este Convenio, el personal laboral quedará clasificado de la siguiente forma:

Grupo profesional 1. Equivalente al grupo A1 de funcionarios.

Grupo profesional 2. Equivalente al grupo A2 de funcionarios.

Grupo profesional 3. Equivalente al grupo C1 de funcionarios.

Grupo profesional 4. Equivalente al grupo C2 de funcionarios.

Grupo profesional 5. Equivalente a las agrupaciones profesionales de funcionarios integradas en el grupo E.

Para el personal laboral, el complemento de destino será equivalente al concepto nivel de puesto y en lo que respecta al complemento específico, será equivalente al denominado complemento de puesto.

Artículo 12. *Comisión de servicios.*

Cuando un puesto de trabajo que se encuentre incluido en la RPT como reservado al personal laboral quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario por empleado o empleada que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT.

Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo. En todo caso las plazas vacantes cubiertas temporalmente por personal en comisión de servicios serán incluidas en la primera Oferta de Empleo Público que se apruebe.

Al personal que se encuentre en comisión de servicios se le reservará el puesto de trabajo y percibirá la totalidad de las retribuciones del puesto de trabajo que realmente desempeñe.

En ningún caso podrá desempeñarse un puesto de trabajo en comisión de servicios sin que el puesto de trabajo figure vacante en la RPT y sin que exista Resolución motivada sobre la necesidad de su desempeño de forma transitoria.

Artículo 13. *Trabajos de superior categoría.*

El Ayuntamiento podrá habilitar a su personal laboral para desempeñar un puesto de trabajo de superior categoría por necesidades del servicio y con carácter transitorio, debiendo en este caso comunicarlo al empleado afectado con al menos dos días hábiles de antelación y dando cuenta a su vez en el mismo plazo a las Secciones Sindicales para que aleguen lo que estimen conveniente. El nombramiento se efectuará por el Delegado responsable del Área al que pertenezca el puesto a sustituir.

Para desempeñar un puesto de trabajo de superior categoría será necesario que el empleado afectado reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT.

Excepcionalmente y por motivos de necesidad y urgencia debidamente justificadas, podrán ser desempeñados éstos puestos por personal que no reúna los requisitos establecidos en la RPT para su desempeño. En este último caso el personal afecto sólo percibirá

las retribuciones complementarias del puesto realmente desempeñado. Se entenderá por retribuciones complementarias las correspondientes al nivel profesional y complemento de puesto.

Cuando el personal afectado reúna todos los requisitos para el desempeño del puesto de superior categoría percibirá todas las retribuciones del puesto realmente desempeñado. Cuando el personal afectado no reúna todos los requisitos para el desempeño del puesto, podrá percibir todas las retribuciones cuando racionalmente puede preverse que la sustitución provisional será prolongada en el tiempo.

CAPÍTULO IV. SITUACIONES DEL PERSONAL.

Artículo 14. *Situaciones administrativas.*

Las situaciones administrativas del personal laboral del Ayuntamiento de El Viso del Alcor, se regirán por lo dispuesto en el Título VI del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las situaciones del personal laboral serán las mismas que las establecidas en el artículo 92 párrafo dos, del Estatuto Básico del Empleado Público.

TÍTULO II. DERECHOS DEL PERSONAL Y RETRIBUCIONES.

CAPÍTULO I. DERECHOS.

Artículo 15. *Derecho a la ocupación efectiva y traslados.*

Los empleados tendrán derecho a la ocupación efectiva y a la promoción profesional y formación en el trabajo. Asimismo tendrán derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, y especialmente a la protección efectiva frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Todos los empleados serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Éstos solo podrán ser trasladados por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas. En esta circunstancia mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días a la fecha del traslado, al objeto de que éste pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado y en todo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 16. *Derecho a la formación.*

El Ayuntamiento facilitará a sus empleados la formación adecuada para el desempeño de su puesto de trabajo a través de la organización de los cursos de formación que se estimen necesarios. El número de cursos y los programas de los mismos se desarrollarán teniendo en cuenta las necesidades municipales y las que se detecten tanto por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Corresponde a la Comisión Paritaria de Seguimiento la determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo, la asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo del que lo realice, si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta del trabajador. Si el curso se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a los mismos.

En los cursos de formación organizados por el Ayuntamiento podrá participar todo el personal que lo solicite. En el caso de que éstos cursos sean organizados por la Diputación Provincial dentro del programa de Formación Continua, corresponderá a la Comisión Paritaria el estudio de las solicitudes, designando la citada Comisión el número de cursos y el personal que deberá asistir a los mismos una vez analizadas las solicitudes presentadas.

CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES.

Artículo 17. *Retribuciones.*

El personal laboral sólo podrá ser remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías previstas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, los Presupuestos de la Junta de Andalucía y los que se determinan en este Convenio. En su virtud, los empleados y empleadas no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneración distinta a las previstas en el presupuesto, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías, o emisión de informes o dictámenes.

La ordenación de pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación. La nómina del personal se abonará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que corresponda su percibo.

A los empleados, que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeña, o por estar individualmente autorizados, salvo prescripción facultativa, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción de las retribuciones correspondientes a la jornada completa.

La Corporación reflejará anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de su personal laboral en los términos previstos en la Ley y en este Convenio.

Artículo 18. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones percibidas por los empleados gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente y se clasifican en:

Para el personal laboral

a) Salario base:

— Sueldo.

— Trienios.

— Pagas extraordinarias.

- b) Complementos:
- Nivel profesional.
 - Complemento de puesto.
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Productividad.

Artículo 19. *Cláusula de revisión salarial.*

Si llegado el 31 de diciembre de cada año durante la vigencia del presente Convenio, el IPC real supera las previsiones de subida establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el Ayuntamiento abonará a sus empleados el cien por cien de la desviación en una sola paga con carácter consolidable. La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado y siempre que sea superior a seis meses. La paga de desviación será abonada con cargo a la nómina del mes de enero siguiente al año en que se haya producido la citada desviación.

Los incrementos de retribuciones resultantes de la aplicación al porcentaje previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o de la Junta de Andalucía, para los funcionarios/as públicos, conforme a la diferencia que experimente el IPC, se retribuirán en el complemento correspondiente.

Artículo 20. *Antigüedad.*

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas.

Su reconocimiento corresponderá a la Junta de Gobierno Local y bastará para ello la simple presentación del certificado de vida laboral emitido por el organismo correspondiente.

Cuando el personal laboral cambie de puesto de trabajo percibirá todos los trienios en cuantía asignada a su nuevo Grupo de clasificación.

Se abonará a los empleados en la cuantía y en la forma prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico. El valor del trienio para cada uno de los grupos será el que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

El Ayuntamiento se compromete a respetar los trienios reconocidos de forma individual a cada empleado contratado de forma temporal y a los que alcancen la condición de laboral fijo.

Artículo 21. *Gratificaciones.*

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Se reducirán al mínimo indispensable y se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, no pudiendo ser superiores a 80 horas al año, conforme a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, cuando el trabajador así lo solicite y el servicio lo permita, compensándose en descanso doble, las horas o fracción realizadas.

Sólo podrán retribuirse, económicamente, previo acuerdo de la Comisión de Retribuciones.

Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente y por escrito, por los responsables de los servicios afectados, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días hábiles.

Mensualmente, los responsables de los servicios correspondientes elevarán a la Comisión de Retribuciones las gratificaciones que se hayan devengado por el personal de ellos dependientes, con indicación de las causas que las han motivado, horas realizadas y personal afectado. La Comisión de Retribuciones adoptará acuerdo sobre las mismas y propondrá su inclusión en la nómina correspondiente. En ningún caso podrán percibirse retribuciones por el concepto de Gratificaciones sin que medie previo acuerdo de la Comisión de Retribuciones.

Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula:

- Por 1,30: las realizadas en horario comprendido entre las 6,00 horas a las 22,00 horas de lunes a viernes.
- Por 1,60:
 - a) Las realizadas en horario nocturno, de 22,00 horas a 6,00 horas, de lunes a viernes.
 - b) Las realizadas los fines de semana, desde las 22,00 horas del viernes a las 6,00 horas el lunes.
 - c) Las realizadas en día declarado como fiesta oficial.
 - d) Las realizadas el Miércoles Santo, desde las 14,00 horas a las 24,00 horas.
 - e) Las realizadas desde las 22,00 horas del miércoles de la celebración de las Fiestas de la Cruz de Mayo hasta las 6,00 horas del lunes posterior a dichas fiestas.
 - f) Las realizadas el día 5 de enero desde las 14,00 horas a las 24,00 horas.

VALOR HORA DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Sueldo anual + pagas extras + c. destino + c. específico + productividad

Jornada laboral anual

Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la fórmula del párrafo anterior por 1,80 las siguientes:

- a) Las realizadas los días 24 y 31 de diciembre.
- b) Las realizadas el día 11 de septiembre y el día de la celebración de la Romería.

En ningún caso podrá percibirse remuneración por el concepto de gratificación cuando el empleado haya completado el cupo de las 80 horas/anuales, a no ser que la superación del cupo se deba a circunstancias de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros.

tros u otros daños extraordinarios o urgentes. En ningún caso tendrá la consideración de fuerza mayor la falta de dotación de medios personales para la prestación de los servicios.

Artículo 22. *Plus de festivo.*

Excepcionalmente los empleados que presten servicio en día declarado como fiesta oficial, durante los días de la fiesta de la Santa Cruz, los días 24 y 31 de diciembre, el día 5 de enero, el día 11 de septiembre y el día de celebración de la Romería, percibirán un plus festivo, por importe de 60 euros/día, en concepto de gratificación, aun cuando el trabajo se realice dentro de la jornada normal.

