



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Lunes 12 de septiembre de 2016

Número 212

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la empresa Parque Isla Mágica con
vigencia del 17 de junio de 2016 al 31 de diciembre de 2018 3

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:

- Comisaría de Aguas:
Expediente de concesión de aguas públicas 21

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 146/15 22
- Juzgados de Instrucción:
Utrera.—Número 3: autos 863/13 22
Jerez de la Frontera (Cádiz).—Número 1: autos 163/15 23
- Juzgados de Primera Instancia:
Sevilla.—Número 6 (Familia): autos 60/16 24
Morón de la Frontera.—Número 2: autos 9/13 25

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Modificación de la relación de puestos de trabajo 26
Nominaciones de vías 26
- Agudulce: Notificación 26
- Alcalá de Guadaíra: Régimen de dedicación y retribuciones de
los miembros de la Corporación 27
- Dos Hermanas: Corrección de errores 28
- El Garrobo: Expediente de modificación de créditos 28
Presupuesto general ejercicio 2016 28
- Marchena: Expediente de crédito extraordinario 29
- Pilas: Delegación de funciones 29
- La Rinconada: Plan parcial 29
Proyecto de reparcelación 30
- La Roda de Andalucía: Cuenta general ejercicio 2015 30
- San Juan de Aznalfarache: Delegación de funciones 30
- Tomares: Ordenanza fiscal 30

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS:

— Transportes Urbanos de Sevilla, Sociedad Anónima Municipal (Tussam): Notificaciones	32
--	----

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Parque Isla Mágica, S.A.
Expediente: 41/01/0095/2016.
Fecha: 17 de junio de 2016.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 41003442011998.
Destinatario: Don Guillermo Cruz García.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Parque Isla Mágica. Código 41003442011998, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde su firma hasta el 31/12/2018.

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 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo 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 Empresa Parque Isla Mágica. Código 41003442011998, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde su firma hasta el 31/12/2018.

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

En Sevilla a 17 de junio de 2016.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

X CONVENIO COLECTIVO DE PARQUE ISLA MÁGICA, S.A.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza jurídica v partes firmantes.

El presente Convenio es de eficacia general y ha sido negociado y pactado conforme a lo dispuesto en el Título III del R.D. Legislativo 1/95 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante T.R.E.T.).

Las partes firmantes del presente Convenio son: los y las Representantes de la Empresa por Parque Isla Mágica, S.A., y el Comité de Empresa de Parque Isla Mágica S.A.

Artículo 2. Ambito de aplicación.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Parque Isla Mágica, S.A., y el personal que preste servicios por cuenta de la misma, ya sea dentro del recinto de sus instalaciones o fuera de ellas. Dichas condiciones afectarán tanto a los trabajadores y trabajadoras de su plantilla al momento de la firma del presente Convenio, así como también a aquéllos y aquellas que ingresen durante la vigencia del mismo.

Queda excluido todo el personal comprendido en el artículo 1.3. c) y 2.1 a) del T.R.E.T

Artículo 3. Ambito funcional y geográfico.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todo el personal con contrato de trabajo al servicio de Parque Isla Mágica, S.A., cuya actividad es la puesta en marcha, explotación, operación y mantenimiento de Parques tecnológicos, temáticos, de atracciones, culturales, recreativos y de ocio, así como todas las actividades que se deriven o estén conexas a éstas, independientemente de la categoría y/o funciones que desarrolle.

El Convenio afectará al centro de trabajo de la empresa Parque Isla Mágica, S.A., en Sevilla, Isla de la Cartuja.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional e iniciará sus efectos el día siguiente al de su firma por las partes que lo integran.

La duración pactada de este Convenio, será hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y garantía personal.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio, deberán respetarse en su integridad.

En consecuencia, se garantizarán las situaciones personales que, con carácter general, excedan y superen económicamente al presente Convenio.

Artículo 6. *Compensación.*

— Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa por cualquier pacto, causa u origen, respetándose en todo caso, las condiciones más beneficiosas a que se refiere el artículo 5.

— Las disposiciones legales futuras que pudieren suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieren la creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo cualquiera, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

7.1. Denuncia.—A partir del 1 de enero de 2019, el presente Convenio será prorrogado tácita y automáticamente de año en año, de no mediar denuncia fehaciente de alguna de las partes, con una antelación mínima de tres (3) meses a la fecha de finalización de la vigencia. En caso de denuncia por alguna de las partes con anterioridad a los plazos legalmente establecidos, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación del XI Convenio Colectivo durante la temporada 2018, en periodo de parque abierto y mediando un plazo máximo de un mes entre la citada denuncia y el inicio de las negociaciones.

7.2. Prórroga.—Prorrogado el Convenio, continuará vigente todo su contenido normativo y obligacional.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el Convenio, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara intervención de la Comisión Negociadora y ésta, en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, diera solución a la cuestión planteada. Dicha solución representaría un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por aquélla.

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el T.R.E.T. y demás legislación laboral vigente.

Artículo 9. *Comisión paritaria y resolución extrajudicial de conflictos.*

a) Se designa una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por el número mínimo de miembros, respetando la proporcionalidad de la representatividad de cada sección sindical en el seno del Comité de Empresa y un número igual de miembros en representación de la empresa, designados respectivamente por cada una de las referidas partes.

La Comisión Paritaria podrá nombrar asesores o asesoras que asistirán a las reuniones de la misma e intervendrán en los debates con voz pero sin voto. Podrán asistir como asesores o asesoras empleados/as de la Empresa únicamente en caso de que las horas dedicadas a las reuniones de la Comisión Paritaria no coincidan con horas de trabajo en atención a los cuadrantes publicados.

En concreto las funciones de la Comisión serán:

1. La interpretación, arbitraje y conciliación del presente Convenio en cuantas cuestiones le sean solicitadas.
2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Funciones de adaptación, o en su caso, de modificación del convenio colectivo durante su vigencia, para lo cual se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3 del ET.

Propuesta la modificación por cualquiera de las partes firmantes del convenio, se iniciará el proceso de modificación si la parte receptora de la propuesta estuviera de acuerdo con el proceso de modificación. En caso contrario, no procederá la apertura del procedimiento novatorio.

4. Y cuanto se le encomiende en el presente Convenio.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente o Presidenta y a un Secretario o Secretaria. De no haber acuerdo en la elección se designará por sorteo, correspondiendo en todo caso un cargo a cada parte.

Para que exista acuerdo, se requerirá el voto de la mayoría de cada una de las representaciones de la Comisión Paritaria como mínimo.

De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

La Comisión estará domiciliada en la sede social de Parque Isla Mágica, S.A.

b) En caso de que no se alcanzara acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria sobre alguno de los asuntos de los que conozca, las partes se comprometen a someter dicha diferencia a la conciliación-mediación del SERCLA cuando tenga carácter colectivo o plural, ya se trate de conflicto jurídico o de intereses.

Ambas partes acuerdan someter las discrepancias surgidas en los periodos de consultas preceptivos según la legislación vigente a los medios de solución extrajudicial regulados en el Sercla.

En este sentido, las partes se comprometen igualmente durante toda la vigencia del presente Convenio así como durante su periodo de prórroga o vigencia denunciada, a no iniciar medidas de conflicto colectivo sin previamente haber solicitado la conciliación-mediación del SERCLA con una antelación mínima de siete días naturales a la adopción de dichas medidas de conflicto. Por ello, los temas planteados en el seno de la Comisión Paritaria deberán obtener respuesta por parte de la empresa con la mayor agilidad posible, en todo caso antes de la siguiente reunión, salvo que ello resulte imposible por causa justificada.

Capítulo II Clasificación profesional

Artículo 10. *Criterios generales.*

El presente sistema de Clasificación Profesional pretende lograr una razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución del personal.

El personal que preste servicios para la empresa Parque Isla Mágica, S.A., y, por lo tanto, afectados por este Convenio, quedan clasificados en Grupos Profesionales.

Los criterios de definición de los Grupos se acomodan a reglas comunes para el personal de uno y otro sexo.

Artículo 11. *Factores de encuadramiento profesional.*

En la clasificación del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y, por consiguiente, la asignación de un Grupo Profesional, se han ponderado los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de estos factores se han tenido en cuenta:

- Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución.
- Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes numerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 12. *Sistema de clasificación.*

El personal afectado por este Convenio será clasificado en un Grupo Profesional, y se les asignará a una determinada Área Funcional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y áreas funcionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos y no limitativos.

A los efectos del ejercicio de movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional del presente Convenio cumple las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del T.R.E.T. asignan al mismo.

Artículo 13. *Áreas funcionales.*

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea.

Las áreas funcionales existentes en la empresa son las siguientes:

Área funcional de restauración:

Actividades relacionadas con el almacenamiento, suministro, elaboración y venta de alimentos y productos de restauración, así como la limpieza en general y mantenimiento.

Área funcional de negocios internos:

Actividades relacionadas con los puestos y tareas relacionadas con la operación de tiendas, juegos y fotos, así como tareas de apoyo, información y atención a visitantes en las zonas de tiendas, juegos y fotografía, e igualmente la limpieza en general y mantenimiento.

Actividades relacionadas con el almacenaje, distribución, reposición y venta de productos de artesanía, recuerdos del Parque y otros.

Área funcional de servicios generales de operación de parque:

Actividades relacionadas con los servicios de seguridad y autoprotección, limpieza, control de caja, almacenes, mobiliarios, uniformes y otros servicios de apoyo de la empresa.

Área funcional de operaciones (admisiones y parking, espectáculos y atracciones):

- i) Actividades relacionadas con los servicios de acogida y atención al público del Parque, tales como la unidad de Admisiones, consignas, taquillas, información, reservas, atención a visitantes, aparcamientos, etc.
- ii) Actividades relacionadas con la operación técnica y de apoyo de las atracciones y espectáculos del Parque, independientemente del tamaño y la tipología de éstas, así como tareas de apoyo, información y atención de visitantes en las atracciones y espectáculos.

En ambos casos se incluyen tareas de limpieza en general y mantenimiento. Se exceptúan las labores de mantenimiento y soporte técnico de las atracciones.

Área funcional técnica e infraestructura:

Actividades de mantenimiento de atracciones, reparación y soporte técnico de instalaciones electromecánicas, sistemas de información, urbanización y edificación, tematización, maquinarias, recintos ajardinados, etc.

Área funcional de administración, comercial - marketing y gestión:

Actividades administrativas y de gestión, desarrolladas, bien en las oficinas, o fuera de las instalaciones de la empresa; tales como administración de personal, recursos humanos, contabilidad, tesorería, compras, control de gestión, secretariado, comercial, marketing, etc.

Artículo 14. *Clasificación de puestos de trabajo en Grupos Profesionales y Áreas Funcionales.*

Abreviaturas:

OP: Operador y Operadora Polivalente.

Oper. Tecn.: Operador u Operadora Técnico y Técnica.

Sup.: Supervisor y Supervisora.

Resp.: Responsable.

	Área Funcional de Restauración	Área Funcional de Negocios Internos	Área Funcional de Servicios Generales de Parque	Área Funcional de Operaciones, Admisiones, Parking, Espectáculos y Atracciones	Área Funcional Técnica e Infraestructura	Área Funcional de Administración, Comercial-Marketing y Gestión
Grupo Profesional 2	OP N-1	OP N-1	OP N-1	OP N1 y N-2	Asistente N-2	Asistente Adm. Gestión N-1 y N-2
Grupo Profesional 3			Oper. Técnico. N-1	Oper. Técnico N1 y N2		
Grupo Profesional 4	Encargado/a N1,N2,N3	Encargado/a N1	Encargado/a N1-N3	Encargado/a N1	Técnico/a N1 y N2 Técnico/a Teleco	Técnico/a N1 y N2
Grupo Profesional 5	Supervisor/a	Supervisor/a	Supervisor/a	Supervisor/a		
Grupo Profesional 6	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable
Grupo Profesional 7	Directores y Directoras Jefes y Jefas de Departamento					

Artículo 15. *Grupos profesionales.*

A continuación se describen síntesis de Grupos Profesionales y Categorías Profesionales:

Grupo profesional	Operación de Parque		
2	Especialización básica para el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos establecidos de baja complejidad Responsabilidad exclusiva sobre las tareas y procedimientos asignados Muy escasa autonomía y alto grado de tutela a cargo de un nivel superior	Nivel 2	Personal Polivalente
	Especialización básica para el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos establecidos de complejidad media, incluido el manejo de dinero Responsabilidad exclusiva sobre las tareas y procedimientos asignados Escasa autonomía y alto grado de tutela a cargo de un nivel superior	Nivel 1	
3	Cierta especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos de complejidad media Nivel de autonomía suficiente para ejecutar estrictamente los procedimientos establecidos. Necesidad de supervisión directa a cargo de un nivel superior	Nivel 2	Operador/a Técnico
	Cierta especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos de complejidad media Supervisión y coordinación de las tareas ejecutadas por un grupo reducido de colaboradores/as Nivel de autonomía suficiente para ejecutar estrictamente los procedimientos establecidos. Necesidad de supervisión directa a cargo de un nivel superior	Nivel 1	
4	Grado media de especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos de complejidad media	Nivel 3	Encargado/a Técnico/a Teleco
	Responsabilidad sobre las tareas y procedimientos propios y de un grupo medio de colaboración Supervisión y coordinación de un grupo medio de colaboración Nivel de autonomía e iniciativa medio en sus funciones	Nivel 2	
	Necesidad de supervisión general a cargo de un nivel superior (El encuadramiento de los diferentes niveles responde a criterios específicos de las Áreas Funcionales así como el nivel de autonomía y responsabilidades asumidas)	Nivel 1	
5	Alto grado de especialización en el manejo de herramientas y equipos Desarrollo de los procedimientos complejos de forma simultánea que afecten a varias unidades Responsabilidad sobre las tareas y procedimientos propios y de un grupo amplio de colaboración Supervisión y coordinación de un grupo amplio de colaboración Amplio grado de autonomía e iniciativa y capacidad de resolución	Nivel 2	Supervisor/a
	De forma adicional de lo considerado para el nivel 2: Experiencia para la coordinación de grupos de mandos intermedios de nivel inferior Especial implicación en la seguridad, resultados y gestión de documentación	Nivel 1	
6	Alto grado de especialización en el manejo de herramientas y equipos Desarrollo de procedimientos complejos de forma simultánea que inciden varias áreas Alta responsabilidad sobre resultados, equipamientos y procedimientos de su área Supervisión y gestión de un amplio grupo de colaboración y documentación Alto grado de autonomía e iniciativa y capacidad de resolución siguiendo directrices de un nivel superior Designación por libre decisión de la empresa		Responsable
7	Desarrollo de funciones relativas a la planificación, organización y dirección de la empresa Dispondrá del más alto nivel en la toma de decisiones o participación en las mismas Establecimiento o participación en la definición de objetivos con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad Dispondrá de la titulación adecuada y/o experiencia equivalente Designación por libre decisión de la empresa		Jefes y Jefas y Directores y Directoras