Artículo 23. *Normas especiales para el complemento de puesto.*

El personal laboral que desempeñen puestos de trabajo no incluidos en la RPT, no podrán percibir complemento de puesto hasta que no hayan completado un año ininterrumpido de servicios en este Ayuntamiento.

El personal a que se refiere el párrafo anterior, percibirá el complemento de puesto que figure en las tablas salariales del presente Convenio para el personal no incluido en la RPT.

Los trabajadores adscritos a programas o proyectos subvencionados percibirán el Complemento de Puesto que figure en las Tablas Salariales del presente Convenio para el personal de Programas y Proyectos subvencionados.

CAPÍTULO III. INDEMNIZACIONES.

Artículo 24. *Dietas.*

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originaran estancia y manutención fuera del término municipal de El Viso del Alcor por razón del servicio encomendado.

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que puedan ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales se fija en las siguientes cuantías y para todo el personal:

Solo alojamiento: 50 euros/día.

Solo manutención: 40 euros/día.

Dieta completa: 90 euros/día.

En ningún caso podrán percibirse dietas por esos conceptos sin acuerdo previo de la comisión de retribuciones.

Excepcionalmente y previa solicitud del trabajador afectado podrá abonarse hasta el 80 por 100 del valor total de la dieta que corresponda, que tendrá el carácter de gastos a justificar, debiendo el trabajador afectado presentar los justificantes que exija la legislación en vigor

No se devengarán dietas cuando sea el Ayuntamiento quien concierte el alojamiento o manutención.

En ningún caso podrá percibirse indemnizaciones por dietas sin acuerdo previo de la Comisión de Retribuciones.

Artículo 25. *Gastos de desplazamiento.*

Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al personal por los gastos que le ocasione la utilización de cualquier medio de transporte por razón de un servicio encomendado por el Ayuntamiento. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del personal que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse tanto fuera como dentro del término municipal. Se procurará en la medida de lo posible que estos desplazamientos se efectúen por líneas regulares de transporte. Si el desplazamiento tuviese que ser realizado en vehículo propio, se abonará a razón de 0,21 euros/km, cuando se utilice automóvil, y 0,10 euros/km, cuando se utilice motocicleta, incluido el término municipal. Quedan fijados en 60 kilómetros los traslados a Sevilla, en 25 km, los traslados a Alcalá de Guadaíra, en 25 km los traslados a Carmona y en 6 km, los traslados a Mairena del Alcor, siempre que el número de kilómetros empleados en el desplazamiento no puedan ser justificados por otros medios, debiéndose justificar los kilómetros realizados en el término municipal.

Para el percibo de éstas indemnizaciones, el trabajador deberá solicitar su inclusión en la nómina del mes siguiente a los desplazamientos.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, queda terminantemente prohibida la utilización de vales de combustible para vehículos particulares siendo de exclusiva utilización para los vehículos municipales.

En ningún caso podrán percibirse indemnizaciones por desplazamientos sin acuerdo previo de la Comisión de Retribuciones

Artículo 26. *Comisión de retribuciones.*

Se crea una Comisión de Retribuciones que tendrá como funciones, el análisis y en su caso propuesta de todo gasto de personal que no haya sido fijado en los Presupuestos Generales de la Corporación y en particular todo lo relativo a las gratificaciones por servicios extraordinarios e indemnizaciones.

La Comisión de Retribuciones estará compuesta por:

- Cuatro representantes del Ayuntamiento.
- Cuatro representantes de los trabajadores/as, uno por cada una de las Secciones Sindicales.
- Será Secretario de la misma el técnico responsable de los Servicios de Personal.

A las reuniones de la Comisión de Retribuciones podrá asistir a los efectos de su función fiscalizadora, la Interventor/a Municipal, con voz pero sin voto.

La Comisión de Retribuciones celebrará sesión el tercer viernes de cada mes a las 12,00 horas. Si éste día fuese inhábil se celebrará sesión el primer día hábil anterior.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no podrán ser autorizados otros gastos de personal ni ser incluido en la nómina del personal otros conceptos distintos a los estrictamente presupuestarios sin acuerdo previo de la Comisión de Retribuciones.

TÍTULO IV. JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

CAPÍTULO I. JORNADA LABORAL.

Artículo 27. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de los funcionarios/as del Ayuntamiento de El Viso del Alcor, será la que resulte de la aplicación de la legislación vigente.

La jornada de trabajo será realizada preferentemente de forma continuada de lunes a viernes.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios municipales se confeccionará por la Corporación previo informe de la Jefatura de cada Servicio.

Respetando en todo caso la duración de la jornada establecida, el Ayuntamiento podrá pactar con su personal otro horario distinto para adecuar un servicio a las necesidades de los ciudadanos acordándolo previamente con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Los cuadrantes del personal laboral sometidos a horarios especiales o turnos, serán los que para cada año de vigencia de este Convenio se aprueben por la Comisión Paritaria a propuesta de la Delegación correspondientes y de las Secciones Sindicales.

- Medidas de conciliación.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

El personal laboral que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

El personal laboral que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, la Delegación de Recursos Humanos, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

El personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

El personal laboral que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

El personal laboral que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, el Ayuntamiento podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el trabajador/a justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Los días 24 y 31 de diciembre y el viernes de las fiestas de la Santa Cruz, permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y los de seguridad.

Artículo 28. *Descanso diario.*

El personal laboral, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo que se computará a todos los efectos como horario de trabajo efectivo. Este descanso se disfrutará preferentemente entre los 8.30 y las 10.30 horas de la mañana.

Entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo. En consecuencia, se prohíbe terminantemente la realización de servicios extraordinarios cuando no resulte posible garantizar un descanso mínimo de doce horas entre el término de una jornada y el comienzo de la otra.

Artículo 29. *Descanso semanal.*

El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turno. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas.

Este artículo no será aplicable a los empleados que les afecte en casos de emergencias para el Municipio.

CAPÍTULO II. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 30. *Vacaciones.*

El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, por año completo de servicio, de veintidós días hábiles, o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Además, en el supuesto de haber completado más de quince años de servicio activo en la Administración Pública se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Un día hábil más.
- Veinte años de servicio: Dos días hábiles más.
- Veinticinco años de servicio: Tres días hábiles más.
- Treinta o más años de servicio: Cuatro días hábiles más.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años señalados.

Esta normativa se complementará en cuanto a su aplicación e interpretación con lo señalado al respecto sobre modificación del régimen vacacional, en el Acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública, de 7 de noviembre de 2002, en lo que se refiere al disfrute de los días de vacaciones por los trabajadores/as públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. El periodo para el disfrute de las vacaciones anuales serán los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado. La Delegación de Recursos Humanos negociará con los representantes sindicales la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y la de los propios trabajadores/as, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Si durante el periodo de vacaciones el trabajador/a se encontrase en situación de baja, este periodo no será computado a efectos de vacaciones.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales y sesenta días antes del comienzo de las mismas.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la Delegación de Recursos Humanos, los representantes sindicales, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el empleado se encuentre en situación de baja.

Asimismo, tendrán esta consideración los días 24 y 31 de diciembre, cuando estos días coincidan en sábado, domingo o descanso semanal, se acumularán a los días de vacaciones anuales.

Las vacaciones reguladas en el presente artículo no son sustituibles por compensación económica.

En caso de que el personal cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación del importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Igual derecho tendrán sus causahabientes en caso de fallecimiento del trabajador.

Artículo 31. *Permisos retribuidos.*

El trabajador/a tendrá derecho a permiso retribuido previa autorización y justificación en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y hasta cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de hasta dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de hasta cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por intervención quirúrgica de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, un día hábil, si la intervención quirúrgica conlleva hospitalización, el tiempo de que dure esta, con un máximo de cinco días.

Cuando se trate de la intervención quirúrgica de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día hábil, si la intervención quirúrgica conlleva hospitalización, el tiempo de que dure esta, con un máximo de cuatro días.

Los permisos a que se refiere este apartado podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, persista la hospitalización.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia un día, y con cambio de residencia dos días.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Las trabajadoras en estado de gestación, tendrán un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en

una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el/la trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

l) Por asuntos particulares, seis días al año, ampliándose en los días en los que las fiestas de índole local, autonómica o estatal coincidan en sábado. Tales días no podrán nunca acumularse a las vacaciones anuales. Estos días se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente, salvo cuando no se puedan disfrutar por necesidades del servicio debidamente justificado y solicitado, ampliándose el plazo de su disfrute hasta el 31 de marzo del año siguiente.

En ningún caso el disfrute de los días de asuntos particulares podrán ser sustituidos por compensación económica.

Además de los días de libre disposición establecidos en este artículo, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

m) Por matrimonio, quince días.

Artículo 32. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 33. *Bajas por enfermedad o accidente.*

En caso de enfermedad o accidente, el empleado estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar telefónicamente tanto al responsable de su servicio como a la Delegación de Recursos Humanos, la causa que motiva su ausencia dentro del mismo día o en caso de imposibilidad al día siguiente, y a justificar su falta de asistencia con arreglo al siguiente procedimiento:

Dentro de los dos días siguientes, el empleado presentará el parte de baja extendido por el médico o especialista, acompañando un informe en el que se indique la naturaleza del proceso, el tiempo probable de duración y la necesidad de baja por enfermedad. En los casos en que la duración del proceso sea superior a siete días, el médico facilitará al enfermo un parte de confirmación de baja que el trabajador o cualquier familiar en su lugar podrá presentar en la Delegación de Recursos Humanos.

Una vez que el enfermo sea dado de alta por el médico, éste aportará el parte de alta a la Delegación de Recursos Humanos, quien a su vez lo comunicará al servicio en el que esté adscrito el trabajador.

En caso de baja por enfermedad prolongada, el Ayuntamiento habilitará los medios necesarios para el seguimiento del proceso.

El empleado que se encuentre en baja por enfermedad o accidente de trabajo percibirá desde el primer día de la baja el 100 por 100 de sus retribuciones.

Ante la nueva regulación según el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, de estabilidad presupuestaria de las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, se justificaran de la siguiente forma:

- En caso de incapacidad temporal se aplicará lo dispuesto en la norma.
- En caso de existir y presentar justificante médico que recoja que el trabajador se encuentra indispuerto, ya sea de su médico de cabecera, del servicio de urgencias o del médico de empresa, se considerará justificada la ausencia como máximo los tres primeros días y con un máximo de nueve días al año.
- Cada día que el trabajador esté ausente por razones de salud, deberá ser acreditado con el justificante médico o con el parte de baja. Si no se aporta nada o sólo el justificante médico de un día, el resto de los días se considerarán de ausencia injustificada.

Artículo 34. *Permisos no retribuidos.*

Los empleados que lleven como mínimo dos años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrán derecho si lo solicitan de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

Los empleados que lleven un mínimo de tres años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, podrán solicitar permiso no retribuido por un plazo máximo de un año, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.

El Ayuntamiento podrá ampliar estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la Comisión Paritaria.

TÍTULO V. ATENCIONES SOCIALES.

CAPÍTULO I. AYUDAS SOCIALES.

Artículo 35. *Garantías.*

El Ayuntamiento asumirá la defensa de los empleados que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en sentencia la culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado, salvo renuncia del propio interesado o que en el litigio sea parte el Excmo. Ayuntamiento tanto en calidad de demandante como de demandado.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurra dolo o mala fe del trabajador.

Artículo 36. *Ayudas sociales.*

1. *Ayudas por escolaridad.* Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por todo el personal laboral en servicio activo que durante el año tenga hijos menores de 25 años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial de acuerdo con las normas siguientes:

Durante el mes de octubre de cada año podrán solicitarse las ayudas escolares abonándose en el mes de noviembre siguiente con arreglo a la siguiente escala:

- Guardería Infantil: 33,67 euros/mensuales.
- Educación infantil y primaria: 112,23 euros/anual.
- Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato: 196,39 euros/anual.
- Ciclo Formativo de Grado Medio: 196,39 euros/anual.
- Ciclo Formativo de Grado Superior: 224,45 euros/anual.
- Estudios Universitarios:
 1. Primer Nivel, o Grado: 224,45 euros/anual.
 2. Segundo Nivel, Posgrado/Máster: 224,45 euros/anual.
 3. Tercer Nivel, Doctorado: 224,45 euros/anual.

Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras que tengan la misma finalidad.

Análogamente se establece una ayuda para el personal que curse estudios en centros de enseñanza oficial con la siguiente escala:

- Bachillerato y acceso a la Universidad para mayores de 25 años: 196,39 euros/anual.
- Ciclo Formativo de Grado Medio: 196,39 euros/anual.
- Ciclo Formativo de Grado Superior: 224,45 euros/anual.
- Estudios Universitarios:
 1. Primer nivel, o grado: 224,45 euros/anual.
 2. Segundo nivel, posgrado/Máster: 224,45 euros/anual.
 3. Tercer nivel, doctorado: 224,45 euros/anual.

2. Ayudas para prótesis, odontología y oftalmología. Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita por facultativo competente, tanto al personal como a sus familiares con derecho a asistencia médica a cargo del mismo con arreglo a la siguiente escala:

Tope máximo anual por unidad familiar.

- Prótesis, órtesis, odontología, hasta 385,14 euros/año.
- Gafas, lentillas, hasta 140,29 euros anuales o 280,57 bianuales.

Las cantidades a que hace referencia este apartado serán abonadas previo acuerdo de la Comisión de Retribuciones y por riguroso orden de antigüedad en la presentación de la solicitud a la que deberá acompañarse justificante médico relativa a la prescripción, y en todo caso la factura original donde conste el gasto realizado. En ningún caso, el importe total anual de las ayudas podrán superar las cantidades mencionadas.

3. Seguro de vida.

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida colectivo a su cargo para todos los trabajadores de 25.000 euros que cubrirá el resultado de muerte natural o derivada de accidente de trabajo, así como la incapacidad laboral absoluta cuando así sea declarada por el organismo correspondiente.

4. Seguro de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento concertará una póliza colectiva de responsabilidad civil para todo el personal que cubra los riesgos profesionales de sus empleados por una cuantía de 60.000 euros.

5. Plan de pensiones.

El Ayuntamiento se compromete a concertar un plan de pensiones para los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, cifrándose la cuantía de la aportación en 30,00 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan.

La aportación de los partícipes será voluntaria.

6. Ayudas por familiares con capacidad disminuida.

El empleado/a que tenga económicamente a su cargo un familiar con disminución física o sensorial, con el que le una, una relación de hasta el primer grado de consanguinidad, bien del propio empleado/a o del cónyuge o pareja de hecho, tendrán derecho a una ayuda mensual de 105,38 €. Para la adecuación especial del familiar de que se trate, salvo que por éste se perciba una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional.

Para ello deberá acreditarse:

- 1) Que existe relación de convivencia del/la trabajador/a municipal con la persona objeto de la ayuda, lo cual se acreditará mediante volante del padrón municipal de habitantes.
- 2) Que existe grado de discapacidad, lo cual se acreditará mediante la aportación de la correspondiente certificación administrativa, otorgada por el organismo competente.
- 3) Que la persona discapacitada no obtiene pensión o ayuda de ninguna otra Administración, y en caso de percibirla que su cuantía no supere el salario mínimo interprofesional establecido reglamentariamente, lo cual se acreditará mediante la aportación de las correspondientes certificaciones de las diferentes Administraciones Públicas.

Una vez concedida la ayuda, la misma se renovará anualmente por el/la trabajador/a, bastando para ello la presentación de una declaración responsable de que persisten las mismas circunstancias que otorgaron el derecho a la ayuda.

7. Ayuda para vacaciones.

Se establece una ayuda anual para vacaciones al que tendrán derecho todo el personal laboral afectado por este Convenio, de 105,38 euros.

8. Ayuda por matrimonio:

Se abonará un premio de 131,72 euros a cada empleado que contraiga matrimonio o se inscriba como pareja de hecho en los registros correspondientes. En caso de que ambos contrayentes sean empleados del Ayuntamiento de El Viso del Alcor, este premio será aplicable a los dos. Asimismo este premio será compatible con otros que por la misma naturaleza puedan concederles otros organismos.

9. Ayuda por familia numerosa:

El empleado que tenga a su cargo familia numerosa percibirá una ayuda anual de 316,13 euros hasta el quinto hijo de 400,00 euros a partir del quinto hijo, siempre que estos sean menores de edad y no perciban ningún tipo de rentas.

Esta ayuda no se concederá cuando el cómputo total de las rentas percibidas por la unidad familiar, excluido el empleado, sean superiores a 3.000,00 euros, en el año anterior a su devengo.

Para el percibo de esta ayuda será necesario que el trabajador presente en la Delegación de Recursos Humanos, informe de vida laboral de cada uno de los miembros de la unidad familiar excluido el empleado y declaración responsable de que las rentas percibidas por su unidad familiar, excluido el empleado no superan en cómputo anual la cantidad de 3.000,00 euros.

10. Incremento de IPC.

Todas las cuantías económicas a que se hace referencia en el presente artículo se aumentarán automáticamente en el incremento que haya experimentado el IPC.

Artículo 37. Premios.

a) Premio a la constancia. El trabajador al cumplir los 25 años de servicio activo, tendrá derecho a un premio extraordinario equivalente al 20 por 100 de sus retribuciones básicas anuales. La tramitación del expediente se efectuará a petición del empleado haciendo constar las referidas circunstancias y otorgándose mediante acuerdo de la Comisión de Retribuciones y con efectos económicos desde la fecha de petición.

b) Premio por jubilación. Los empleados al llegar a la jubilación prevista en este Convenio, tendrán derecho a un premio equivalente al 10% de sus retribuciones básicas. La solicitud se efectuará por el empleado con al menos 2 meses de antelación a la fecha de la jubilación.

c) Premio por jubilación anticipada. Se establece un premio de jubilación voluntaria, que solo se concederá cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva con arreglo a la siguiente escala:

- Con 66 años de edad y 30 años de cotización: 9.000,00 euros.
- Con 65 años de edad y 30 años de cotización: 12.000,00 euros.
- Con 64 años de edad y 30 años de cotización: 15.000,00 euros.
- Hasta 63 años de edad y 30 años de cotización: 18.000,00 euros.

Estas cuantías se aumentarán anualmente conforme al incremento que experimente el IPC, y se abonarán al empleado en los quince días siguientes a la jubilación. El Ayuntamiento se obliga a incluir en la oferta de empleo público del año siguiente, la plaza que haya quedado vacante como consecuencia de la jubilación, excepto cuando la citada plaza figure en la RPT como puesto a extinguir.

Artículo 38. *Anticipos reintegrables.*

El Ayuntamiento mantendrá un fondo mínimo anual para anticipos reintegrables por importe de 30.000,00 euros y que se concederán previa solicitud del empleado con arreglo a las siguientes cuantías y plazos de reintegro:

Dos mensualidades completas. Hasta 3.000,00 euros.

Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12, 24 o 36 mensualidades, no pudiendo solicitarse otro anticipo hasta que se cancele el anteriormente concedido. Para la concesión de los anticipos no se exigirá justificación de clase alguna siempre que exista fondo suficiente para su concesión, y así lo acuerde la Comisión de Retribuciones. Para la concesión de los anticipos se tendrá en cuenta la prioridad en la solicitud en caso de que no exista fondo suficiente para atender todas las solicitudes presentadas.

Artículo 39. *Servicios auxiliares.*

Los empleados que así lo soliciten podrán pasar a desarrollar tareas distintas a las que vinieren realizando, pero dentro de su grupo y nivel profesional, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

Voluntariamente al cumplir la edad de 55 años. Por enfermedad o incapacidad declarada por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, como no apto para el servicio que estuviera desarrollando habitualmente y apto para otro tipo de trabajo.