Grupo profesional			Servicios de apoyo
2	Personal Asistente	Nivel 2 Nivel 1	Se integran en este grupo las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de Asistente No precisan experiencia profesional previa Desempeñan funciones que consisten en ejecutar instrucciones de su nivel superior Operaciones basadas en procedimientos Responsabilidad limitada por una supervisión directa Nivel alto de conocimientos técnicos y aptitudes prácticas Supervisión y coordinación de procesos de cierta complejidad y trabajos coordinados con otras Áreas
3			
4	Personal Técnico	Nivel 2 Nivel 1	Se integran en este grupo las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de personal No precisan experiencia profesional previa Desempeñan funciones que requieren alto grado de experiencia y formación especializada y precisa Realizan tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos Realizan tareas de forma autónoma con iniciativa y responsabilidad Pueden tener a su cargo un grupo de colaboración
5			
6	Responsable		Desempeño de funciones que requieran un alto grado de experiencia Controlan, organizan, supervisan y realizan tareas de alta responsabilidad en un Área concreta Colaboran en la concreción de planteamientos generales de la Empresa y consecución de objetivos Alto grado de experiencia y/o titulación universitaria Designación por libre decisión de la empresa
7	Jefes y Jefas y Directores y Directoras		Desarrollo de funciones relativas a la planificación, organización y dirección de la empresa Dispondrá del más alto nivel en la toma de decisiones o participación en las mismas Establecimiento o participación en la definición de objetivos con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad Dispondrá de la titulación adecuada y/o experiencia equivalente Designación por libre decisión de la empresa

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

El personal deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien ésta delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al personal en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Sólo se producirá encomienda de funciones superiores o inferiores, en caso de que en ese momento, la Empresa no cuente con personal disponible que esté efectivamente trabajando en ese momento y que pertenezca al grupo profesional correspondiente a dichas funciones que se pretenden realizar.

Los puestos denominados polivalentes realizarán sus diferentes tareas en diferentes unidades. Sus tareas serán siempre las correspondientes a su Grupo Profesional. A modo de ejemplo, un Operador u Operadora Polivalente de Almacén podrá prestar sus servicios en admisiones, restauración, atracciones o cualquier otra unidad. La realización de funciones de superior o inferior grupo o nivel retributivo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellas personas trabajadoras fijas discontinuas que por motivos de salud (crónica e irreversible) sean reubicadas a otro departamento, se incorporarán en la bolsa de destino en el último lugar respecto de los trabajadores/as que tengan el mismo año de antigüedad en la empresa.

Respecto de dichas personas, las partes acuerdan que el trabajador que obtenga la reubicación por motivos de salud quedará sujeto al protocolo de actuación y seguimiento de que dispone el Comité de Seguridad y Salud para los citados casos.

Artículo 17. *Facultades de la dirección.*

La organización del trabajo en cada una de las dependencias y unidades de la Empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

La Dirección de la Empresa, a título enunciativo, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir dependencias y unidades de la empresa.
- b) Adscribir al personal a las tareas, rutas, turnos y dependencias necesarias en cada momento, propias de su categoría o grupo profesional.
- c) Determinar la forma de prestación de trabajo en todos los aspectos, relaciones con los visitantes, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Determinar las plantillas necesarias en cada momento. Para su disminución se instará el procedimiento legalmente establecido.
- f) Cualesquiera otras necesidades para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 18. *Clasificación por la continuidad.*

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica según su continuidad en el servicio, de la manera siguiente:

* Personal de estructura permanente.

Aquel que presta sus servicios de forma continuada a lo largo de todo el año.

* Personal de estructura no permanente.

Aquel que con tareas técnicas o de mando, o de organización sobre las unidades del Parque, presta sus servicios de forma discontinua, coincidiendo normalmente con el periodo en el que se encuentra abierto el Parque al público y de preparación y clausura de dicho periodo.

* Personal de temporada.

Aquel que con tareas de operación directa en las diferentes unidades de venta, juegos, atención al visitante y otras diferentes unidades del Parque, prestan sus servicios de forma temporal, normalmente coincidiendo con el periodo en el que el Parque se encuentra abierto al público, y no trabaja por tanto durante la totalidad del año.

Artículo 19. *Principios de buena fe.*

El Personal realizará la prestación de conformidad con los principios de Buena Fe y Diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente la Empresa en el desarrollo de sus funciones y en la relación con el personal se regirá por este principio de Buena Fe.

Capítulo III Selección y contratación

Artículo 20. *Selección y promoción de personal.*

Para la contratación de personal, bajo cualquier modalidad, excepto la de directores/as y jefes/as de departamento, que en el futuro se realice, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras podrá aportar la base de datos que estime conveniente, y ésta, junto con la base de datos de que disponga la dirección de la empresa, constituirá la relación de personas candidatas a utilizar para la referida contratación, previos los procesos de selección establecidos.

Para cubrir las posibles vacantes que pudieran originarse en la empresa, con excepción de los puestos de dirección y jefaturas, se convocarán procesos de selección internos entre el personal de la misma.

El proceso de selección en estos casos se efectuará de la siguiente forma:

1. La empresa, previo a la publicación de la o las vacantes en los tablones de anuncios, informará al comité de empresa de las vacantes, perfiles, fases, conclusiones adoptadas, así como los resultados de las pruebas realizadas a las personas candidatas. En estos procesos el personal con «Garantía Completa» tendrá prioridad, en caso de igualdad de aptitudes y condiciones para el puesto de trabajo al que se opta, con respecto al resto de la plantilla de fijos discontinuos.

2. Se publicará la vacante en los tablones de anuncios, indicando:

- Denominación del puesto.
- Plazo de cobertura.
- Grupo profesional y «clasificación por la continuidad» a la que pertenece el puesto.
- Cualificación, experiencia, destrezas, conocimientos y competencias necesarias.
- Características psico-profesionales y de personalidad adecuadas para el puesto.

La empresa deberá informar al comité de empresa del número de candidaturas internas presentadas, así como los nombres.

3. Se procederá, por el departamento de selección, a la preselección de las candidaturas atendiendo al perfil de las personas candidatas, así como a su rendimiento histórico en la empresa.

4. Se efectuarán por el departamento de personal, las pruebas técnicas, psicotécnicas, psicológicas, de entrevistas, y otras que se consideren necesarias para la selección, de cuyo resultado se informará al comité previo a la designación de la candidatura elegida, mediante un informe que justifique la resolución de la promoción.

5. Se presentarán los candidatos y candidatas finalistas al jefe o jefa del área o departamento al que reportará el puesto vacante. En coordinación con la dirección decidirán al candidato o candidata elegida.

6. En el caso de que la empresa declare «no cubierta» la selección interna, se procederá a efectuar un proceso de selección externo, siempre y cuando comuniquen al comité de empresa los motivos por los que la selección interna no ha podido ser cubierta.

7. Ninguna vacante, excepto las de puestos de dirección (director, directora, jefes, jefas de departamento) pueden iniciarse como proceso exterior sin previamente haber realizado un proceso de selección interna y éste resulte negativo.

En los casos que se realicen procesos de promoción colectivos y periódicos como son los casos de técnicos/as en el departamento de atracciones o encargados/as en el de restauración, se estará a lo dispuesto en este artículo y la lista resultante de personas promocionadas será pública y estará ordenada como si de una bolsa de llamamiento se tratase respondiendo su orden a los mejores resultados obtenidos en la citada promoción. Asimismo se irán ocupando los puestos a cubrir conforme a las necesidades siendo, como si de una bolsa de llamamiento se tratase, el primer trabajador o trabajadora en incorporarse al puesto a ocupar, el último en abandonar la categoría promocionada.

En caso de producirse excedencias voluntarias, entre las personas promocionadas pero no consolidadas y con el objetivo de que ninguna de ellas pueda sentirse agraviada, éstas perderán su orden y su derecho a promocionar, siendo necesario que se produzca una nueva convocatoria para que el trabajador o trabajadora vuelva a promocionar.

Artículo 21. *Política de contratación.*

Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación de categorías profesionales o puestos de trabajo que se produzcan en la empresa (salvo puestos de dirección y jefaturas), la misma se compromete a llevarlo a efecto con personal que preste servicios en la empresa con carácter fijo o fijo discontinuo, siempre que reúna los requisitos necesarios para desempeñar el puesto ofertado.

De acuerdo con la normativa vigente en el momento de pactarse el presente Convenio Colectivo, podrán celebrarse:

- Contratos por circunstancias de la producción, por eventualidad y acumulación de tareas.
- Contratos de obra o servicio, por servicios determinados.
- Aquellos otros tipos de contratos que establece la normativa vigente, tales como los contratos para la formación, etc., debiendo estar estrictamente justificada la causa que los origine.

En el caso de que tras un contrato temporal se procediera a la formalización de un contrato indefinido, la fecha del primer contrato se considerará como antigüedad siempre y cuando la prestación de servicios, entre uno y otro contrato, no se hubiera interrumpido por un periodo superior a un mes.

En las modalidades de contratación que en el futuro pueda determinar la normativa Legal vigente en cada momento, se deberá estar estrictamente a la causa que les origine.

La contratación eventual, formativa y la interinidad quedarán condicionadas a la concurrencia de las circunstancias justificativas de este tipo de contratos, teniendo preferencia absoluta los fijos-discontinuos por horas de la bolsa correspondiente u otra en caso de agotarse ésta, con la única excepción de que no fuera objetivamente posible la convocatoria de dichos fijos discontinuos, hubiera renuncia de éstos a atender ese concreto llamamiento o no cumplieran con los requisitos exigidos para el puesto y definidos en la promoción convocada para ello.

El sistema de llamada del personal fijo discontinuo se recoge en el Anexo I

La Empresa debe agotar todas las posibilidades de reubicar al personal en otro puesto o función, haciendo uso de la polivalencia, y no podrá contratar personal temporal para la realización de determinadas funciones si existe personal fijo discontinuo, del mismo grupo profesional u otro grupo profesional que pueda responder a las condiciones referidas en el párrafo final de este mismo artículo, no incorporados y que puedan realizar las mismas tareas.

Se acuerda expresamente que la utilización de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal sólo se realizará con carácter excepcional e informando con anterioridad a la mayor brevedad al Comité de Empresa sobre las razones que han motivado la contratación, siempre que esté incorporada la plantilla fija discontinua o, en caso de no estarlo, que ello sea por motivos ajenos a la voluntad de la empresa.

El personal fijo discontinuo que no se encuentre incorporado al trabajo por razón de la aplicación del orden de llamamiento y cese en las bolsas de trabajo, podrá ser contratado temporalmente para otros trabajos de distinta categoría profesional a la suya, siempre y cuando esté incorporado al trabajo la totalidad del personal de la bolsa de la actividad para la que se le contrate, rigiéndose la relación, a todos los efectos, por lo establecido en el contrato temporal, sin que el tiempo de duración sea computable a los efectos de su relación laboral como personal fijo discontinuo.

Artículo 22. *Contratación de personal con discapacidad.*

La empresa Parque Isla Mágica, S.A. se compromete a reservar un mínimo de un 2% de la plantilla de la Empresa para trabajadoras y trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Artículo 23. *Periodo de prueba y preaviso.*

En los contratos de trabajo sea cual sea su tipo, podrá estipularse un periodo de prueba en función de la categoría profesional del personal.

Dichos periodos son los que a continuación se especifican:

- Jefes y Jefas de Departamento, Responsables de Área, Supervisores y Supervisoras o Titulados y Tituladas: 6 meses.
- Encargados y Encargadas, Oficiales y Técnicos y Técnicas: 2 meses.
- Ayudantes, Operadores y Operadoras, Administrativos y Administrativas, y resto de personal:
 - Con jornadas a tiempo completo: 15 días laborables.
 - Con jornada a tiempo parcial: 85 horas de trabajo efectivo.

Las suspensiones del contrato de trabajo por cualquier causa, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho de indemnización alguna.

El personal percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

Transcurrido el periodo de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el personal continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato.

La empresa se verá obligada a comunicar un preaviso de cese en toda modalidad de contratación temporal, cuya duración sea superior a 6 meses. Dicho preaviso será de 15 días.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estará obligado a comunicarlo por escrito a la misma cumpliendo un preaviso de quince días.

Capítulo IV Formación profesional

Artículo 24. *Formación y capacitación.*

La formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de la empresa, y para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras.

El personal tiene derecho a la formación profesional en los términos previstos en el ET. Por ello, todo el personal tiene que tener acceso y beneficiarse de la formación profesional a lo largo de su vida activa en la empresa.

La empresa diseñará y desarrollará planes de formación, solicitando las ayudas y subvenciones que las administraciones a través de los programas de formación ocupacional de la fundación tripartita ponen a su alcance, con la triple finalidad de: inserción en el empleo, mejoramiento en el desempeño de las tareas y promoción profesional interna.

Los planes de formación continua que se soliciten e impartan en Isla Mágica contarán en su planificación, diseño y ejecución, con la directa participación de la RLT. Para mejor cumplimiento de estas funciones se dotará a la RLT de un número de horas igual al de las horas de cada curso que no será computable al crédito horario sindical.

El Comité de Empresa con carácter previo tendrá la facultad de proponer a la dirección criterios sobre su contenido. Asimismo, el Comité de Empresa efectuará el seguimiento del Plan de Formación.

La formación que imparta la empresa será retribuida.

24.1. Formación en materia de seguridad y salud

Para alcanzar el objetivo de garantizar un alto nivel de seguridad y salud en el entorno del trabajo, Isla Mágica integra la prevención de riesgos generales en su sistema de gestión, a todas sus actividades y niveles jerárquicos.

Se dispondrá y mantendrá actualizado el plan de prevención de riesgos laborales de acuerdo a la normativa vigente de aplicación.

El mencionado plan de prevención contendrá las disposiciones que para el mismo establece la normativa vigente de aplicación. A la vez que integra e impulsa la actividad preventiva de la empresa en su sistema de gestión y la extiende a todas las actividades y niveles jerárquicos de la misma.

Isla Mágica S.A. tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación, información y debate en materia de seguridad y salud laboral, el cual se rige por un reglamento aprobado en su seno. A través de dicho Comité se pretende conseguir una mayor implicación de todos los estamentos de la compañía para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La dirección de la empresa aprobará la planificación de la actividad preventiva, con sus correspondientes programas anuales de actividades, que contendrán los medios y recursos necesarios para la consecución de su objetivo, que asimismo contará con los mecanismos de consulta y participación.

La atención cada vez mayor a la problemática del medio ambiente obliga a las empresas a iniciarse en prácticas de protección y conservación del medio ambiente en el entorno del establecimiento.

La formación será remunerada.

24.2. Formación en materia de igualdad.

La plantilla recibirá, de acuerdo con los términos del Plan de igualdad, formación en igualdad. Siendo contenidos de la citada formación, la brecha salarial, el techo de cristal, el acoso sexual o por razón de sexo, la conciliación y la corresponsabilidad así como todos aquellos relacionados que se consideren de interés.

Artículo 25. *Igualdad de trato.*

La empresa se obliga a garantizar el principio de igualdad de trato de todo el personal, con independencia de la situación laboral, sexo, religión, creencia, país de procedencia, etc., conforme a las previsiones del Plan de Igualdad que se anexará al presente Convenio Colectivo.

Capítulo V

Creación y mantenimiento del empleo

Artículo 26. *Protección del empleo de trabajadoras en situación de embarazo.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Plan de Igualdad, en los casos en que la empresa decida la no renovación de los contratos o prórrogas de trabajadoras que en ese momento se encuentren en periodo de embarazo, deberá informar por escrito de tal circunstancia al Comité de Empresa, con un plazo mínimo de 7 días antes del vencimiento del contrato o prórroga. El Comité deberá emitir un informe escrito favorable o desfavorable en el plazo de cinco días desde que le fue notificada la decisión de no continuidad.

Esta norma, no será de aplicación en los siguientes casos:

1. Cuando la trabajadora tenga un contrato de carácter discontinuo para la prestación de sus servicios durante la temporada de apertura del Parque al público, y la empresa comunique la suspensión del contrato por finalización de la temporada. En tal caso, la empresa podrá suspender el contrato, durante el periodo de inactividad, pero se verá obligada a respetar el llamamiento de la trabajadora para las siguientes temporadas; respetando su turno de reincorporación, así como el correspondiente permiso de maternidad que le corresponda si este permiso coincide total o parcialmente durante el periodo de alta de la trabajadora.

2. En los contratos de obra o servicio determinados, cuando el servicio u obra para el que se contrató a la trabajadora se encuentren efectivamente terminados.

3. En los contratos de Circunstancias de la producción, cuando la acumulación de tareas o las circunstancias de la producción hayan efectivamente terminado.

4. Las trabajadoras embarazadas contarán con un uniforme específicamente prenatal.

5. Se considerará trabajo efectivo, para cómputo de vacaciones, el tiempo de baja maternal coincidente con la temporada de Parque.

6. La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, o parto reciente, a los riesgos que se determinen en la evaluación y que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de:

- Una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.
- Reconocimiento a la trabajadora del derecho a la no realización de trabajo nocturno y/o a turnos.

Artículo 27. *Horas extraordinarias y complementarias voluntarias y distribución irregular de la jornada.*

Comité y empresa declaran su compromiso de eliminar las horas extraordinarias y las complementarias voluntarias a las que se refiere el art. 12.5 g) del TRET, por lo que en ambos casos se limitarán a aquellas situaciones que sean imprescindibles.

Se consideran horas complementarias voluntarias todas aquellas que en cómputo diario excedan de 9 horas, compensándose las mismas en descanso equivalente al 175%. Dicha compensación se realizará en días de parque cerrado.

El personal denominado dentro del presente convenio fijo-discontinuo por horas con «Garantía Completa», se regirá por las siguientes pautas en cuanto a la distribución irregular de jornada y horas complementarias:

a) Sólo en los meses de mayo y junio podrá realizarse por parte de la empresa la distribución irregular de la jornada ante la imposibilidad de poder realizar en determinados días la jornada ordinaria de 8 horas. En los cuadrantes entregados al personal de los meses de mayo y junio se incluirán esas horas distribuidas irregularmente, quedando el 30 de junio de cada año cerrado el saldo compensatorio.

b) Aquellas horas que excedan la jornada de 8 horas diarias y que no sean consideradas complementarias voluntarias, serán objeto de compensación en descansos, siempre y cuando el total de horas mensuales no se superen las 164 horas. Tales descansos se retribuirán y compensarán como horas ordinarias acumuladas en días completos o fracción en parque cerrado.

En el caso de los meses en que se superen las 164 horas, se procederá a compensar el exceso de las mismas en días completos o fracción en parque cerrado.

c) La persona trabajadora conocerá puntualmente y con carácter previo a su realización la tipología de las horas que realizará, figurando las mismas en los cuadrantes. La jornada se registrará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. El número y retribución de estas horas realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios en el mes en que se coticen.

Capítulo VI Tiempo de trabajo

Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

28.1. La jornada de trabajo.

La jornada ordinaria será, con carácter general, de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, realizadas de lunes a domingo.

Dado que por su naturaleza la actividad de la empresa es de intensidad variable y de difícil previsión, la jornada de trabajo es de por sí de distribución irregular.

La jornada en cómputo mensual será la equivalente a 164 horas, independientemente del tipo de contrato.

28.2. Garantías de los trabajadores/as fijos discontinuos por horas.

Se considerará que es personal a plena disposición aquél que al producirse el primer llamamiento en el orden correspondiente de Bolsa, se incorpore al trabajo con la posibilidad de cumplir los cuadrantes asignados por la Empresa, sin solicitar de ésta ninguna limitación horaria o de jornada en la confección de los cuadrantes y manteniéndose dicha situación durante toda la Temporada.

Dentro de este tipo de trabajadores a Plena Disposición, la Empresa garantiza un mínimo de 155 personas (que formarán un listado nominal e inamovible) que ocuparan las posiciones que hayan sido designadas por la empresa en función de las necesidades al comienzo de la temporada. Tendrá las siguientes características:

- Mínimo 8 horas de trabajo efectivo diario durante la temporada
- 120 días cotizados durante la temporada

Las 8 horas/día se considerarán como media mensual de los días trabajados en los meses de mayo y junio, dos únicos meses donde se producirá la distribución irregular de estos trabajadores, entendiéndose como irregular la posibilidad de compensar una jornada de menos de 8 horas con otra de más de 8 horas.

Los 120 días cotizados no incluyen vacaciones que podrán ser como máximo 7 días en días de parque abierto (ver Art. 32 de Vacaciones).

Los días de Asuntos propios, permisos y bajas por enfermedad serán restados del cómputo de los 120 días.

Los empleados que entren a formar parte de la bolsa de Fijos Discontinuos a Plena Disposición y que opten a estos puestos de trabajo tendrán la consideración de trabajadores Fijos discontinuos con «Garantía completa». Para la selección de los mismos se pondrá de las bolsas actuales y el orden establecido en las mismas en cada momento.

Será necesario:

- Estar a plena disposición
- No realizar cesiones de turnos
- Un número ilimitado de permutas (entendiéndose a estos efectos la permuta tal y como se define en el apartado 5 siguiente).
- Cuatro días de asuntos propios sin retribución en la Temporada, siempre y cuando los mismos se soliciten y sean autorizados, cumpliendo los requisitos establecidos en el Convenio.
- Posibilidad de jornada partida que podrá tener un máximo de 4 horas de diferencia, comprometiéndose la empresa a acortar estas horas en la medida de lo posible.

En caso de producirse alguna vacante, ésta será ocupada por el siguiente de su bolsa, siendo la garantía proporcional al tiempo de alta cuando ésta se produzca a lo largo de la temporada y no el primer día. Estas vacantes, una vez se haya consultado a toda la plantilla de fijos discontinuos existente y no haya más personal para cubrir las, se dejarán sin cubrir.

Cualquier discrepancia sobre esta cuestión se resolverá en el seno de la Comisión Paritaria.

Para el restante personal fijo discontinuo horas a plena disposición que mantenga dicha situación durante toda la Temporada y que no haya entrado a formar parte de la bolsa de trabajadores Fijos discontinuos con «Garantía completa», la garantía será la parte proporcional de 680 horas en función de los días efectivamente trabajados, es decir, computándose en proporción al número de días de trabajo real que medien desde la fecha de su incorporación hasta aquella en que se produzca su baja. La jornada mínima de este colectivo será por tanto de 5 horas diarias.

Será necesario que cumplan las mismas condiciones que los trabajadores Fijos discontinuos con «Garantía completa».

En caso de que el trabajador/a solicite pasar a la situación de no disponibilidad o incumpla alguno de los puntos anteriores, este pasaría a situación de «No disponibilidad» y perdería la garantía, pasando al último lugar de su bolsa y, en su caso, a situación de baja en la Seguridad Social, dejando paso a la persona que ocupe el puesto inmediatamente siguiente en su Bolsa.

Se considerará personal fijo discontinuo horas en situación de no disponible a aquellos trabajadores/as que por razones de interés particular manifiesten a la Empresa que no están disponibles para realizar todos los cuadrantes confeccionados por la misma durante determinados periodos de la Temporada (no se entenderá como no disponible al trabajador/a cuya disponibilidad no sea posible por causa legalmente justificada según lo dispuesto en los artículos 37 del TRET y 35 del Convenio Colectivo).

El personal no disponible tendrá las siguientes limitaciones:

- Perderá la garantía de horas.
- Tendrá obligación de encontrarse disponible los sábados, domingos y festivos.
- No dispondrá de días de asuntos propios.
- No podrán ceder turnos.

- Jornada Mínima de 4 horas
- Tendrán un número ilimitado de permutas, siempre que estén justificadas (entendiéndose a estos efectos la permuta tal y como se define en el apartado 5 siguiente).

Con el fin de que cada trabajador/a tenga la oportunidad de realizar en la temporada una jornada de trabajo lo más elevada posible, la empresa hará uso de la polivalencia existente entre el personal del mismo grupo profesional ya contratado, incluyendo servicios de Limpieza y Servicios generales.

28.3. Garantía de los trabajadores/as de estructura continua y fijos discontinuos por meses.

La Empresa garantiza que el número de trabajadores/as de estructura continua no sea inferior a 13 y que el número de trabajadores/as fijos discontinuos por meses no sea inferior a 46 repartidos de siguiente forma:

- 8 con garantía de 8 meses,
- 11 con garantía de 9 meses,
- 14 con una garantía por los meses de apertura parque temático y
- 13 con garantía por los meses de apertura del parque Acuático (15 días previos y 15 días posteriores),

Obligándose a cubrir las vacantes que se produzcan, salvo que éstas se deban a los siguientes motivos:

- Baja voluntaria del trabajador/a.
- Amortización del puesto por causas objetivas (concurriendo por tanto causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción).
- Que el trabajador/a pase a engrosar la plantilla de estructura continua en caso de fijos discontinuos meses

28.4. Fijación de los cuadrantes.

La fijación de todos los horarios individuales (cuadrantes) se realizará por la UGC, en formato único, con carácter mensual para el personal con «Garantía Completa», entendiéndose como carácter mensual cuatro semanas (se exceptúa el primer mes de la temporada cuando el mismo no coincida con un mes natural completo) y con carácter semanal para el resto de los trabajadores/as. En ambos casos, los cuadrantes se publicarán con una antelación mínima de 6 días.

Estos cuadrantes podrán ser modificados en los siguientes supuestos y condiciones:

1.—Supresión de día asignado en cuadrante.

El cierre total de las instalaciones del parque podrá estar motivado por hechos extraordinarios imprevistos o inevitables que imposibiliten temporalmente al empresario o al trabajador cumplir sus respectivas obligaciones (fallo general de suministro eléctrico, incendio, inundaciones, diluvio...). Así mismo, por causas de extrema adversidad meteorológica, el parque podrá cerrar al público en su totalidad, debiendo la empresa asignar el cuadrante previsto en otro día a todo el personal afectado. Y garantizando así el compromiso de 120 días de trabajo del personal con «garantía completa».

2.—Modificación de horario en el cuadrante diario asignado.

Para el colectivo de «Garantía Completa» esta facultad de revisar los horarios y modificar la jornada se podrá ejercitar por la Empresa con una semana de antelación, cuando se produzca una variación significativa en la afluencia estimada en el momento de su confección, sin que ello tenga porque afectar a los días asignados en el cuadrante y respetando en todo caso la jornada mínima de trabajo y días de descanso y en definitiva, garantizando los compromisos de días cotizados y jornada adquiridos en el Convenio.