El personal que pase a desarrollar tareas distintas a las que viniera realizando percibirá las mismas retribuciones básicas y complementarias que viniese percibiendo.

Artículo 40. *Actualización de permiso de conducir.*

Los empleados que por razón del puesto de trabajo asignado deban actualizar periódicamente el permiso de conducir, y este requisito le haya sido exigido en las bases de la convocatoria para su ingreso, el Ayuntamiento le abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe. No será de aplicación este artículo a los empleados que no se les haya exigido para su ingreso el estar en posesión de carné de conducir.

TÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD.

CAPÍTULO I. ÓRGANOS DE PREVENCIÓN.

Artículo 41. *El Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones que lleve a cabo el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por ocho miembros, cuatro de ellos designados por el Ayuntamiento, y los otros cuatro Delegados de Prevención designados por los empleados.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite el Ayuntamiento o alguno de los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias a que se refiere el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42. *Los Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los empleados con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Corresponde a los empleados designar dos delegados de prevención por el Comité de Empresa.

Artículo 43. *Facultades y competencias de los Delegados de Prevención.*

Son competencia de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, antes de la adopción por el Ayuntamiento de las decisiones relativas a:
 1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los empleados públicos.
La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades.
 2. La designación de los empleados encargados de las medidas de emergencia.
 3. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud del personal laboral.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO II. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Artículo 44. *Revisión médica.*

Sin perjuicio de sus derechos de afiliación a la Seguridad Social, los empleados serán objeto de revisión médica una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos necesarios. Esta revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el empleado preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados o para verificar si el estado de salud de los empleados puede constituir un peligro para él mismo, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con el Ayuntamiento o cuando así este establecido en la disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al empleado y que sean proporcionales al riesgo.

En todo caso, las medidas de vigilancia y control de la salud de los empleados se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del empleado y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia a que se refiere este artículo serán comunicados a los empleados afectados. Los datos relativos a la salud de los empleados no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado, sin que en ningún caso el resultado de las pruebas médicas puedan facilitarse al Ayuntamiento o a otras personas sin consentimiento expreso del empleado.

Artículo 45. *Protección de los empleados especialmente sensibles a determinados riesgos.*

El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los empleados que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo. Evaluados éstos riesgos y en función de dicha evaluación, el Ayuntamiento adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 46. *Protección de la empleada embarazada.*

Las empleadas que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente y cuyas condiciones de trabajo o actividad puedan presentar un riesgo específico que puedan influir negativamente en la salud de dichas empleadas o del feto, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la empleada afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones de tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la empleada embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o en su caso de las Mutuas, ésta pasará a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El Ayuntamiento deberá determinar, previa consulta con los representantes de los empleados, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a éstos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la empleada permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que aún aplicando las reglas señaladas en el apartado anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de las retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la empleada afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplado en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores por el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este caso la trabajadora percibirá la totalidad de las retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 47. *Derecho a un ambiente de trabajo adecuado.*

Los empleados tendrán derecho a que se le garantice un ambiente de trabajo adecuado. En tal sentido el Ayuntamiento durante el primer año de vigencia del Convenio llevará a cabo un Plan de Evaluación de Riesgos en el Trabajo, con participación de los representantes de los empleados. Del resultado de dicha evaluación se acometerán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los empleados.

Artículo 48. *Botiquín de primeros auxilios.*

En todos los centros de trabajo se instalará un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, de su vigilancia y dotación adecuada, estarán encargados los Delegados de Prevención. No obstante, su reposición y mantenimiento será responsabilidad directa del responsable de cada centro.

Artículo 49. *Uniformes de trabajo.*

El Ayuntamiento proporcionará a su personal los uniformes y ropa de trabajo adecuados a su actividad.

El número y modalidad de las prendas se entregarán durante el mes de mayo u octubre según corresponda a vestuario de verano o de invierno respectivamente.

En ningún caso, será objeto de compensación económica el importe que pudiera representar el equivalente al uniforme o ropa de trabajo. La adquisición del vestuario o ropa de trabajo será competencia exclusiva del Ayuntamiento.

Solo excepcionalmente y previo informe del responsable del servicio afectado podrá procederse a la reposición de vestuario fuera de los periodos de entrega establecidos en el Convenio. En el citado informe se hará constar que el uniforme entregado en su día se ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo y siempre que al mismo tiempo el trabajador entregue las prendas deterioradas.

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud velar para que los uniformes o ropa de trabajo reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate.

Dentro del primer trimestre del ejercicio 2008 el Comité de Seguridad y Salud establecerá la relación de puestos de trabajo sujetos a uniforme o vestuario. Determinada la obligatoriedad de utilización de vestuario no se permitirá bajo ningún concepto la realización de las tareas propias del puesto sin que el empleado se encuentre debidamente uniformado.

TÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

CAPÍTULO I. DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 50. *El Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano unitario de representación del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de El Viso del Alcor que se constituye para la defensa de los intereses de los empleados y, como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales que hayan accedido a él y sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales.

Artículo 51. *Competencias del Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. *Garantías de los miembros del Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Secciones Sindicales.*

El personal afiliado a un sindicato podrá constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato de que se trate. El Ayuntamiento reconocerá la existencia de Secciones Sindicales siempre que tales sindicatos tengan presencia en el Comité de Empresa o gocen de la condición de sindicato más representativo en los términos establecidos por la Ley.

Las Secciones Sindicales reconocidas en el Ayuntamiento tendrán derecho a nombrar un Delegado Sindical.

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo el Ayuntamiento dispondrá de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para uso exclusivo de las Secciones Sindicales. Los locales habilitados para la Secciones Sindicales, se dispondrán en alguno de los Centros que se determinen por la Junta de Gobierno Local, oídas las Secciones Sindicales.

El Ayuntamiento reconocerá la existencia de Secciones Sindicales en su seno aún cuando éstas no cuenten con miembros en el Comité de Empresa ni tengan la consideración de más representativas con arreglo a la Ley, siempre que dicha Sección Sindical cuente con un mínimo de diez afiliados en el Ayuntamiento. No obstante este reconocimiento, en tanto tales sindicatos no cuenten con miembros en el Comité de Empresa o tengan la consideración de más representativo no podrán participar en la negociación colectiva.

Artículo 54. *Del crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo con la antelación necesaria al responsable del servicio al que estén adscritos y comunicarlo a los servicios de personal.

Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular un crédito de horas mensuales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo previamente a los servicios de personal.

Se permite a cada una de las Secciones Sindicales con presencia en este Ayuntamiento la suma y acumulación de los créditos sindicales, de los Delegados de la Junta de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los delegados de Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales, podrán liberar a un delegado, siempre que, superen las 115 horas mensuales. Los delegados de cuyo crédito se detraerá la acumulación del liberado sindical deberán mostrar expresamente su conformidad, que se entregará a la Delegación de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II. DE LAS REUNIONES Y ASAMBLEAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Artículo 55. *De las reuniones informativas.*

Podrán celebrarse reuniones con el personal laboral en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de interés directo, dentro de la jornada laboral, siempre que se comunique a la Delegación de Recursos Humanos con antelación de dos días laborables, a los efectos de habilitar los locales y organizar los servicios.

La autorización para la celebración de reuniones sindicales en horario de trabajo requerirá resolución expresa de la persona responsable de la Delegación de Recursos Humanos.

Excepcionalmente y durante la negociación colectiva se podrán celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dichas asambleas tendrán lugar preferentemente al finalizar la jornada de trabajo.

Para la celebración de asambleas generales bastará con ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento con los siguientes requisitos:

Comunicación con dos días laborables de antelación. Señalar día, hora y lugar de celebración. Remitir el orden del día.

Artículo 56. *De las reuniones de las Secciones Sindicales.*

Las Secciones Sindicales podrán celebrar asambleas para el conjunto de sus afiliados dentro del horario de trabajo, siempre que tales asambleas no superen las doce horas de cómputo anual. Se procurará en la medida de lo posible que tales asambleas se celebren al final de la jornada laboral.

Para la celebración de estas asambleas bastará con que el responsable de la Sección Sindical lo ponga en conocimiento del Ayuntamiento con dos días hábiles de antelación a su celebración a fin de que pueda facilitársele un local adecuado.

La celebración de estas asambleas a que se refiere este título se desarrollarán de forma que causen el menor menoscabo posible al funcionamiento de los servicios públicos.

TÍTULO VIII. DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 57. *Deberes de los empleados públicos: Código de conducta.*

Los empleados y empleadas deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos, configurado por los principios éticos y de conducta que se describen en los artículos siguientes.

Artículo 58. *Principios éticos.*

1. El Personal Laboral respetará la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de interés con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos del Ayuntamiento.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 59. *Principios de conducta.*

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento, actuarán conforme a los siguientes principios de conducta:

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de sus superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación. 9.º Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral. 10.º Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

Artículo 60. *Incompatibilidades.*

El régimen de incompatibilidades del personal laboral al servicio del Ayuntamiento será el establecido con carácter general para la función pública de conformidad con lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 61. *Régimen disciplinario.*

A los efectos de este Convenio el personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y a las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del citado Estatuto Básico.

El régimen disciplinario del personal laboral de este Ayuntamiento será el previsto en la Ley para cada Grupo, Categoría y régimen laboral al que pertenezca el empleado y empleada.

Artículo 62. *Información a los representantes de los empleados públicos.*

El Ayuntamiento informará a los representantes de los empleados públicos de la incoación de expedientes informativos que puedan dar lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario. Caso de que el Ayuntamiento proceda a la incoación de expediente disciplinario contra un empleado será necesario en todo caso, dar audiencia al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales aún cuando dicho empleado no tenga la consideración de Delegado de Personal. En caso de instruirse expediente contra un miembro del Comité de Empresa, será necesario la emisión de informe de los representantes de los empleados públicos sin cuyo requisito no podrá imponerse sanción de clase alguna.