Respecto a los cuadrantes semanales del personal que no forma parte del colectivo de «Garantía completa», con el objetivo de facilitar el desarrollo de la actividad en la empresa, existirá una absoluta flexibilidad para la modificación o ampliación de cuadrantes, respetando siempre la jornada mínima establecida en convenio y/o para la realización en distintos días de aquellas jornadas que no pueden realizarse por disminución ostensible de la afluencia de visitantes, debida a condiciones meteorológicas adversas (lluvia, etc.) o a otras circunstancias excepcionales, tales como falta de fluido eléctrico, avería en las instalaciones que impidan o dificulten en gran medida el ejercicio de la actividad de las mismas o cualquier circunstancias que afecte a la afluencia de visitantes. Estas jornadas serán recuperables en los días en que, a juicio de la empresa, las necesidades del personal en el centro de trabajo sean más elevadas y deberán estar especificadas en cuadrante.

Simultáneamente a la publicación de los cuadrantes definitivos se entregará una copia de los mismos al Comité de Empresa. La Empresa tutelaré el cumplimiento de dichos cuadrantes.

Al momento de la confección de los cuadrantes, la Empresa procurará fijar con criterios de racionalidad y equidad todos los horarios de la plantilla, procurando asegurar la rotación en los diferentes puestos de trabajo, turnos y en los días de descanso, con especial prioridad sobre la asignación de descansos en fin de semana, con idea de que la plantilla disfrute de éstos de una manera equitativa y proporcional atendiendo a criterios objetivos, como periodo de permanencia en alta y número de fines de semana disfrutados. Aunque siempre teniendo en cuenta las dificultades existentes en la confección de cuadrantes por motivos ajenos a la Empresa (tales como situaciones de Incapacidad Temporal, ausencias imprevistas, vacaciones o días de asuntos propios imprevistos, etc.).

La Empresa se obliga a entregar con carácter mensual, la relación de todos los trabajadores/a, con indicación del tipo de contrato, área o departamento o bolsa de llamada, con su orden individual, a la que pertenecen, resoluciones de contratos habidas por cualquier causa y forma en que se han cubierto las vacantes. Así mismo facilitará cualquier otra información que resultare necesaria para determinar la situación real de la jornada de la plantilla, incluidas las realizadas en contratos verbales.

En los casos en los que el personal acuda al centro de trabajo y no pueda iniciar la prestación de sus servicios por las causas anteriormente señaladas, tendrá derecho a una compensación por gastos de desplazamiento de 10 € por cada día que ello ocurra.

En caso de que el personal llegara a iniciar la jornada ésta no se podrá anular, ni reducir, bajo ningún pretexto. Si a pesar de ello, por los motivos excepcionales ya citados se interrumpiera la jornada, ésta deberá ser abonada en su totalidad.

28.5. Las permutas de turnos a instancias del trabajador/a.

Se autorizará la permuta en los cuadrantes, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se solicite a través del modelo único de solicitud de cambio, que será entregado a la UGC.
- Que se realice entre personas que estén incluidas en el mismo cuadrante ya publicado como definitivo.

- Que las personas implicadas en el cambio tengan la aptitud y formación suficientes para desempeñar las funciones de los puestos permutados y las funciones sean compatibles.
- Que se preavise a la UGC con una antelación de 24 horas.
- La jornada a permutar no puede tener una diferencia de más de 1 hora con la jornada con la que se va a cambiar.
- Que no afecten a terceras personas.

En los casos en los que la permuta se realice entre turnos con diferente número de horas de trabajo (máximo una hora), cada empleado tendrá que asumir el horario del turno permutado.

Si la permuta se solicita con una antelación superior a 7 días, la Empresa deberá contestar dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud y si se solicita con una antelación inferior a 7 días, la contestación se producirá dentro de las 24 horas siguientes.

28.6. Jornada máxima.

La jornada máxima diaria podrá llegar excepcionalmente a 9 horas, teniendo la consideración de horas extraordinarias o complementarias voluntarias todas las que superen este límite y debiendo ser compensadas con el 175% en descanso retribuido.

Las jornadas de más de 6 horas continuadas tendrán un descanso retribuido de 25 minutos.

El personal de Estructura Permanente, así como el personal fijo discontinuo meses se dividirá en los siguientes grupos:

- Personal cuya jornada y horario de trabajo debe estar vinculado a la jornada y horario del Parque: la jornada y horario serán los establecidos en función de las necesidades de cada departamento.
- Personal cuya jornada y horario de trabajo no es necesario que esté vinculado a la jornada y horario del Parque: jornada intensiva de 8.00 a 15.30 y una tarde de guardia rotativa por departamentos de lunes a jueves.

La Empresa establecerá un único sistema de fichaje obligatorio para todo el personal. El control de fichajes será efectivo cuando se realice como máximo cinco minutos después de la entrada o antes de la salida especificada en cuadrante.

Artículo 29. Descanso semanal.

Todos los trabajadores/as de temporada tendrán derecho al disfrute de un descanso semanal de un día y medio consecutivo o su equivalente a 36 horas desde el final de una jornada y el inicio de la siguiente. El medio día de descanso semanal podrá ser acumulado hasta dos semanas consecutivas.

Artículo 30. Trabajos en días festivos.

En el caso de que las fiestas nacionales, autonómicas y locales no se disfruten en la fecha correspondiente, lo que sucederá habitualmente dadas las características específicas de la actividad que regula este convenio, su descanso se compensará por otros días en jornadas distintas, en cuanto al personal de estructura continua y fijos discontinuos meses.

Por lo que respecta al personal Fijo discontinuo horas, las jornadas trabajadas en los referidos días festivos se compensarán en permiso retribuido al 80 % durante jornadas de Parque cerrado al público según el calendario de Parque (ver Art. 28.6 de Jornada Máxima).

Artículo 31. Calendario laboral.

La Empresa, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo que le corresponden, comunicará al Comité de Empresa, con antelación suficiente, el calendario de apertura y cierre del Parque, y le recabará informe al respecto.

Igualmente, el Calendario Laboral que resulte de las fechas de apertura y cierre se comunicará a la Representación Laboral de los Trabajadores y se publicará en los tablones de anuncios de la empresa, para conocimiento de todo el personal.

El calendario debe contener lo siguiente:

- Temporada (Fecha de apertura y cierre al público).
- Jornada ordinaria de la empresa.
- Fiestas Nacionales, de la Comunidad Autónoma y Locales.

Para el personal de parque y de estructura discontinua, la empresa deberá publicar cada año, con un mes de antelación a la apertura del parque, la relación de posibles turnos de disponibilidad de cada bolsa de llamada y de cada unidad de parque para los meses de Marzo a Junio. Con antelación al 15 de Junio de cada año, la empresa publicará los turnos de disponibilidad de cada bolsa de llamada y cada unidad de parque, para los meses de julio a noviembre.

Esta publicación se realizará en el tablón de anuncios donde se publicó el Calendario Laboral, y en el mismo lugar donde se publicaron las bolsas de llamadas.

La apertura de parque en el año no será inferior a 136 días. En caso contrario la empresa abonará los salarios de la diferencia de días entre los que cada año se fijen como apertura de parque y los 136 que se comprometen, si aquellos son inferiores a esta cifra a no ser que:

- Se hayan cumplido las horas/días garantizados en la temporada.
- Los días de apertura inferiores a 136 establecidos para el calendario anual obedezcan a la realización de obras que supongan modificación del Parque o cualquier situación análoga.
- Los días de no apertura del Parque obedezcan a causas previstas en el Convenio.

Artículo 32. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales y su cómputo de devengo y período de disfrute será desde 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

La Estructura Permanente disfrutará al menos de 15 días naturales entre junio y septiembre.

El personal que preste sus servicios como fijo discontinuo podrá disfrutar de hasta un máximo de 7 días en días de parque abierto. Estos deberán ser continuados o no salvo en el caso de solicitarse durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre donde deberán ser obligatoriamente continuados. Para ello, se confeccionará el correspondiente calendario en la primera quincena del mes de mayo, de tal manera que permita el funcionamiento del parque con absoluta normalidad.

El resto de las vacaciones del personal fijo discontinuo se podrá disfrutar de forma continuada o no, pero siempre en periodo de Parque Cerrado.

Las vacaciones se retribuirán cuando efectivamente se disfruten y los pagos se entenderán como cantidades a cuenta de la que finalmente resulte.

Las vacaciones del personal que preste servicios por horas se determinarán de conformidad con la siguiente fórmula:

$$X = \frac{171 \times n^{\circ} \text{ de horas efectivamente trabajadas}}{1.800}$$

Donde X es el número de horas que corresponderán por vacaciones.

Artículo 33. *Licencias y permisos retribuidos.*

Sin perjuicio de los motivos relacionados en el artículo 37 del TRET, el personal, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permiso retribuido por las causas relacionadas a continuación:

- Por el tiempo necesario y razonable para asistir al médico especialista, con la correspondiente prescripción del médico de cabecera.
- Por accidente o enfermedad grave, por hospitalización o intervención quirúrgica, por reposo domiciliario derivado de lo anterior y prescrito por el médico, de parientes hasta el 2er grado de consanguinidad o afinidad, con derecho al disfrute irregular durante el periodo de hospitalización:
 - * Si se produce en Sevilla o su área metropolitana: 3 días naturales.
 - * Si se produce fuera de Sevilla o su área metropolitana: 4 días naturales.
- Por fallecimiento de parientes hasta el 2er grado de consanguinidad o afinidad
 - * Si se produce en Sevilla o su área metropolitana: 2 días naturales.
 - * Si se produce fuera de Sevilla o su área metropolitana: 4 días naturales.
- Por boda de hermanos o hermanas, hijos o hijas y padre o madre del trabajador o trabajadora: 1 día natural.
- Por natalidad: 3 días naturales,
- Por cambio o traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo. La mujer por su voluntad podrá sustituir esta ausencia de una hora en dos ausencias de 45 minutos cada una, o por una reducción de la jornada de 45 minutos.
- En materia de permisos retribuidos los derechos de las parejas de hecho serán iguales a los de las parejas matrimoniales.
- Las causas que den lugar a permiso se comunicarán por escrito a RRHH o en su defecto a la UGC en impreso facilitado por la empresa, con la máxima antelación posible y acompañando el correspondiente justificante. Se exceptúan los casos de urgencia.
- En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.
- Las licencias se disfrutarán sin pérdida de retribución.
- El trabajador o trabajadora podrá disponer, sin retribución y por cada temporada, de cuatro días por asuntos propios en caso de empleados que se encuentren a plena Disposición. En lo que respecta a la solicitud y autorización se estará a lo establecido en el artículo 28.5 para la permuta en los cuadrantes.

Los empleados que no se encuentren a Plena Disposición no tendrán días de asuntos propios.

Artículo 34. *Suspensión del trabajo del personal en contacto alimentos.*

El personal que, por sus funciones laborales, deba mantener contacto con productos alimenticios y otros servicios que pudieran ser vías de transmisión de enfermedades, no podrá padecer o ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá someterse obligatoriamente, la Empresa podrá suspender su contrato de trabajo en tanto dure dicha situación siendo, entonces, de aplicación el artículo 7.4 y concordantes del R.D. 28L7/83.

No obstante lo anterior, la Empresa deberá de agotar todas las posibilidades para tratar de reubicar al trabajador o trabajadora en otro puesto de trabajo, teniendo preferencia sobre cualquier contratación de trabajo temporal si está en condiciones de realizar las mismas funciones o tareas que éste.

Capítulo VII Retribuciones

Artículo 35. *Forma, lugar y tiempo de pago.*

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta del trabajador o trabajadora. El pago será mensual y se abonará dentro de los 6 primeros días de cada mes.

El personal incluido en el área funcional comercial-marketing sometido a sistemas de incentivos deberá tener conocimiento de los parámetros a seguir para la consecución de los mismos. Dentro de los 15 días de apertura del Parque. A estos efectos la empresa hará entrega documental personalizada de las condiciones referidas.

Artículo 36. *Tablas salariales.*

Las partes acuerdan que durante las tres temporadas de vigencia del Convenio, tomando como fecha de comienzo para este punto en concreto la del 1 de enero de 2016, se aplicaran las Tablas Salariales que se incorporan como Anexo II del Convenio.

Para el año 2016 se aplicará una subida salarial del IPC (sólo si es positivo) + 1%

Para el año 2017 se aplicará una subida salarial del IPC (sólo si es positivo) + 0,5%

Para el año 2018 se aplicará una subida salarial del IPC (sólo si es positivo) +0,5%

Artículo 37. *Salario base.*

Es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos, en las cuantías señaladas en el Anexo II del presente Convenio.

El importe del salario de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 se ha establecido teniendo en cuenta que los trabajadores y trabajadoras de dichos grupos, al menos durante un periodo determinado al año, prestan parte de la jornada en horario nocturno.

Artículo 38. *Plus de fidelidad.*

El personal de la estructura fija discontinua con al menos un cuatrienio de antigüedad en la empresa (sin límite de cuatrienios), que en la vigente temporada se encuentre en situación de Plena Disposición percibirá a la finalización de cada una de las temporadas de vigencia del Convenio, una paga igual al importe del 4%, del Salario Mínimo Interprofesional mensual vigente en cada momento, multiplicado por el número de meses completos que el trabajador/a haya permanecido en alta y por el número de cuatrienios. Siendo la fórmula resultante:

4% del SMI x número de cuatrienios x meses en alta al año

Los meses se entenderán naturales, computándose de fecha a fecha y la fracción de días, si la hubiere, se computará como mes completo si la misma excede de quince días.

No se computará a los efectos de la antigüedad de cuatrienios los periodos de tiempo de excedencia voluntaria.

Artículo 39. *Plus de eventos.*

En los eventos que se celebren durante la temporada de parque, pero únicamente en las horas que se trabaje a partir de la siguiente a la de cierre del parque al público, y durante la totalidad de la jornada de los que se celebren fuera de la temporada de parque, los trabajadores y trabajadoras percibirán un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

A estos efectos en los días en que dentro de la Temporada el Parque no abra al público, se tomará en consideración el horario del día más próximo de Parque abierto.

Artículo 40. *Plus de nocturnidad.*

Aquellos trabajadores y trabajadoras que no sean contratados específicamente para prestar sus servicios en periodo nocturno, tanto en régimen de turno como con carácter fijo, en caso de tener que realizar horas nocturnas cobrarán un plus de nocturnidad por hora nocturna realizada de 0,66 €.

Los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 tendrán derecho a percibir el Complemento especial de nocturnidad que figura en las tablas salariales del Anexo II.

Artículo 41. *Gratificaciones extraordinarias.*

Serán dos gratificaciones anuales y de cómputo anual las cuales serán abonadas de forma prorrateada cada mes.

Artículo 42. *Premio de temporada.*

Se establece un Premio de Temporada consistente en una cantidad que se determinará en relación a los resultados que alcance la compañía en la temporada y que afectará a todo el personal.

Las cantidades y los resultados a alcanzar serán determinados por la Comisión Paritaria

Artículo 43. *Uniformes.*

La empresa proporcionará anualmente a su personal la ropa de trabajo adecuada para la realización de sus funciones. Dicha entrega tendrá carácter no salarial y será de uso obligatorio.

En caso de deterioro o pérdida injustificada del uniforme, se descontará el valor del mismo de las percepciones que correspondan al trabajador o trabajadora.

Los zapatos serán comprados por los empleados, salvo en los casos en los que estos tengan que tener unas características especiales por temas de seguridad y salud, concretamente Restauración, Servicios Generales, Almacén y Mantenimiento de Telecomunicaciones.

Para ello, la empresa concederá una ayuda de 22 euros por temporada antes de la incorporación.

Los zapatos deberán tener unas características específicas (color, forma, sin tacones, material, tipo de calzado, etc.) que se entregarán junto con el resto del vestuario y normas de correcto uso en el momento de la recogida del mismo.

Capítulo VIII Beneficios sociales

Artículo 44. *Becas.*

La empresa destinará una bolsa para becas de estudios del personal empleado. El Comité de Empresa será informado del presupuesto y podrá emitir informe valorativo en los 15 días siguientes a la recepción de la comunicación.

Para la concesión de becas se contará con lo que determine el Comité de Becas, constituido por un trabajador o trabajadora de Recursos Humanos, otro del Departamento de Formación y otro del Comité de Empresa.

Los criterios para la concesión de becas serán:

- Interés profesional de los estudios.
- Resultados académicos si ya se disfruta una beca, o los estudios fueron comenzados por el trabajador o trabajadora.
- Proporcionalidad en función del número de becas, coste de los estudios y el importe total de la bolsa.
- Tipos de estudios, otorgándose mayor valor a aquellos de mayor grado y oficiales.
- Rendimiento histórico del empleado o empleada.

En función de las solicitudes de becas presentadas, podría declararse desierta la convocatoria, parcial y totalmente.

La empresa procurará facilitar los estudios al personal becado, a través de la adaptación de los horarios, siempre que esto no interrumpa la normal actividad de la empresa.

La Comisión Paritaria tendrá como misión el seguimiento del cumplimiento del Plan de Becas de Estudios.

La Empresa dotará la bolsa para becas de estudio con 3.000 €, y la de otros aspectos sociales con 12.000 €, para cada uno de los años de vigencia del Convenio. El destino del fondo de otros aspectos sociales se acordará entre la empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 45. *Accidente de Trabajo.*

La empresa garantiza el percibo del salario real a aquellos trabajadores y trabajadoras en situación de Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo. Dicha garantía se iniciará el primer día en que el trabajador o trabajadora sea declarado en tal situación y se prolongará mientras dure la misma.

Este periodo devengará vacaciones retribuidas en la misma forma para el personal fijo discontinuo horas, meses o estructura.

La empresa garantiza la percepción del 50% del salario real durante los tres primeros días de baja para las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral. Asimismo se garantiza el pago del salario real si media hospitalización de 1 día o más, y en los casos de intervención quirúrgica, haya o no hospitalización.

Cualquier baja de este tipo deberá venir justificada por la documentación preceptiva

En el caso de que por la fecha en que se produzca el A.T. o E.P. no exista base de referencia del mes anterior la base de cotización para la I.T. se calculará en base al salario real devengado hasta la fecha del hecho causante, teniendo como mínimo de referencia el cuadrante previsto.

Artículo 46. *Seguro colectivo.*

La Empresa se obliga a concertar una póliza de seguro colectiva, con cobertura para todo el personal a su servicio en situación de alta laboral en los siguientes riesgos:

25.000 € por muerte o invalidez permanente (gran invalidez o invalidez permanente absoluta) derivadas tanto de accidente de trabajo como de accidente no laboral.

La empresa se obliga igualmente a concertar una póliza de seguro colectiva que cubra a los trabajadores y trabajadoras de Parque Isla Mágica S.A., que debidamente autorizados para acceder al Parque, que se encuentren dentro del recinto de este.

Las cuotas y riesgos cubiertos son:

- 15.000 € fallecimiento por accidente ocurrido en el recinto del Parque.
- 25.000 € invalidez permanente por accidente ocurrido en el recinto del Parque.

Esta póliza podrá ser la misma que la empresa suscriba por decisión de esta, para la cobertura de otros colectivos diferentes al de los trabajadores de Parque Isla Mágica, S.A. Dichas coberturas tendrán efecto desde el día siguiente al de la firma de este Convenio, independientemente de su publicación.

Artículo 47. *Comedor.*

La empresa ofrecerá a la plantilla, en el comedor designado para ello, la posibilidad de realizar la comida al precio de 3 € desde la firma del Convenio y durante toda la vigencia del mismo.

El comedor de empleados/as permanecerá abierto y prestando servicio desde las 13:00 hasta las 18:00 horas.

La empresa confeccionará el menú cada 15 días y mantendrá su publicación en el comedor.

La empresa instalará en el comedor máquinas de bocadillos y el precio de los mismos será el coste empresa.

Artículo 48. *Entradas para el personal.*

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador/a 15 entradas al Parque Temático y tres al acuático siempre que se incorpore antes del 1 de junio y por un periodo previsto de al menos 3 meses.

Podrán ser retiradas en el departamento de RRHH tras su incorporación. En caso de producirse la incorporación con posterioridad al 1 de junio, a cada trabajador se le hará entrega de 3 entradas mensuales con un máximo de 9 por temporada.

El citado beneficio tiene la consideración de retribución en especie, por lo que tendrá el tratamiento fiscal establecido legalmente para ello.

Las entradas se entregarán por anticipado presumiendo la permanencia del trabajador o trabajadora en la Empresa durante tal periodo de tiempo, razón por la cual si el trabajador o trabajadora, por voluntad propia, causara baja anticipadamente en la Empresa, deberá de reintegrar un número de entradas proporcional al tiempo no trabajado, y de no hacerlo la Empresa podrá descontar de su liquidación por cese el importe de las mismas.

Podrá canjearse cada 3 entradas por un pase de temporada. En caso de Familia numerosa, es decir, unidad familiar con 3 o más hijos, cada empleado que se haya incorporado antes del 30 de junio tendrá derecho a 3 entradas más por hijo a partir del tercero o un pase si así lo deseara, siendo necesario para ello presentar el libro de familia.

Artículo 49. *Sala de estudio y lectura*

La Empresa pondrá a disposición del personal un local destinado a estudio y lectura, así como áreas de descanso en el Parque, para su uso en tiempo libre.

Capítulo IX Régimen disciplinario

Artículo 50. *Faltas y sanciones del personal.*

La Dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales, considerados como tal toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y especialmente en el presente Convenio Colectivo, en que incurran los trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La Empresa informará al Comité de todas las sanciones graves y muy graves, así como de las leves si se sancionaran con suspensión de empleo y sueldo, que imponga en el ejercicio de su potestad.

Artículo 51. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de las consecuencias, la intención del actor/a, la trascendencia, y la publicidad de la misma.

Artículo 52. *Procedimiento sancionador.*

La imputación de las faltas requerirá comunicación al trabajador o trabajadora, en la que debe constar la fecha y los hechos que la motivan.

En el supuesto de imposición de sanciones por faltas muy graves se dará cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 64.1.6 del E.T.

Artículo 53. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de falta leve cada una de las acciones u omisiones siguientes:

- De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le haya encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- No fichaje tanto a la entrada como a la salida de más de 3 veces durante la temporada.
- A efectos de puntualidad se entenderá que al inicio y al final de la jornada el trabajador o trabajadora se deberá encontrar en su puesto de trabajo uniformado o uniformada y en condiciones de realizar sus tareas.
- El uso indebido de herramientas, útiles y uniforme.
- Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- Discutir con los compañeros o compañeras dentro de la jornada de trabajo, siempre que no sea en presencia de público, siendo, en este último caso, considerado como falta grave.
- Falta de asistencia al trabajo por un día sin causa justificada.
- Falta de rendimiento habitual.
- No hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada.
- No llevar en el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la Empresa o lucir en uno u otras pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizaciones, para su unidad.
- No observar las señales de tráfico dentro del recinto del Parque. En caso de producir un accidente o daños en el vehículo o en la propiedad de la Empresa, se considerará falta muy grave, en función de los hechos ocurridos.
- La falta de aseo y pulcritud del trabajador o trabajadora y/o del material empleado durante el servicio.
- El uso del teléfono móvil particular en el puesto de trabajo, o en cualquier lugar del Parque si hay visitantes y el trabajador o trabajadora viste el uniforme reglamentario. Se considerará falta grave la reincidencia en la misma temporada, si hubiere sido sancionada.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves cada una de las acciones u omisiones siguientes:

- Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de tres meses. Bastará una sola falta sin con ello se crea un perjuicio a un compañero o compañera o a la empresa.
- Cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes.
- La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia en un plazo de 90 días.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros y compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.

- Simular la presencia de otro empleado o empleada al trabajo, firmando o fichando por él o ella.
- La imprudencia en acto de servicio incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad.

Si implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros o compañeras o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

- Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o la empresa.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.
- No entregar fehacientemente a la empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta o confirmación derivados de una situación de Incapacidad Temporal.
- Emplear para uso o consumo propios productos, enseres y prendas de la empresa.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos de índole particular durante la jornada.
- La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado previamente la atención al trabajador o trabajadora o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o compañeras que realicen su trabajo en el mismo local o de la clientela.
- La falta de respeto hacia el público, mandos, personal subordinado y compañeros o compañeras de trabajo.
- Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

- No entregar a la mayor brevedad posible a la Dirección de la Empresa cualquier notificación o documento, ya sea oficial o de importancia para ella.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la empresa o compañeros y compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.
- Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.
- Originar riñas y pendencias con sus compañeros o compañeras de trabajo. Si fuera con la clientela, se considerará falta muy grave.
- Los abusos de autoridad y de posición dominante, de un cargo superior a uno subordinado.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves cada una de las acciones u omisiones siguientes:

- Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de tres meses.
- Cinco o más faltas de puntualidad en un plazo de 30 días, o diez o más faltas de puntualidad en el plazo de 6 meses.
- La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un periodo de 90 días.
- El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar. Entre otros, se consideran en este apartado quedarse con propinas individualmente y no hacer la entrega para su reparto entre todo el personal.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los mandos superiores o sus familiares, así como a los compañeros y compañeras, personal subordinado y clientela.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- Causar accidentes por imprudencia o negligencia.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.
- La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos del tráfico empresarial.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros o compañeras de trabajo.
- La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjera graves daños a las personas o a las instalaciones.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños de los mismos datos de reserva obligada.
- La negativa a realizar una inspección de taquilla, contenido de bolsos o vehículos al entrar o salir del recinto del Parque, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- El uso indebido de entradas de personal, como por ejemplo su venta.
- Aceptar regalos de cualquier tipo de parte de proveedores, contratistas o clientes.
- Conductas constitutivas de acoso sexual.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título enunciativo:

- a) Observaciones sugerentes, chistes y/o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo o puesto del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora, por razón de su sexo.
- e) Toda agresión sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual y la humillación serán sancionadas en su grado máximo cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o agresora.

- No facilitar los equipos de protección individual así como no hacer un seguimiento estricto de su correcta utilización.
- Cualquiera de las decisiones tomadas por personal con responsabilidad de mando u organizativo que suprima y/o merme cualquier medida de seguridad.

Artículo 56. *Clases de sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionadas de acuerdo con la graduación de las mismas.

Las sanciones máximas que se podrán imponer, en función a su calificación, serán las siguientes:

— Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

- Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
- Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
 - b) Despido disciplinario

Artículo 57. *Cumplimiento y prescripción de las sanciones.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

De no hacerse así prescribirá su cumplimiento.

Artículo 58. *Enumeración.*

Las faltas consignadas en los artículos precedentes son meramente enumerativas, y en lo no especificado se estará a la normativa vigente.

Capítulo X Derechos sindicales

Artículo 59. *Derechos sindicales.*

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, con los límites que establece la legislación vigente.

Las Secciones Sindicales debidamente constituidas como tal, podrán elegir delegados o delegadas sindicales, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

- La empresa o centro de trabajo deberá ocupar más de 250 trabajadores o trabajadoras.
- Las secciones sindicales deben tener algún o alguna representante en el Comité de Empresa.
- Los delegados o delegadas sindicales deben ser elegidos por y entre los afiliados y afiliadas al sindicato de la sección sindical.

Cumpliendo los requisitos arriba mencionados, el número de delegados o delegadas sindicales que podrán elegir será el siguiente:

- Cuando el sindicato haya obtenido entre un 5 y un 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, podrán elegir un solo delegado o delegada
- Cuando el sindicato haya alcanzado el 10% de los votos en las elecciones a Comité de Empresa, la sección sindical podrán elegir los siguientes delegados o delegadas sindicales:

<i>Trabajadores o Trabajadoras</i>	<i>Delegados o Delegadas</i>
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

Los Delegados o Delegadas sindicales que además sean miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas atribuciones que los miembros del Comité de Empresa.