Artículo 63. *Suspensión de la ejecución de las sanciones recaídas en vía administrativa.*

Las sanciones recaídas en vía administrativa se suspenderán en su ejecución siempre que el interesado haya interpuesto contra la misma el correspondiente recurso en vía jurisdiccional y solicite la suspensión de dicha ejecución. Cumplido este requisito, no podrá ejecutarse la sanción hasta tanto no se dicte resolución judicial en primera instancia por el Tribunal o Juzgado competente.

TÍTULO X. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 64. *Comisión paritaria de seguimiento.*

Para la interpretación de los preceptos de este Convenio y para la aclaración de cuantas dudas y divergencias puedan surgir en su aplicación, se crea una Comisión Paritaria integrada por tres representantes designados por el Ayuntamiento y tres representantes de los empleados, nombrados por las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa.

A estos efectos, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicación del Convenio, la Mesa General de Negociación se reunirá para designar a los vocales que formarán parte de la Comisión Paritaria. En la primera sesión que celebre la citada Comisión, se nombrarán Presidente y Secretario de la misma.

Artículo 65. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria tendrá como funciones básicas las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones sometidas a las partes para su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Fijación o modificación de la valoración de puestos de trabajo a efectos de la asignación del complemento específico.
- e) Cuantas otras competencias se fijen en el presente Convenio a la Comisión Paritaria.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso las competencias de los Juzgados y Tribunales previstos por la Ley.

Artículo 66. *De las reuniones de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de sus miembros. Desde la petición de la reunión a su celebración no podrá mediar un plazo superior a cinco días hábiles.

Disposiciones adicionales.

Primera: El personal laboral que cumpliendo los dos años ininterrumpidos en el Ayuntamiento, presten servicio en puestos no estructurales, no les resultará de aplicación lo dispuesto en los apartados 3, 4, 5, 7, 8 y 9 del artículo 36 así como los artículos 37 y 38 del presente Convenio.

Segunda: A los efectos del presente Convenio, se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador/a de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, esta circunstancia deberá ser acreditado con certificado de convivencia a los efectos oportunos.

A efectos de ayudas y permisos retribuidos, tendrán la misma consideración que el primer grado de consanguinidad o de afinidad.

Tercera: Se entenderá por discapacidad física, psíquica o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero y O.M. de 8 de marzo de 1984, debiendo aportarse para su acreditación el correspondiente certificado oficial expedido por el organismo correspondiente.

Cuarta: Todos aquellos artículos que, por así establecerlo alguna norma estatal o autónoma, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendida su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fura legalmente posible.

Quinta: En el presente Convenio Colectivo se iniciará una línea de trabajo tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para esta Administración, el Ayuntamiento de El Viso del Alcor, y la

homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva, a la aplicación de «a igual función, igual retribución» y al principio de que todo el personal laboral y funcionario es empleado/a público/a.

Disposición derogatoria: A partir de entrada en vigor del presente Convenio, quedarán sin efecto cuantas disposiciones y resoluciones municipales contradigan o se opongan a los dispuesto en el mismo.

Disposición final: El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de 2016.

2W-4162

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Cohesión Social e Igualdad

Corrección de errores

Advertido error material por omisión del último párrafo del artículo 7 en el anuncio de la resolución de la Presidencia n.º 2027/2016, de 23 de mayo, por la que se aprueba el Programa de Urgencia Social Municipal para los municipios y Entidades Locales Autónomas (ELAs) de la provincia de Sevilla 2016, se procede a la publicación del artículo en su integridad.

«7.º Ejecución del programa: Contratación y condiciones.

Las ayudas económicas concedidas a través de este Programa se utilizarán íntegramente por las Entidades Locales para ofrecer contrataciones de carácter temporal a personas que padezcan problemáticas socioeconómicas graves, y de acuerdo con los puntos 3.º y 4.º

Las contrataciones a realizar por las Entidades Locales cumplirán la normativa vigente en materia laboral y seguirán la modalidad de «contrato por obra o servicio determinado acogido al Programa de Urgencia Social Municipal de la Diputación de Sevilla», y en el mismo se deberán especificar las tareas a desarrollar. Se realizarán por períodos comprendidos entre 15 días y 3 meses de duración.

Excepcionalmente podrán realizarse contratos de duración inferior cuando sirvan para complementar períodos de cotización que originen nuevos derechos de las personas contratadas.

La financiación de cada contrato incluido en el Programa no superará, incluyendo las cotizaciones a la Seguridad Social, los 1.000 euros en cómputo mensual, o su equivalente proporcional en caso de contratos de diferente duración al mes.

Las contrataciones serán gestionadas por las Entidades Locales, que asumirán la responsabilidad plena que deriven de las mismas.

Todos los contratos deberán quedar finalizados a 31 de diciembre de 2016, no pudiendo superar esa fecha bajo ningún concepto.

Las contrataciones realizadas no podrán, en ningún caso, destinarse a suplir bajas o vacantes producidas en puestos de trabajo ocupados previamente en la entidad local beneficiaria.

El objeto de las contrataciones y de las tareas a desarrollar tendrá especial incidencia en trabajos de índole social.

La entidad local deberá contemplar la máxima equidad en la proporción de contrataciones y la duración de las mismas entre hombres y mujeres.

Asimismo, las cantidades cofinanciadas por los ayuntamientos que se especifican en el anexo I (aportación municipal), con carácter voluntario, podrán destinarse a la compra de materiales de construcción para ser utilizados en las actuaciones y obras del municipio que, dado su interés social, se realicen con las contrataciones derivadas de este Programa.

La Diputación transferirá a las Entidades Locales las consignaciones según la distribución que se detalla en el anexo I. Una vez notificada la resolución a la entidad local, ésta remitirá al Área de Cohesión Social e Igualdad, compromiso de ejecución del programa y de cofinanciación en su caso, conforme al modelo establecido en el anexo II.

Las entidades locales serán los gestores directos del Programa y los encargados de evaluar a las personas destinatarias a través de los Servicios Sociales Comunitarios Municipales y los Puntos y Centros de Información a la Mujer. Desde estos Servicios se pondrán tanto los destinatarios finales del Programa, como la distribución de contratos conforme al punto 7.º

Las entidades locales emitirán por los servicios competentes Informe Social (anexo III) de cada destinatario final que les servirá para evaluar y baremar cada caso. Dicho Informe será previo y preceptivo a la formalización del contrato, debiendo entregar copia del mismo a la Diputación de Sevilla para el control, seguimiento y justificación.

No entrarán en el Programa aquellas entidades locales que no tengan justificados los fondos recibidos en la convocatoria publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 99 de 2 de mayo de 2014.

Cada entidad local establecerá los criterios de prioridad a la hora de seleccionar los destinatarios finales de entre los que reúnan los requisitos contemplados en la presente resolución.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 4 de julio de 2016.—El Secretario General (P.D. Resolución n.º 2579/15, de 2 de julio), Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

6W-4914

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Doña María Consuelo Picazo García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de Sevilla.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 31/2015, a instancia de la parte actora doña Mariam Hakkaoui, contra Manjarex Saludables, SL y Akiro Arco, S.L., sobre ejecución de títulos no judiciales, se ha dictado resolución de fecha 31 de mayo de 2016 del tenor literal siguiente:

Comparecencia. En Sevilla a 31 de mayo de 2016.

Ante S.S.^a asistido de mí la Letrada de la Administración de Justicia, comparecen:

De un lado y como demandante: Doña Mariam Hakkaoui representada por el Letrado don Hipólito Rodríguez López según está acreditado en poder que en este acto se exhibe y cuya copia queda unida.

De otro y como demandados: Manjarex Saludables, SL y Akiro Arco, S.L., no comparecen pese a estar citadas en legal forma, habiéndose recibido vía fax en el día de hoy escrito presentado por el representante de ambas don Ricardo Gil Toledo en el que manifiesta que se encuentra de baja laboral acompañando al mismo parte de baja.

Vista la incomparecencia justificada de la demandada Akiro Arco, S.L., por baja laboral, se acuerda la suspensión de la comparecencia señalada para el día de hoy señalándose de nuevo para el próximo día 19 de julio de 2016, a las 10:50 horas.

Cítese a las partes comparecientes y notifíquese la presente a las demás partes sirviendo la misma de citación en forma.

Leída la presente es hallada conforme, y en prueba de ello firma el compareciente con S.S.^a y conmigo, de lo que doy fe.

Y para que sirva de notificación a los demandados Manjarex Saludables, SL y Akiro Arco, 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 24 de junio de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

258-4892

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr. don Carlos Mancho Sánchez, Magistrado del Juzgado de lo Social número siete de Sevilla, en los autos número 663/2013, seguidos a instancias de doña Graciela Norma Albarellos Tarzia contra Fogasa y Iuton Consulting XXI, S.L., sobre social ordinario, se ha acordado citar a Iuton Consulting XXI, S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 8 de septiembre de 2016, a las 9.40 horas, para la conciliación previa y a las 10.10 horas para la celebración de juicio, en su caso, que tendrán lugar ante este Juzgado sito en avenida de la Buhaira número 26, edificio Noga, planta 6.^a debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Iuton Consulting XXI, S.L., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 30 de octubre de 2013.—La Secretaria Judicial. (Firma ilegible.)

8W-15146

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr. don Carlos Mancho Sánchez, Magistrado del Juzgado de lo Social número siete de Sevilla, en los autos número 712/2013, seguidos a instancias de don José Antonio Fabián Pérez contra Talleres Jerónimo León, S.L., sobre social ordinario, se ha acordado citar a Talleres Jerónimo León, S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 8 de septiembre de 2016, a las 10.20 horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en avenida de la Buhaira número 26, edificio Noga, planta 6.^a debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Talleres Jerónimo León, S.L., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 2 de diciembre de 2013.—El Secretario Judicial. (Firma ilegible.)