Aquellos delegados o delegadas sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa tendrán únicamente las atribuciones que la ley les confiere.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de las mismas garantías sindicales que los componentes del Comité de Empresa, sean o no miembros de éste.

Los delegados y delegadas sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho al mismo crédito horario que éstos.

En el caso que el delegado sindical sea además miembro del Comité de Empresa, no cabrá la duplicación del crédito horario.

- Créditos de horas para miembros del Comité de Empresa

<i>Trabajadores y trabajadoras</i>	<i>Nº horas</i>
Hasta 100	15 mensuales a utilizar por cada miembro
Desde 101 hasta 250	20 mensuales a utilizar por cada miembro
Desde 251 hasta 500	30 mensuales a utilizar por cada miembro
Desde 501 hasta 750	35 mensuales a utilizar por cada miembro
Desde 751 en adelante	40 mensuales a utilizar por cada miembro

- Los componentes del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales dispondrán de una bolsa anual de crédito horario. Su distribución se realizará proporcionalmente entre cada miembro que podrá hacer uso irregular de la misma durante el año, así como podrá acumularlas a otros miembros de Comité o Delegados y Delegadas Sindicales. La citada bolsa se concretará en reunión conjunta entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa.
- Tres miembros del Comité de Empresa, designados por dicho Órgano, serán dados de alta con un mes de antelación a la fecha prevista de apertura del Parque al público, y se mantendrán en tal situación hasta los quince días siguientes a la fecha finalización de la Temporada, para propiciar un mejor desarrollo de sus actividades sindicales y representativas. Las jornadas comprendidas en los referidos periodos de permanencia en alta se computarán con cargo al crédito horario sindical, a excepción de un número total de 500 horas.
- El Comité de Empresa tendrá la facultad de designar Delegados o Delegadas de Prevención de entre los Delegados y Delegadas Sindicales, aun cuando no sean miembros del Comité de Empresa.
- Los componentes del Comité de Empresa y los Delegados o Delegadas Sindicales que tengan la condición de fijos discontinuos permanecerán en alta desde el primer día de la temporada hasta la finalización de la misma, con independencia del orden que ostenten en las bolsas de llamada.

Capítulo XI
Jubilación parcial anticipada

Artículo 60. *Jubilación parcial anticipada mediante contrato de relevo.*

Las partes acuerdan que Empresa y trabajadores y trabajadoras, a título individual, puedan negociar y acordar la Jubilación Parcial Anticipada mediante Contrato de Relevo de los trabajadores y trabajadoras interesados en dicha situación y que reúnan los requisitos legalmente establecidos al efecto.

ANEXO I

Acuerdo sobre sistema de llamada del personal fijo discontinuo

El sistema de llamada del personal fijo discontinuo será el siguiente:

- Se realizará un orden de llamada específico e independiente por cada una de las Bolsas de llamada.
- El sistema de llamada será:

La empresa publicará cada año antes del 31 de Enero en sus tablones de anuncios; el orden de llamada de la totalidad del personal fijo discontinuo.

Las bajas del personal se producirán en orden inverso al que fueran llamados. Es decir, la primera persona en salir será la última que se incorporó.

Cada año la empresa publicará el orden de llamada actualizado, antes del 31 de Enero. Esta relación permanecerá expuesta en los tablones de anuncios de la empresa a disposición de los empleados o empleadas, hasta la fecha del cierre de la temporada.

El domicilio para el llamamiento será el que conste en los archivos del departamento de Personal de la empresa. Estando obligado el trabajador o trabajadora a notificar cualquier cambio de domicilio que se produzca.

El llamamiento se realizará por teléfono o correo electrónico. Sólo en el caso de no poder contactar a través de estos medios se comunicará a través del telegrama. En caso de no contestar al llamamiento en el plazo de 24 horas, la empresa podrá llamar al siguiente de la lista.

El trabajador o trabajadora podrá no obstante, en el plazo de 96 horas desde que se le realizó la comunicación, notificar fehacientemente su interés en incorporarse, de no hacerlo se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo. En el caso de que en el mencionado plazo de 96 horas demuestre que no contesto al llamamiento por causa justificada, la empresa se verá obligada a llamarlo para la siguiente vacante que se produzcan en su bolsa de trabajo. Si por el contrario el trabajador o trabajadora notifica fehacientemente a la empresa en el mencionado plazo de 96 horas su interés, por incorporarse, pero no demuestra causa justificada, pasará a ocupar el último turno en el orden de llamada de su bolsa de llamada correspondiente.

A estos efectos se considerarán, causas justificadas las siguientes circunstancias ocurridas en el momento de producirse la correspondiente notificación de llamada por telegrama:

- o Enfermedad grave que suponga internamiento, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- o Hallarse formando parte de un Jurado o formando parte de una Mesa Electoral durante la votación a Elecciones Generales,
- o Autonómicas o Locales.
- o Encontrarse realizando un examen de estudios oficiales de Bachillerato, Formación Profesional o Universitario.

— Si un trabajador o trabajadora, antes de que se produzca su llamada, notifica fehacientemente a la empresa que se encontrará ausente de su domicilio por viaje, de producirse su llamada durante dicho plazo, la empresa podrá correr turno y llamar al siguiente o siguientes trabajadores o trabajadoras de su lista sin que éste pierda su orden original de Bolsa y su derecho a garantía en función de su orden de llamamiento.

Una vez finalice el plazo de ausencia notificado por el trabajador o trabajadora, la empresa deberá llamarlo en caso de producirse la siguiente vacante de su bolsa de llamada, manteniendo a su incorporación las garantías proporcionales. El trabajador estará obligado en su notificación a indicar el día de comienzo y finalización de su ausencia, teniendo en cuenta que dicho plazo no podrá ser superior a 15 días. Como máximo un trabajador o trabajadora podrá notificar su ausencia de su domicilio antes de ser llamado, dos veces en la misma temporada.

— Los nuevos trabajadores y trabajadoras que en el futuro se pudieran incorporar al colectivo de Fijos Discontinuos serán igualmente llamados por rigurosos orden de antigüedad; dentro de la bolsa a la que pertenecen.

ANEXO II

Tablas salariales años 2016-2018

Las tablas salariales del 2016 se obtienen de aplicar una subida del 1% sobre los mismos conceptos de las tablas salariales del Convenio Colectivo anterior.

Para los ejercicios 2017 y 2018 se aplicará el IPC, siempre que sea positivo, más un diferencial del 0,5%

Tablas salariales de aplicación para el personal de horas 2016-2018

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Prorrata pagas extra</i>	<i>Salario bruto hora</i>
<i>Grupo Profesional 2</i>			
Operador/a polivalente N-1	5,043	0,841	5,884
Operador/a polivalente N-2	4,858	0,810	5,668

Categoría	Salario base	Prorrata pagas extra	Salario bruto hora
<i>Grupo Profesional 3</i>			
Operador/a técnico/a nivel 1	5,835	0,972	6,807
Operador/a técnico/a nivel 2	5,413	0,902	6,315
<i>Grupo Profesional 4</i>			
Encargado/a N-1	7,106	1,185	8,291
Encargado/a N-2	6,292	1,049	7,341
Encargado/a N-3	5,894	0,982	6,876

Tablas salariales de aplicación al personal por meses 2016 - 2018

Categoría	Salario Base	Prorrata Pagas Extra	Plus Poliv. y Noct	Plus Transporte	Salario Bruto
<i>Grupo Profesional 7</i>					
Jefe/a Departamento	2.015,55	335,92	215,42	72,77	2.639,66
<i>Grupo Profesional 6</i>					
Responsable	1.483,20	247,19	196,06	73,52	1.999,97
<i>Grupo Profesional 5</i>					
Supervisor/a	1.076,31	179,38	139,79	76,58	1.472,06
<i>Grupo Profesional 4</i>					
Técnico Teleco	1.157,90	192,98	82,61	76,58	1.510,07
Encargado/a N-1	935,39	155,90	82,61	76,58	1.250,48
Técnico/a 1ª	1.054,34	175,73	82,61	76,58	1.389,26
Técnico/a 2ª	935,39	155,90	82,61	76,58	1.250,48
<i>Grupo Profesional 3</i>					
Operador/a Técnico/a N1	905,37	150,89	0,00	29,10	1.085,36
<i>Grupo Profesional 2</i>					
Asistente 1ª	933,43	155,57	0,00	28,96	1.117,96
Asistente 2ª	905,52	150,91	0,00	0,00	1.056,43

25W-4660

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

Comisaría de Aguas

Núm. expediente: A-1143/1994 (RA-03/3220)

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de concesión de aprovechamiento de aguas públicas:

Peticionarios: Dolores González Linares y Rafael Carranza Hidalgo

Uso: Riego (Leñosos-Cítricos-Naranja) de 1,2 ha

Volumen anual (m³/año): 6.650

Caudal concesional (L/s): 0,211

Captación:

Núm.: 1.

Término municipal: Peñaflores.

Provincia: Sevilla.

Procedencia agua: Masa de agua subterránea

M.A.S.: 5.49 Lora del Río-Hornachuelos.

X UTM (ETRS89): 286686

Y UTM (ETRS89): 4178711

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Sevilla a 27 de mayo de 2016.—El Jefe de Servicio, Javier Santaella Robles

253W-4439-P

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

El/La Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de Sevilla.

Hace saber: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento número 146/2015, sobre Procedimiento Ordinario, a instancia de don Miguel Ángel Márquez Sousa, contra doña María José Atoche García, Fogasa y Grupo Hispano Vigilancia y Protección, S.L., en la que con fecha se ha dictado Resolución que sustancialmente dice lo siguiente:

Decreto.

Secretario Judicial señor don Reynaldo Carlos Carmona Argüelles.

En Sevilla a 20 de febrero de 2015.

Antecedentes de hecho.

Primero.—Don Miguel Ángel Márquez Sousa, presentó demanda de cantidad frente a doña María José Atoche García, Fogasa y Grupo Hispano Vigilancia y Protección, S.L.

Segundo.—La demanda ha sido turnada a este Juzgado y registrada con el número 146/2015.

Fundamentos de derecho.

Primero.—Examinados los requisitos formales de esta demanda y de conformidad con lo dispuesto en el art. 82,1 de la LRJS procede su admisión a trámite y su señalamiento por el/la Sr/a. Secretario Judicial.

Vistos los preceptos legales citados y demás en general y pertinente aplicación,

Parte dispositiva, dispongo:

—Admitir la demanda presentada.

—Señalar el próximo 10 de octubre de 2016, a las 10:10 horas para la celebración del acto de juicio en la Sala de Vistas núm. 8 de este Juzgado, sito en Avda. de la Buhaira, 26, Edificio Noga, 1ª planta.

—Citar para conciliación a celebrar el mismo día a las 9:40 horas en la 5ª planta-secretaría, para acreditación de las partes y de su representación procesal ante el/la Secretario/a Judicial, conforme a lo dispuesto en el art. 89.7 de la Ley 36/2011 de RJS.

«Artículo 83. 83. Suspensión de los actos de conciliación y juicio.

2. Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o del juicio, el Secretario Judicial en el primer caso y el Juez o Tribunal en el segundo, le tendrán por desistido de su demanda.

3. La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.»

—El/La Secretario/a Judicial no está presente en el acto de la vista, conforme al art. 89 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

—Cítese al Fondo de Garantía Salarial con traslado de copia de la presente demanda y documentos adjuntos.

—Dar traslado a S.S.^a de las actuaciones, a fin de que se pronuncie sobre la prueba propuesta por el actor en su escrito de demanda.

—Dar cuenta a S.S.^a del señalamiento efectuado a los efectos del Art. 182 LEC.

—Tener por efectuada la manifestación de la parte actora de comparecer a juicio asistido de.

—Notifíquese la presente resolución.

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

Y para que sirva de notificación en forma a Grupo Hispano Vigilancia y Protección, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Sevilla a 9 de febrero de 2016.—El/La Letrado/a de la Administración de Justicia. (Firma ilegible.)

258-1153

Juzgados de Instrucción

UTRERA.—JUZGADO NÚM. 3

Don Juan Dionisio Curado Dana, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 3 de Utrera.

Doy Fe y Testimonio:

Que en el Juicio de faltas núm. 863/2013, se ha dictado el presente Auto y Decreto, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

Auto: En Utrera a 20 de mayo de 2016.

Hechos:

Único.—En el presente juicio de faltas se ha dictado sentencia por la que se ha condenado a don Jesús Manuel Montoya González a la pena de multa de 15 días con cuota diaria de 6 euros, resultando un total de 90 euros.

La Sentencia ha sido notificada a las partes, sin que transcurrido el plazo legal, se haya interpuesto recurso contra la misma.

Parte dispositiva:

1.- Se declara firme la sentencia dictada en el presente juicio de faltas, haciéndose las anotaciones oportunas en los libros registro de este Juzgado.

2.- Practíquense las diligencias oportunas a fin de que se lleve a efecto la ejecución de la Sentencia.

Póngase esta resolución en conocimiento del Ministerio Fiscal y demas partes, previniéndoles que contra la misma podrán interponer, ante este Juzgado, recurso de reforma en el plazo de tres días y subsidiariamente con el anterior o por separado recurso de apelación en el plazo de cinco días.

Decreto

Letrado de la Administración de Justicia, Sr. don Juan Dionisio Curado Dana.

En Utrera a 20 de mayo de 2016.

Antecedentes de hecho:

Único.—En las presentes actuaciones se ha dictado auto declarando firme la Sentencia de fecha 20 de junio de 2014, y acordando se practiquen las diligencias oportunas, a fin de llevarse a efecto la ejecución de la Sentencia.

Parte dispositiva:

Acuerdo requerir al condenado don Jesús Manuel Montoya González para que haga efectiva la multa impuesta por importe de 90 euros, en la forma y tiempo determinados en la sentencia, con el apercibimiento de que en caso de impago se procederá a su exacción por la vía de apremio, y de que si así tampoco pudiera ser hecha efectiva quedará sujeto/a a una responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas no satisfechas, que podría cumplir en régimen de localización permanente o mediante trabajos en beneficio a la comunidad.

Averigüese a través del Punto Neutro Judicial el domicilio del condenado.

El presente decreto se notificará en la forma dispuesta en el auto que autoriza la ejecución.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia que la dicta. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de cinco días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, expresándose la infracción en que la resolución hubiera incurrido a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso (artículos 451 y 452 de la LEC).

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que conste y sirva de Notificación y Requerimiento de pago de multa a don Jesús Manuel Montoya González, actualmente paradero desconocido, y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, expido la presente.

En Utrera a 20 de mayo de 2016.—El Letrado de la Administración de Justicia, Juan Dionisio Curado Dana.

253W-3925

JEREZ DE LA FRONTERA (Cádiz).—JUZGADO NÚM. 1

Doña Pilar Merino Arias, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Jerez de la Frontera.

Doy Fe y Testimonio:

Que en el Juicio de Faltas número 163/2015, se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

Juzgado de Instrucción número 1 de Jerez de la Frontera.

Juicio por delito 163/15.

Sentencia

En Jerez de la Frontera a 10 de febrero de 2016.

Vistos por S.S.^a, Patricia Gómez Perea, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción núm. 1 de esta localidad, el expediente de juicio por delito leve 163/15, contra el patrimonio, en virtud de denuncia formulada por don José Antonio González Pérez, vigilante de seguridad de Decathlon de Jerez de la Frontera, contra don Eduardo José Romero Moreno, mayor de edad, y en atención a los siguientes.

Antecedentes de hecho:

Primero.—Las presentes actuaciones se iniciaron en virtud de denuncia formulada en los términos que obran en el encabezamiento y por hurto.

Segundo.—Tramitado el expediente, quedó señalada la celebración del juicio oral para la audiencia del día de la fecha, a la que asistió el Ministerio Fiscal para el ejercicio de la acción pública y el testigo, no acudiendo el denunciado a pesar de estar citado en legal forma.

Durante el desarrollo de la vista se practicaron todas las pruebas propuestas, tras lo cual, el Ministerio Fiscal interesó la condena del denunciado, como autor responsable de un delito leve de hurto del art. 234.2 del CP, en grado de tentativa a una pena de un mes de multa con cuota diaria de 5 euros, responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago, sin pronunciamiento en concepto de responsabilidad civil por expresa renuncia del perjudicado y las costas del presente procedimiento.

Evacuado que fue el informe de calificación, se declararon los autos conclusos para sentencia.

Tercero.—En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

Hechos probados:

Único.—Resulta probado y así se declara que sobre las 14,40 horas del día 28 de agosto de 2015, don Eduardo José Romero Moreno sustrajo, en el establecimiento Decathlon sito en la localidad de Jerez, con ánimo de lucro ilícito, unas zapatillas por valor de 29,95 euros, siendo interceptado al pretender pasar por la línea de caja sin abonar su precio, recuperando la mercancía, que resultó apta para la venta.

Fundamentos de derecho:

Primero.—Los hechos anteriormente descritos son legalmente constitutivos de un delito leve de hurto, prevista y penada en el artículo 234 del Código Penal que establece que:

1.- El que con ánimo de lucro tomare las cosas muebles ajenas sin la voluntad de su dueño será castigado, como reo de hurto, con la pena de prisión de seis a dieciocho meses si la cuantía de lo sustraído excediere de 400 euros.

2.- Se impondrá una pena de multa de uno a tres meses si la cuantía de lo sustraído no excediere de 400 euros, salvo que concurriese alguna de las circunstancias del art. 235.

3.- Las penas establecidas en los apartados anteriores se impondrán en su mitad superior cuando en la comisión del hecho se hubieran neutralizado, eliminado o inutilizado, por cualquier medio, los dispositivos de alarma o seguridad instalados en las cosas sustraídas.

Segundo.—De dicha infracción resulta criminalmente responsable, en concepto de autor directo, material y responsable, el acusado, por entender que ha quedado suficientemente acreditado que llevó a efecto un acto de apoderamiento de bienes muebles, contra la voluntad de su legítimo propietario. Ello resulta del contenido de las diligencias realizadas por la fuerza instructora, el testimonio e identificación del vigilante y de la ausencia de declaración contradictoria del acusado que, a pesar de estar debidamente citada renuncia voluntariamente al ejercicio del legítimo derecho de defensa.

De lo anterior puede colegirse que en los hechos descritos confluyen todos los elementos exigidos por el tipo penal de hurto, esto es la acción típica de tomar sin la voluntad de su dueño una cosa mueble ajena cuyo valor no excede de 400 euros, y el elemento subjetivo que se corresponde con el ánimo de lucro.

En atención a lo expuesto, y en aplicación de las reglas que sobre valoración de la prueba, establecen los arts. 741 y 973 de la Lecrim, procede condenar al acusado como autor responsable de un delito leve de hurto.

Tercero.—En cuanto a la responsabilidad civil, y siendo de aplicación lo dispuesto en el art. 116 del CP en virtud de cual toda persona criminalmente responsable de un delito lo es también civilmente si de ello se derivasen daños o perjuicios. Si son dos o más los responsables de un delito los jueces o tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno. Es por ello que habiendo recuperado el perjudicado la mercancía en condiciones aptas para su venta, no procede pronunciamiento.

Cuarto.—Respecto de la pena a imponer, establece los artículos 50 a 53 del mismo texto legal. Y así, atendiendo a la naturaleza de las penas previstas en el artículo 234 del CP, y no acreditándose la capacidad económica, procede imponer la pena de 30 días a razón de 5 euros de cuota diaria.

Quinto.—En cuanto a las costas, resultando los acusados criminalmente responsables del hecho enjuiciado, y con arreglo a lo previsto en los arts 240 de la Lecrim y 123 del Código Penal, se le condena al abono de las mismas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Fallo:

Que debo condenar y condeno a don Eduardo José Romero Moreno como autor responsable de un delito leve de hurto previsto en el art. 234.2º del CP, a la pena de 30 días de multa, a razón de una cuota diaria de 5 euros, debiendo abonar la suma de ciento cincuenta euros (150 euros) en un sólo plazo y dentro de las 24 horas siguientes al requerimiento que se le haga, con responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas no satisfechas, todo ello con expresa imposición de costas.

Pronúnciese esta sentencia en audiencia pública y notifíquese a los intervinientes, haciéndoles saber que la misma es apelable en ambos efectos, para ante la Audiencia Provincial, recurso que ha de interponerse ante este Juzgado y que debe formalizarse por escrito, siendo el plazo para ello el de cinco días a partir de su notificación.

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

Publicación.—La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por la Magistrado-Juez que la suscribe, habiéndose celebrado audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

Y para que conste y sirva de Notificación de Sentencia a don Eduardo José Romero Moreno, actualmente paradero desconocido, y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, expido la presente.

En Jerez de la Frontera a 28 de abril de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia, Pilar Merino Arias.

253F-3415

Juzgado de Primera Instancia

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6 (Familia)

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Y como consecuencia del ignorado paradero de don José Campos Vega y Antonia Ramírez Jiménez, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Auto núm. 60/16.

En Sevilla a 2 de febrero de 2016.

Dada cuenta; y

Antecedentes de hecho.

Primero.—Por la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social de la Junta de Andalucía se presentó escrito-solicitud que fue turnado a este Juzgado, proponiendo la constitución judicial de acogimiento familiar preadoptivo del/la menor Juan Campos Ramírez a favor de las personas seleccionadas y que constan en las actuaciones, todo ello en base a los hechos y fundamentos jurídicos que estimó pertinentes.

Segundo.—Por Diligencia de ordenación de fecha seis de julio del 2015, se acordó formar autos que fueron registrados con el numero 957/2015, así como oír a los acogedores, padres biológicos que fuesen conocidos y practicar la oportuna información testifical, todo lo cual se llevó a efecto con el resultado que obra en autos. Pasadas las actuaciones al Ministerio Fiscal, por éste se emitió dictamen en el sentido favorable al acogimiento pretendido por haberse cumplido los requisitos exigidos por la legislación vigente y ser beneficiosa dicha solicitud para los intereses del/os menor/es especialmente protegidos.

Tercero.—En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

Fundamentos jurídicos.

Primero.—Solicitado por la Delegación Provincial en Sevilla de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, la constitución Judicial de acogimiento familiar preadoptivo respecto del /os menor/es a que hace referencia el primer antecedente de hecho por parte de los acogedores designados por la entidad pública referida, y vistas las circunstancias que concurren en el presente caso, procede aprobar el acogimiento familiar preadoptivo propuesto por ser muy beneficioso para el/la menor Juan Campos Ramírez cuyos intereses se trata especialmente de proteger, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 173 del código Civil y en los artículos 1825, 1827, 1828 y concordantes de la Ley de Enjuiciamiento civil, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación, la Ilma. Sra. doña María José Cuenca Bonilla, Magistrada-Juez de Primera Instancia número seis de Sevilla, por ante mí, el Secretario de la Administración de Justicia, dijo:

Estimando la petición formulada por la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social de la Junta de Andalucía, acuerdo el acogimiento familiar preadoptivo del/la menor Juan Campos Ramírez por las personas propuestas por la entidad pública y que consta en las presentes actuaciones.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de apelación ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al de su notificación.

Para la admisión del recurso deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 50 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado núm. 4002, indicando en las Observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso seguido del código 00 y tipo concreto del recurso, de conformidad con lo establecido en la L.O 1/2009, de 3 de noviembre, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en el apartado 5º de la Disposición adicional decimoquinta de dicha norma o beneficiarios de asistencia jurídica gratuita.

Así lo acuerda, manda y firma S.S., doy fe.

E/. Ante mí.

En Sevilla a 18 de mayo de 2016.—El Letrado de la Administración de Justicia, Jesús Rubio Lara.

253W-3879

MORÓN DE LA FRONTERA.—JUZGADO NÚM. 2

Doña M.ª Ángeles González López, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia núm. 2, de Morón de la Frontera,

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento expediente dominio. Reanudación tracto sucesivo 9/2013, a instancia de don Manuel Medina Zambrana y don Juan José Medina Zambrana, expediente de dominio para la Reaud. del Tracto Sucesivo de la siguiente finca;

Finca Matriz:

Finca de Morón Sección 3.ª núm. 9914. Urbana. Cortina, con casa en la Plazuela de San Francisco o Barrio de la Fatiga, de Morón de la Frontera, numero cuarenta y ocho, aunque en el Registro Fiscal figura con el número veinticinco. Linda: por la derecha entrando, con el resto de la finca de donde se segrega; por la izquierda; casa de don Juan Verdugo Jara; y al fondo, con vereda que sale del Llanete para Olvera; lindando además por el centro, con parcela segregada y a la altura de la calle Montero Marmol, antes Vereda del Llanete para Olvera a la que tiene salida. Tiene una superficie, después de practicadas varias segregaciones, de cincuenta y seis áreas, tres centiáreas y setenta y cinco decímetros cuadrados.”

Finca Segregada:

Urbana. Parcela de terreno o solar en esta ciudad de Morón de la Frontera en calle Garrocho Martínez núm. 3, de Morón de la Frontera, de 64 metros cuadrados, sobre el que aparece constuida una casa con superficie total construida de 51 metros cuadrados, convenientemente distriuida. Linda, según se entra; por la derecha, con Francisco Montes Rosado; por la izquierda, Ignacia Verdugo Martínez; y por el fondo, con la calle Río Guadiana. Referencia Catastral 2008020TG8120N0GG10H.”

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a Carmen Cruces Solís casada con Alfredo Medina Torres y a don Pedro Cruces Solís caso con doña Josefa Camacho González como titulares registrales de la finca matriz, así como a sus posibles herederos o causahabientes así como 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.

En Morón de la Frontera a 29 de de abril de 2015.—La Secretaria, M.ª Ángeles González López.

253W-1507-P

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

La Junta de Gobierno de la ciudad de Sevilla, en sesión celebrada el día 8 de julio 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:

- Amortización de los siguientes puestos de trabajo:
 - Un puesto de Arquitecto Técnico (A701) adscrito a la Sección Técnica de Fiestas Mayores, TAE A2-20.
 - Un puesto de Jefe de Oficina Técnica de Fiestas Mayores (0602101001) adscrito a la Sección Técnica de Fiestas Mayores, C1-21.
 - Un puesto de Jefe de Grupo Técnico Auxiliar Oficina Técnica Fiestas Mayores (0602102001), adscrito a la Sección Técnica de Fiestas Mayores, C1-19.
- Creación de los siguientes puestos de trabajo:
 - Un puesto de Jefe de Negociado, TAE Arquitecto Técnico A2-23, adscrito a la Sección Técnica de Fiestas Mayores.
 - Un puesto de Técnico Auxiliar Fiestas Mayores, Delineante, C1-18, adscrito a la Sección Técnica de Fiestas Mayores.
 - Un puesto de Técnico Auxiliar Fiestas Mayores, Delineante, C1-18, adscrito a la Sección Técnica de Fiestas Mayores.

Ambos puestos de Técnico Auxiliar habrán de tener formación en:

- Dibujo y trazado de planos en 2D y 3D con programas de CAD y Microstation.
- Tratamiento digital de imágenes, Photoshop y Corel Draw.
- Ofimática (Word, Office, Access y Power Point).

Segundo.—Aprobar las funciones de los puestos que se crean, y que figuran como parte integrante del expediente administrativo 87/2016.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 12 de julio de 2016.—El Jefe del Servicio de Recursos Humanos, Ramón Pérez Bargallo.