8W-16506

GRANADA.—JUZGADO NÚM. 7

Doña Rafaela Ordóñez Correa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número siete de esta capital.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 36/2016, a instancia de la parte actora, don Manuel Entrena Espadas, contra «Inversiones Temafe», S.L., y «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., sobre ejecución de títulos judiciales, se ha dictado auto de esta fecha, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Procédase a la ejecución de la sentencia contra «Inversiones Temafe», S.L., y «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., por la suma de 9.313,64 euros en concepto de principal, más la de 1.397,04 euros calculados para intereses y gastos.

Asimismo, con esta fecha se ha dictado decreto del siguiente tenor literal:

Decreto:

Letrada de la Administración de Justicia, doña Rafaela Ordóñez Correa.

En Granada a 4 de marzo de 2016.

Antecedentes de hecho:

Primero: Que en el presente procedimiento se ha dictado auto en esta fecha, acordando despachar ejecución en bienes de las ejecutadas, «Inversiones Temafe», S.L., y «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., por la suma de 9.313,64 euros en concepto de principal, más la de 1.397,04 euros calculados para intereses y gastos.

Segundo: Consta realizada averiguación patrimonial sobre «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., de la que resulta que la misma no cuenta con bienes susceptibles sobre los que trabar embargo, así como de que la situación laboral de la empresa es de baja y que ha sido declarada en situación de insolvencia por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Granada en los autos de ejecución 156/2014.

Tercero: Consta realizada averiguación patrimonial sobre «Inversiones Temafe», S.L., de la que resulta que la misma no cuenta con bienes susceptibles sobre los que trabar embargo.

Razonamientos jurídicos:

Primero: Dispone el artículo 553 de la LEC, que dictado el auto que contiene la orden general de ejecución, el Secretario Judicial responsable de la misma, dictará decreto en el que se contendrán las medidas ejecutivas concretas que resulten procedentes, incluyendo el embargo de bienes, y las medidas de localización y averiguación de los bienes de la ejecutada que procedan, conforme a lo previsto en el artículo 590 de la LEC y 250 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, así como el requerimiento de pago que deba hacerse a la deudora en caso que lo establezca la Ley; dictándose de oficio las resoluciones pertinentes conforme al art. 239 LRJS.

Segundo: A la vista de que la entidad ejecutada «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., no consta, de la averiguación patrimonial practicada, que sea titular de bienes susceptibles sobre los que trabar embargo, así como del resultado de la averiguación telemática sobre la situación de baja de la entidad ejecutada «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., así como que la entidad ejecutada «Inversiones Temafe», S.L., no consta, de la averiguación patrimonial practicada, que sea titular de bienes susceptibles sobre los que trabar embargo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 276 de la L.R.J.S., se dará audiencia previa a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial, para que puedan señalar la existencia de nuevos bienes.

Parte dispositiva.

En orden a dar efectividad a medidas concretas, acuerdo:

— Requerir a las ejecutadas, «Inversiones Temafe», S.L., y «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., a fin de que en el plazo de diez días manifiesten 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, podrán ser sancionadas, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presenten la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluyan bienes propios susceptibles de embargo o no desvelen las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérseles también multas coercitivas periódicas.

— Requerir al ejecutante para que en el plazo de diez días señale bienes, derechos o acciones propiedad de la parte ejecutada que puedan ser objeto de embargo sin perjuicio.

— Decretar el embargo de las cantidades que por el concepto de devolución del Impuesto de Sociedades y/o Declaración de la Renta de las Personas Físicas, o por cualquier otro concepto, tenga que efectuar la Delegación de Hacienda a las ejecutadas respecto del último periodo impositivo, así como, en lo sucesivo, a cuyo efecto librese atento oficio a dicha Delegación para que, en el caso de existir dichas cantidades, sean transferidas a la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

— Decretar el embargo de las cantidades reclamadas, en autos, obrantes en las entidades financieras adheridas al sistema de embargos de cuentas concertado con el Consejo General del Poder Judicial y al que tiene acceso este Juzgado.

— No constando que las entidades ejecutadas, «Inversiones Temafe», S.L., y «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., sean titulares de bienes sobre los que trabar embargo, así como el resultado de la averiguación telemática sobre la situación de baja de la entidad ejecutada «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., dese traslado al Fondo de Garantía Salarial a fin de que en el término de quince días hábiles inste lo que a su derecho convenga, conforme a lo dispuesto en el artículo 276 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y ello previo al dictado de auto de insolvencia de dichas partes ejecutadas, «Inversiones Temafe», S.L., con C.I.F. n.º B91921411, y «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., con C.I.F. n.º B91966994, y en cuantía de 9.313,64 euros de principal, más 1.397,04 euros de intereses y costas.

Modo de impugnación: Mediante recurso de revisión 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.

Para la admisión del recurso deberá previamente acreditarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en Banco Santander n.º 1642, utilizando para ello el modelo oficial, debiendo indicar en el campo «Concepto» que se trata de un recurso, seguido del código «31» y «Social-Revisión», de conformidad con lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la L.O. 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma y quienes tengan reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria, habrá de hacerse en la cuenta de Banco Santander 0049 3569 92 0005001274, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social n.º... indique n.º de Juzgado... de... indique ciudad..., y en «Observaciones» se consignarán los 16 dígitos de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código «31» y «Social-Revisión».

Así, lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de notificación a las demandadas, «Inversiones Temafe», S.L., y «FBB Complejos Integrados Naturaleza», S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente, para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla,

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 Granada a 4 de marzo de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rafaela Ordóñez Correa.

7W-1796

Juzgados de Primera Instancia

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

N.I.G.: 4109142C20150034334.
Procedimiento: Juicio verbal (250.2) 1039/2015. Negociado: 89.
Sobre: Reclamación de cantidad.
De: CC. PP. Luis Montoto, 71.
Procurador: Don Javier Martín Añino.
Letrado: Don Joaquín Robles de Acuña Núñez.
Contra Ignorados herederos o herencia yacente de doña Carmen Mora García.

En el presente procedimiento juicio verbal (250.2) 1039/2016, seguido a instancia de CC. PP. Luis Montoto, 71, frente a ignorados herederos o herencia yacente de doña Carmen Mora García, se ha dictado sentencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

Sentencia núm. 39/16

En la ciudad de Sevilla a 8 de marzo de 2016.

Vistos por el Ilmo. señor don Francisco Berjano Arenado, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número 11 de esta ciudad, los presentes autos n.º 1.039/2015, de juicio verbal, sobre reclamación de cantidad, seguidos entre partes: de la una, como demandante, la Comunidad de Propietarios de la calle Luis Montoto n.º 71, de esta ciudad, representada por el Procurador de los Tribunales don Javier Martín Añino y asistida del Letrado don Joaquín Robles de Acuña Núñez, y de la otra, como demandados, ignorados herederos de doña Carmen Mora García, en situación procesal de rebeldía.

Antecedentes de hecho... Fundamentos jurídicos...

Fallo: Que estimando íntegramente la demanda formulada por Comunidad de Propietarios de la calle Luis Montoto n.º 71, de Sevilla, contra los herederos desconocidos e inciertos de doña Carmen Mora García, debo condenar y condeno a éstos, solidariamente, a que abonen a la actora la cantidad de cinco mil ciento ochenta y cinco euros con ochenta céntimos (5.185,80 euros), con más los intereses legales en la forma que se indica en el fundamento de derecho tercero de esta resolución, y todo ello con expresa imposición de las costas a la parte demandada.

Contra la presente resolución cabe interponer, en el plazo de veinte días, ante este Juzgado, para la Ilma. Audiencia Provincial, recurso de apelación.

No obstante, para la admisión de dicho recurso la parte recurrente deberá efectuar depósito previo de 50 euros en la cuenta de Depósito y Consignaciones que titula este Juzgado en el Banco de Santander.

Llévese testimonio de esta resolución a los autos de su razón.

Así, por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y encontrándose dichos demandados, ignorados herederos o herencia yacente de doña Carmen Mora García, en paradero desconocido, se expide el presente, a fin de que sirva de notificación en forma a los mismos.

En Sevilla a 9 de marzo de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia, Ana María Alfaro Rojas.

7W-4505-P

MORÓN DE LA FRONTERA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4106542C20150000567.
Procedimiento: Expediente dominio. Reanudación tracto sucesivo 241/2015. Negociado: L.
Solicitante: Don Jesús Flores Natera.
Procurador: Don Juan Gómez Rubio.

Don Manuel Jesús Gómez Gómez, Secretario del Juzgado de Primera Instancia número uno de esta ciudad.

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento expediente dominio. Reanudación tracto sucesivo 241/2015, a instancia de don Jesús Flores Natera, expediente de dominio para la reanudación del tracto de la siguiente finca:

Finca número 8360. Urbana: Casa de dos plantas, baja y alta, en la villa de La Puebla de Cazalla, calle San Antonio número 65 de gobierno, moderno y único, que mide cinco metros de fachadas y trece metros de fondo, o sea, sesenta y cinco metros cuadrados. Linda, por la derecha, don Manuel Angorrilla Moreno; por la izquierda, don Antonio Márquez Pérez, y por el fondo, don Luis Giráldez Hidalgo.

Por el presente, y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada, para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

Asimismo, se cita a doña Dolores Gutiérrez Jovacho, sus herederos y causahabientes, como titulares registrales; don Antonio García Fernández, herederos de doña Dolores Gutiérrez Jovacho, como transmitentes; doña Rosario García Fernández, sus herederos y causahabientes, como titular catastral; don Antonio Márquez Pérez, don Manuel Angorrilla Moreno, don Luis Giráldez Hidalgo y don José Torres Montiel, como colindantes, para que dentro del término anteriormente expresado puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Morón de la Frontera a 21 de octubre de 2015.—El Letrado de la Administración de Justicia, Manuel Jesús Gómez Gómez.

7W-4670-P

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

La Junta de Gobierno de la ciudad de Sevilla, en sesión celebrada el día 10 de junio de 2016, adoptó acuerdo cuya parte dispositiva dice como sigue:

«Primero.—Aprobar la siguiente modificación de la R.P.T. del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla:

— Cambio de adscripción de los siguientes puestos de trabajo:

- Un puesto de Portero (1224230091) adscrito directamente a la Unidad de Porterías de Centros Educativos, pasa a estar adscrito al Distrito Sur de la Unidad de Porterías de Centros Educativos del Departamento de Limpieza y Porterías.
- Un puesto de Portero (1224230021) adscrito al Distrito Sur de la Unidad de Porterías de Centros Educativos, pasa a estar adscrito al Distrito Nervión de la Unidad de Porterías de Centros Educativos del Departamento de Limpieza y Porterías.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 16 de junio de 2016.—La Jefa del Servicio de Recursos Humanos, Sofia Navarro Roda.

7W-4557

SEVILLA

Corrección de errores

En el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 143, de 22 de junio de 2016, se publicó anuncio relativo a la convocatoria pública para la concesión de subvenciones correspondiente al año 2016, a Asociaciones, Federaciones y Confederaciones de Comerciantes para la activación del comercio minorista (expte. 9/2016). En relación con dicha convocatoria, la Teniente de Alcalde Delegada de Economía, Comercio y Relaciones Institucionales en virtud de la competencia atribuida por delegación de la Junta de Gobierno de la ciudad de Sevilla mediante acuerdo adoptado el 9 de octubre de 2015, ha adoptado Resolución núm. 004207, de 30 de junio de 2016, del siguiente tenor:

Primero.—Rectificar el apartado 7 de la convocatoria pública para la concesión de subvenciones correspondiente al año 2016, a Asociaciones, Federaciones y Confederaciones de Comerciantes para la activación del comercio minorista, aprobada por la Junta de Gobierno en sesión celebrada el 3 de junio de 2016 (publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 143, de 22 de junio de 2016), debiendo añadirse: «Los beneficiarios podrán subcontratar las actividades subvencionadas, total o parcialmente, en porcentaje máximo del 100%, conforme a lo dispuesto y a los requisitos establecidos en el artículo 29 LGS».

Segundo.—Acordar la apertura de un nuevo plazo de presentación de solicitudes por plazo de 15 días a contar desde la publicación del presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Tercero.—Declarar admitidas las solicitudes que se hayan presentado en el plazo anteriormente abierto.

Cuarto.—Publicar el presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Quinto.—Dar cuenta de la presente resolución a la Junta de Gobierno de la ciudad de Sevilla en la próxima sesión que se celebre.

En Sevilla a 1 de julio de 2016.—El Secretario General P.D. La Jefa del Servicio de Promoción y Formación Empresarial, Alicia Domínguez Núñez.

253W-4846

ALGÁMITAS

No habiéndose formulado reclamación o reparo alguno contra el expediente de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación de servicios urbanísticos al amparo de la Ley del Suelo, aprobado por este Ayuntamiento, con carácter provisional, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de abril de 2016 y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 111, de fecha 16 de mayo de 2016; se entiende definitivamente adoptado el acuerdo, conforme a lo dispuesto en el artículo 17.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

A continuación se inserta el texto íntegro de la modificación:

«II. Hecho imponible.

Artículo 2.

8. Orden de ejecución de obras de conservación e intervención.

V. Bases imponibles, tipos impositivos y cuotas tributarias.

Artículo 7.

*Tarifa 8.^a Orden de ejecución de obras conservación e intervención, el 0,50% sobre el coste real y efectivo de la obra.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Algámitas a 22 de junio de 2016.—La Alcaldesa-Presidenta, Isabel María Romero Gómez.

8W-4789

ARAHAL

Don Miguel Ángel Márquez González, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que el Pleno Municipal en sesión celebrada el 31 de marzo de 2016, adoptó el acuerdo de la tercera aprobación provisional de la Modificación núm. 35, del PGOU de Arahal (Nuevas categorías de suelo urbano consolidado en el ámbito del Con-

junto Histórico de Arahál), redactado por el Arquitecto municipal don Rafael González Millán y que tiene por objeto la transformación de 4 zonas de suelo urbano actualmente consolidado en la categoría de suelo urbano no consolidado. Comprenden estas actuaciones urbanísticas áreas o lugares que requieren operaciones de estudio pormenorizado y que denominamos unidades de ejecución en interiores de manzana.

Las unidades de ejecución en interiores de manzana en suelo urbano no consolidado se desarrollarán mediante la redacción de un PERI con las especificaciones indicadas en la LOUA. La delimitación de las unidades de ejecución ya queda recogida en el documento aprobado.

Las unidades de ejecución se definen como operaciones que permiten una justa distribución de los beneficios y cargas derivadas del planeamiento.

El cambio o ajuste de los límites de las unidades de ejecución previstas en esta modificación requerirá la aprobación por el Ayuntamiento de un expediente de delimitación de unidad de ejecución, así como la incorporación de este nuevo límite en el correspondiente PERI de desarrollo de la unidad de ejecución, el cual requerirá informe favorable de la Consejería de Cultura previa a su aprobación por el Ayuntamiento.

La superficie de cada unidad de ejecución estimada en este plan especial podrá modificarse por el anterior procedimiento hasta un máximo de un 25 % de superficie.

Para el desarrollo del Suelo Urbano No Consolidado se han delimitado en el plano denominado nuevas categorías de suelo urbano no consolidado en el ámbito del Conjunto Histórico de Arahál, las siguientes unidades:

UE-M01: Ordenación de la manzana delimitada por las calles Pérez Galdós, Madre de Dios, General Marina y Duque.

UE-M02: Ordenación de la manzana delimitada por las calles Mará Beltrán, Dorado, Oleo y Madre de Dios.

UE-M03: Ordenación de la manzana delimitada por las calles IV Conde de Ureña, Victoria y Doctor Gamero.

UE-M04: Ordenación de la manzana delimitada por las calles Carmona, Pozo Nuevo, Mina y Perpetuo Socorro.

Lo que se hace público, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 32 y 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Dicho plazo se computará a partir del día siguiente al de esta publicación. Las alegaciones y sugerencias se dirigirán, por escrito, al Registro General de este Ayuntamiento, sito en Plaza de la Corredera núm. 1.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Arahál a 28 de junio de 2016.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Márquez González.

253W-4796

ARAHAL

Don Miguel Ángel Márquez González, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que el Pleno Municipal en sesión celebrada el 31 de marzo de 2016, adoptó el acuerdo de la quinta aprobación provisional de la Innovación núm. 32, del PGOU de Arahál, redactado por el Arquitecto municipal don Rafael González Millán y que tiene por objeto el establecimiento de una nueva clasificación del sector S-7 «La Zorrera», pasando de suelo urbanizable y uso industrial-agropecuario a suelo urbano no consolidado y uso industrial y de especial protección por la legislación específica de yacimientos arqueológicos, así como someter el expediente a trámite de información pública por un periodo de un mes, al objeto de que puedan formularse las alegaciones y sugerencias que se estimen convenientes.

Lo que se hace público, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 32 y 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Dicho plazo se computará a partir del día siguiente al de esta publicación. Las alegaciones y sugerencias se dirigirán, por escrito, al Registro General de este Ayuntamiento, sito en Plaza de la Corredera núm. 1.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Arahál a 28 de junio de 2016.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Márquez González.

253W-4797

BURGUILLOS

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 6 de mayo de 2016, ha aprobado provisionalmente la modificación de la Ordenanza reguladora de la utilización temporal o esporádica de la carpa municipal de Burguillos.

Dicha Ordenanza, junto con los antecedentes y acuerdos adoptados, quedará expuesta al público en la Secretaría Municipal, por término de 30 días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para la presentación de reclamaciones y sugerencias, conforme a lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. En el caso de que no se presenten reclamaciones, se entenderán definitivamente adoptados los acuerdos, hasta entonces provisionales, sin necesidad de nuevos acuerdos plenarios. Lo que se hace público para el general conocimiento.

El expediente se podrá examinar en las dependencias del Ayuntamiento, sitas en la Plaza de la Constitución núm. 1, de lunes a viernes en horario de 9.00 a 14.00.

En Burguillos a 30 de junio de 2016.—El Alcalde-Presidente, Valentín López Fernández.

253W-4815

BURGUILLOS

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 6 de mayo de 2016, ha aprobado provisionalmente la modificación de la Ordenanza reguladora del precio público por la prestación de ayuda a domicilio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el procedimiento a información pública y se anuncia que los acuerdos con todos los antecedentes permanecerán expuestos al público en la Intervención Municipal por término de 30 días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. En el caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderán definitivamente adoptados los acuerdos, hasta entonces provisionales, sin necesidad de nuevos acuerdos plenarios.

El expediente se podrá examinar en las dependencias del Ayuntamiento, sitas en la Plaza de la Constitución núm. 1, de lunes a viernes en horario de 9.00 a 14.00.

En Burguillos a 30 de junio de 2016.—El Alcalde-Presidente, Valentín López Fernández.

253W-4814

EL CUERVO DE SEVILLA

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de fecha 1 de junio de 2016, sobre el expediente de modificación de créditos núm. 6/2016, que se hace público conforme al siguiente detalle:

<i>Aplicación</i>	<i>Descripción</i>	<i>Altas</i>	<i>Bajas</i>
05.334.48201	Subvención escuela de música «Manuel de Falla».	5.000,00 €	
01.231.48202	Subvención asociación Saharauis. El Cuervo.	1.000,00 €	
05.334.48200	Otras subvenciones corrientes. Cultura.		5.000,00 €
01.231.48001	Ayuda de emergencia social.		1.000,00 €
	Total	6.000,00 €	6.000,00 €

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En El Cuervo de Sevilla a 30 de junio de 2016.—El Alcalde-Presidente, Francisco Cordero Ramírez.

253W-4834

PARADAS

Don Rafael Cobano Navarrete, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante resolución de la Alcaldía número 371/2016, de fecha 29 de junio de 2016, y considerando que en las bases de ejecución del presupuesto municipal para el ejercicio de 2015, prorrogado al día de la fecha, se recogen retribuciones con dedicación exclusiva para los miembros de la corporación, disponiendo de crédito en la correspondiente aplicación presupuestaria, disponiendo las bases de ejecución que acompañan al presupuesto para un tercer miembro de la Corporación.

Considerando que mediante resolución de la Alcaldía número 868/15, de fecha 30 de diciembre de 2015, se determina que el segundo puesto retribuido con dedicación exclusiva establecido en el presupuesto municipal sea desempeñado con efectos de 2 de enero de 2016, por don Lázaro González Parrilla, con DNI número 52.254.022-T.

Considerando las competencias atribuidas a la Alcaldía, en los artículos 21.1, letras a), f) y s), de la citada Ley 7/1985, de 2 de abril.

Esta Alcaldía, en uso de las atribuciones que le confieren los citados preceptos, viene en disponer:

Primero.—Determinar que el Segundo Teniente de Alcalde don Lázaro González Parrilla, con DNI número 52.254.022-T, cese en el puesto retribuido con dedicación exclusiva con efectos de 30 de junio de 2016.

Segundo.—Dar cuenta de lo resuelto al interesado y a los Departamentos de Intervención y Personal a los efectos oportunos.

Tercero.—Publicar el presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia y fijarse en el tablón de anuncios de la Corporación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paradas a 30 de junio de 2016.—El Alcalde-Presidente, Rafael Cobano Navarrete.

8W-4825

PARADAS

Don Rafael Cobano Navarrete, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante resolución de la Alcaldía número 372/2016, de fecha 29 de junio de 2016, y considerando que en las bases de ejecución del presupuesto municipal para el ejercicio de 2015, se recogen retribuciones con dedicación exclusiva para los miembros de la corporación, disponiendo de crédito en la correspondiente aplicación presupuestaria, disponiendo las bases de ejecución que acompañan al presupuesto para un tercer miembro de la Corporación.

Considerando lo dispuesto para los miembros de las corporaciones locales para la percepción de retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva, en el artículo 75, número 1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Considerando las competencias atribuidas a la Alcaldía, en los arts. 21.1, letras a), f) y s), de la citada Ley 7/1985, de 2 de abril.

Esta Alcaldía, en uso de las atribuciones que le confieren los citados preceptos, viene en disponer:

Primero.—Proceder a la designación de los miembros de la Corporación que percibirán retribuciones por el desempeño de sus cargos con dedicación exclusiva, tal como establecen las bases de ejecución del Presupuesto municipal en vigor:

1. Asignar las retribuciones del segundo miembro de la Corporación con dedicación exclusiva establecido en el presupuesto municipal, con efectos de 2 de julio de 2016, al Tercer Teniente de Alcalde don Román Tovar Merchán, con D.N.I. número 48.859.536-S percibiendo retribuciones por el desempeño de su cargo, tal como establecen las bases de ejecución del Presupuesto municipal en vigor.

Segundo.—Ordenar los trámites necesarios para proceder al alta en el Régimen General de la Seguridad Social de las citadas personas, asumiendo la Corporación el pago de las cuotas empresariales que correspondan.

Tercero.—La percepción de las anteriores retribuciones será incompatible con la de otras retribuciones con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas y de los entes, organismos o empresas de ellas dependientes, así como para el desarrollo de otras actividades, todo ello en los términos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, tal como dispone el artículo 75.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Cuarto.—Dar cuenta de lo resuelto al interesado y a los Departamentos de Intervención y Personal a los efectos oportunos.

Quinto.—Publicar el presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación.

Así lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, ante el Secretario de la Corporación que da fe.

En Paradas a 30 de junio de 2016.—El Alcalde-Presidente, Rafael Cobano Navarrete.

253W-4830

PEDRERA

Por acuerdo del Pleno de fecha 20 de julio de 2015, se aprobó definitivamente el Proyecto de Actuación para la ampliación de explotación porcina intensiva de cebo en polígono 13, parcela 70, a instancia de don Juan Luna Vega, lo que se publica a los efectos del artículo 43.1.f) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Pleno de este Ayuntamiento de Pedrera, de conformidad con los artículos 116 y 117 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Pedrera a 23 de marzo de 2016.—El Alcalde, Antonio Nogales Monedero.

7W-4600

LA RINCONADA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el período de exposición pública contra el expediente de modificación presupuestaria número 38/2016, dentro del vigente Presupuesto de la Corporación, queda elevado a definitivo, siendo el resumen por capítulos el siguiente:

PRESUPUESTO DE LA CORPORACIÓN (EXPEDIENTE 38/2016)		Euros
A) Suplementos de créditos		
Capítulo 6 «Inversiones reales»		1.100.000,00
Total suplementos de créditos		1.100.000,00
Total modificaciones en el estado de gastos		1.100.000,00
FINANCIACIÓN		
1. Remanente de Tesorería		
Capítulo 8 «Activos financieros»		1.100.000,00
Total remanente de Tesorería para gastos generales		1.100.000,00

Lo que se hace público de conformidad con lo establecido en los artículos 169.3 y 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Contra la aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente al de esta publicación, ante la Sala competente de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla.

En La Rinconada a 27 de junio de 2016.—El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

8W-4795

UTRERA

Extracto del acuerdo de 20 de mayo de 2016 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Utrera por el que se aprueban las bases reguladoras de la Convocatoria de ayudas a proyectos de cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria 2016.

BDNS (Identif.): 311408.

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 <http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>

Primero. Beneficiarios.

Se podrán conceder ayudas y subvenciones mediante el procedimiento establecido en los artículos siguientes a entidades privadas sin ánimo de lucro (ONG'S) para la realización y fomento de actividades de Cooperación Internacional para el desarrollo con implantación en el municipio.

Para poder conceder las ayudas y subvenciones, a las entidades privadas sin ánimo de lucro (ONG'S) con implantación local, deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser personas jurídicas de naturaleza privada y estar legalmente constituidas e inscritas formalmente en el Registro de la AECI (Agencia Española de Cooperación Internacional), establecido por la Ley de Cooperación Internacional (Ley 23/98, de 7 de julio), o la AACI (Agencia Andaluza de Cooperación Internacional), establecido en la Ley 2/22006 de creación de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional (BOJA 98 de 24 de mayo de 2006), o haber solicitado la inscripción en el mismo.
- Estar constituida legalmente e inscrita como asociaciones o fundaciones en el registro local del Ayuntamiento de Utrera.
- Las entidades deberán tener, en el momento de la presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año de inscripción en el registro de Asociaciones, Fundaciones o cualquier otro de carácter público.
- Carecer de fines de lucro.
- Tener como fines institucionales expresos, según sus propios estatutos, la realización de actividades de cooperación internacional al desarrollo o, en general, el fomento de la solidaridad entre los pueblos con el fin de mejorar las condiciones de vida de su población. En el caso de proyectos destinados a núcleos desfavorecidos de población procedente de países en vías de desarrollo, deberán tener como fines institucionales la atención de los mismos.
- Los requisitos establecidos deberán cumplirse el día de presentación de la solicitud, mantenerse durante el periodo de resolución y, en su caso, durante el periodo de ejecución del proyecto.

Por razones de interés social la Comisión podrá estudiar la posibilidad de aprobar proyectos presentados por ONG que no estén inscritas en el registro de asociaciones y fundaciones del Ayuntamiento de Utrera.

Segundo. Objeto.

Las presentes normas tienen por objeto regular el régimen de ayudas del Ayuntamiento de Utrera a Organizaciones No Gubernamentales (ONG) así como proyectos de Cooperación procedentes del Convenio de Hermanamiento llevado a cabo por este ayuntamiento con el municipio de Consolación del Sur, para la cofinanciación de proyectos a realizar en países en vías de desarrollo, así como proyectos de educación y sensibilización al desarrollo y proyectos específicos de acción social, destinados a núcleos de población desfavorecidos procedentes de dichos países, siempre que éstos se realicen en el municipio de Utrera.

Tercero. Bases reguladoras.

La presente convocatoria se regirá por las bases reguladoras contenidas en el acuerdo de 20 de mayo de 2016 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Utrera, por la que se establecen las bases reguladoras de la Convocatoria de ayudas a proyectos de cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria 2016 publicadas en el tablón de anuncios y en su página web (www.utrera.org)

Cuarto. Cuantía.

Para el ejercicio 2016 la financiación de estas subvenciones se realizará con cargo al crédito consignado en la partida presupuestaria C32 2311 49000 del programa presupuestario de gastos de la Delegación de Solidaridad, por la cuantía total máxima de 54.000,00 €.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de las solicitudes, junto con la documentación exigida, será de 20 días hábiles contados a partir de la publicación del extracto de las bases en el Diario Oficial de la provincia de Sevilla realizado a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

Sexto. Otros datos.

Tanto la solicitud como los anexos a los que se refiere el acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de 20 de mayo de 2016, se podrán obtener en la siguiente URL: http://www.utrera.org/opencms/opencms/utrera/content/pci/index_xmlpage.html, así como en la sede de la Delegación de Solidaridad del Ayuntamiento de Utrera.

Utrera a 20 de mayo de 2016.—El Alcalde-Presidente, José María Villalobos Ramos.

25W-4993

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