253W-5154

SEVILLA

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 30 de junio del año 2016, a propuesta de la Teniente de Alcalde Delegada de Hacienda y Administración Pública, se ha servido adoptar el siguiente, acuerdo:

Primero: Aprobar las siguientes nominaciones de vías en los Distritos que se indican, conforme figuran en los planos que obran en los expedientes:

DISTRITO CERRO-AMATE:

Jardinero Antonio Parrilla calle, en forma de L sin salida, perpendicular a la avenida Parque Amate entre barriada La Romería y conjunto Santa Mónica, descrita en el plano incorporado al expte. 35/2016.

DISTRITO SAN PABLO-SANTA JUSTA:

Gran Vía parque, espacio verde en los terrenos aledaños al edificio Gran Vía entre dicho edificio y avenida Las Villas de Cuba, según plano incorporado al expte. 141/2015.

DISTRITO ESTE:

Brigadas Internacionales glorieta, espacio descrito en el plano incorporado al expte. 165/2016 entre las calles Tigris y Éufrates y la glorieta Palacio de Congressos.

DISTRITO NORTE:

Sevilla-La Algaba Carretera, en sustitución del nombre en desuso Carretera Sevilla-Córdoba, tramo de la carretera A-8006 que transcurre por el término municipal desde el punto donde interceptan las calles Pez Espada, Navarra y José Galán Merino hasta fin del término municipal.

Segundo: Dar traslado a todas aquellas personas e instituciones que han solicitado las citadas nominaciones, así como a la Gerencia Municipal de Urbanismo y demás organismos oficiales y empresas de servicios, y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiendo que contra el acto anterior expresado, que es definitivo en la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente, recurso de reposición en el plazo de 1 mes a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de acuerdo con lo previsto en los Arts. 116 y 117 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o bien directamente en el plazo de 2 meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o Tribunal Superior de Justicia de Andalucía conforme a lo dispuesto en el art. 109.c) del texto legal citado y art.46 y 10.1a) de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Sevilla a 7 de julio de 2016.—El Secretario General. P.D.El Jefe de Servicio de Estadística, José Antonio Suero Salamanca.

2W-5119

AGUADULCE

Habiendo resultado infructuosos los intentos de notificación realizados por la Policía Local según resulta de informe de fecha 20/07/16 en relación con el expediente relativo a la inscripción en el Padrón Municipal de Habitantes se procede a practicarla a través

del presente anuncio, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común:

Registrada instancia con fecha 21 de junio de 2016, R.E 989 , por la cual doña Manuela Carrillo Segovia solicita la inscripción en el Padrón Municipal de Habitantes en la dirección C/ Córdoba número 4 al amparo de lo establecido en el artículo 59.2 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales , le requiero a que en plazo de 10 días conforme establece el art. 71 Ley 30/92, de 26 de noviembre , presente en el Registro de entrada municipal alguno de los documentos que a continuación se indica:

- Título de propiedad (Escritura, contrato de compraventa, nota del registro).
- Contrato vigente de arrendamiento de vivienda para uso de residencia habitual acompañado del último recibo de alquiler.

En Aguadulce a 22 de junio de 2016.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía Presidencia del Ayuntamiento de Aguadulce 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 de Sevilla, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Aguadulce a 29 de julio de 2016.—La Secretaria Interventora, Elia Márquez Machuca.

2W-5590

ALCALÁ DE GUADAÍRA

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local se hace público que en el Pleno del Ayuntamiento ,en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 21 de julio de 2016, adoptó un acuerdo relativo a propuesta sobre modificación de cargos de la corporación en régimen de dedicación, expediente 6998/2015, cuya parte dispositiva dice como sigue:

Primero.—Aprobar la modificación del primer punto de la parte dispositiva del acuerdo del Pleno de 14 de julio de 2015, punto núm. 7 del orden del día sobre cargos de la Corporación en régimen de dedicación, en los términos siguientes:

Un concejal miembro de la Corporación de 47.025 euros (actualmente 47.495 euros) pasa a 41.738 euros, y dos concejales miembros de la Corporación de 38.475 euros (actualmente 38.860 euros) pasan a 41.738 euros, conforme al incremento legalmente acordado.

Segundo.—Aprobar el gasto de las retribuciones establecidas con cargo a las aplicaciones presupuestarias 00003.9121.100 y 00003.9121.16000 del vigente presupuesto municipal.

Tercero.—Publicar este acuerdo en el tablón de anuncios municipales y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

En Alcalá de Guadaíra a 2 de septiembre de 2016.—El Secretario General, Fernando Manuel Gómez Rincón.

253W-6130

ALCALÁ DE GUADAÍRA

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local se hace pública la resolución de la Alcaldía 332/2015, de 1 de agosto, expediente 6998/2015, sobre modificación de nombramiento de miembros de esta Corporación Local en régimen de dedicación, que copiada literalmente dice como sigue:

Resolución/Secretaría/Expediente 6998/2015, sobre modificación de nombramiento de miembros de esta Corporación Local en régimen de dedicación.

El artículo 75.1 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL) establece que los miembros de las Corporaciones Locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva.

El Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter extraordinario el día 14 de julio de 2015, acordó establecer la relación de cargos a desempeñar en esta Corporación Local en régimen de dedicación exclusiva y parcial, cuyo punto 1º de la parte dispositiva ha sido modificado por acuerdo del mismo órgano de fecha 21 de julio de 2016.

Por resolución de esta alcaldía núm. 304/2016, de 14 de julio se ha establecido la nueva organización municipal y, así mismo, por la resolución 308/2016, de 14 de julio se han efectuado delegaciones referentes a las delegaciones, materias y asuntos municipales en los miembros de la Junta de Gobierno Local y otros concejales.

Por otro lado, el pasado 18 de julio se ha formalizado la renuncia al cargo de concejal de este Ayuntamiento de doña Miriam Burgos Rodríguez, que desempeñaba dicho cargo en régimen de dedicación exclusiva.

Corresponde al Presidente de la Corporación el nombramiento de los miembros electivos que han de desempeñar tales cargos. Pues a los Alcaldes se les atribuye la potestad de nombramiento de tenientes de alcalde y de delegación de funciones en éstos y en los concejales (art. 23.4) y a los Presidentes de las Diputaciones los vicepresidentes (arts. 34.3 y 35.4) y delegaciones en los diputados (art. 35.3LRBRL).

El nombramiento para el cargo debe ser expresamente aceptado por el designado, circunstancia que debe comunicarse al Pleno en la primera sesión ordinaria que celebre.

El desempeño en régimen de dedicación exclusiva no supone vinculación con la administración de carácter laboral ni estatutario ni funcional.

En consecuencia con lo anterior, conocidas las propuestas de los grupos sobre este asunto y considerando lo preceptuado en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por la presente he resuelto:

Primero.—Determinar que los miembros de esta Corporación Local que realizarán sus funciones en régimen de dedicación exclusiva y parcial, son los siguientes:

A). Dedicación exclusiva:

<i>Concejal</i>	<i>Retribuciones</i>
1. Doña Elena Álvarez Olivero	47.495 euros
2. Don Salvador Escudero Hidalgo	47.495 euros
3. Don Enrique Pavón Benítez	41.738 euros
4. Don Germán Terrón Gómez	38.860 euros
5. Don José Antonio Montero Romero	41.738 euros
6. Don Antonio Jesús Gómez Menacho	41.738 euros
7. Doña María del Carmen Rodríguez Hornillo	31.088 euros
8. Don José Manuel Villanueva Accame	23.316 euros
9. Doña Elena Ballesteros Marín	23.316 euros
10. Doña Jérica Garrote Redondo	38.860 euros
11. Don Juan Luis Rodríguez Mancera	38.860 euros
12. Doña María Dolores Aquino Trigo	38.860 euros
13. Doña Rosa María Carro Carnacea	38.860 euros

B). Dedicación parcial:

1. La concejal-delegada de Educación, Biblioteca y Universidad Popular, doña María Jesús Campos Galeano, con una retribución de 19.429 euros.

Segundo.—De la presente resolución se le dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre, notificándose, además, personalmente a los interesados y se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, sin perjuicio de su efectividad desde el día de su fecha.

Lo manda, decreta y firma la Sra. Alcaldesa, doña Ana Isabel Jiménez Contreras, en Alcalá de Guadaíra en la fecha indicada, de lo que, como Secretario, certifico.

En Alcalá de Guadaíra a 2 de septiembre de 2016.—El Secretario General, Fernando Manuel Gómez Rincón.

253W-6131

DOS HERMANAS

Corrección de errores

En publicación de la admisión a trámite del proyecto de actuación en finca Marismas y Puntales.

Se ha detectado error en la publicación del «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 177, de fecha lunes 1 de agosto de 2016 (página 11, anuncio núm. 6W-5166-P), en la primera y segunda líneas del tercer párrafo, donde dice:

“... nave de maquinaria y vivienda, ...”

debe decir:

“... nave de maquinaria y zona de servicios: comedor y descanso de personal, ...”

En Dos Hermanas a 19 de agosto de 2016.—La Tte. de Alcalde Delegada de Ordenación del Territorio, Ana Conde Huelva

253W-6111-P

EL GARROBO

El Pleno del Ayuntamiento de El Garrobo, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de agosto de 2016, ha acordado la aprobación inicial del expediente nº 5/2016 de modificación de crédito mediante transferencia de créditos entre aplicaciones con diferente área de gasto, que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 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, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En El Garrobo a 18 de agosto de 2016.—El Alcalde, Jorge Jesús Bayot Baz.

2W-6035

EL GARROBO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se pone en general conocimiento que en la Intervención de esta Entidad Local se encuentra expuesto al público el expediente de aprobación inicial de la Modificación de las bases de ejecución del Presupuesto General para el ejercicio 2016: (Base 42, punto 3), que ha sido aprobado inicialmente en la sesión ordinaria del Pleno de la Corporación, celebrada el día 11 de agosto de 2016; acuerdo que será definitivo si no se presentara reclamación o sugerencia alguna.

Los interesados legitimados según lo previsto por el art.170.1 de la citada Ley de Haciendas Locales, y por alguno de los motivos taxativamente enumerados en el número 2, de dicho art.170, podrán presentar reclamación con sujeción a los siguientes requisitos:

- A. Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

- B. Oficina de presentación: Registro General del Ayuntamiento de El Garrobo.
- C. Órgano ante el que se reclama: Pleno de la entidad.

En El Garrobo a 18 de agosto de 2016.—El Alcalde, Jorge Jesús Bayot Baz.

2W-6036

MARCHENA

Doña María del Mar Romero Aguilar, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Aprobado inicialmente por este Ayuntamiento, en sesión ordinaria de 2 de septiembre del año en curso, expediente núm. 16/2016, de modificaciones presupuestarias en la modalidad de crédito extraordinario en el Presupuesto del Ayuntamiento de Marchena para el ejercicio 2016, por importe total de 189.098,46 €, se expone al público por plazo de quince días hábiles, según previene el artículo 177.2, en consonancia con el 169.1 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

Transcurrido dicho plazo sin que se presenten reclamaciones se entenderá elevado a definitivo.

En Marchena a 2 de septiembre de 2016.—La Alcaldesa-Presidenta, María del Mar Romero Aguilar.

253W-6158

PILAS

Resolución de Alcaldía número 16/0771, de fecha 22 de julio de 2016, delegando la Presidencia de la Comisión Informativa Permanente de Hacienda en el Primer Teniente de Alcalde, don Antonio Barragán Catalán.

Visto que el lunes, día 25 de julio de 2016, tendrá lugar la Sesión Ordinaria de la Comisión Informativa de Hacienda; Desarrollo Económico; Régimen Interior y Recursos Humanos; Cultura y Fiestas Mayores; Participación Ciudadana; Trabajo; Deporte; Promoción Juvenil, Ocio y Tiempo Libre; Innovación y Nuevas Tecnologías; Igualdad; Tercera Edad; Tráfico y Circulación; Obras y Servicios, a las catorce horas (12.15) en la Sala de Juntas de las Dependencias Provisionales del Ayuntamiento.

Teniendo en cuenta la imposibilidad de asistir el titular de la Alcaldía.

Esta Alcaldía, en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente, ha resuelto:

Primero: Delegar en el Primer Teniente de Alcalde, el Concejal don Antonio Barragán Catalán, las funciones de la Alcaldía de esta Corporación Municipal correspondientes a la presidencia en la sesión ordinaria de la Comisión Informativa Permanente de Hacienda; Desarrollo Económico; Régimen Interior y Recursos Humanos; Cultura y Fiestas Mayores; Participación Ciudadana; Trabajo; Deporte; Promoción Juvenil, Ocio y Tiempo Libre; Innovación y Nuevas Tecnologías; Igualdad; Tercera Edad; Tráfico y Circulación; Obras y Servicios, el día 25 de julio de 2016, a las doce horas y quince minutos (12.15) en la Sala de Juntas de las Dependencias Provisionales del Ayuntamiento.

Segundo: Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, don José L. Ortega Irizo, en Pilas a 22 de marzo de 2014, de lo que como Secretaria General, doy fe.

Pilas a 26 de julio de 2016.—La Secretaria General, Blanca Vega Lerdo de Tejada.—El Alcalde-Presidente, José Leocadio Ortega Irizo.

2W-5465

LA RINCONADA

Don Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 15 de julio de 2016, se aprobó de forma definitiva la documentación técnica denominada “Modificación número tres del Plan Parcial de Ordenación API-SUP 2.02 “Huerta de Amores” redactado por el Sr. Arquitecto, don Alberto Ballesteros Rodríguez, conforme al Texto Refundido redactado por el citado Arquitecto, para el trámite de la aprobación definitiva, número de visado por el Colegio de Arquitectos de Sevilla número, 15/003760-T003, de 4 de julio de 2016, cuyo objeto es modificar los siguientes puntos del Plan Parcial vigente:

- Trasvasar 4 viviendas y 298 metros cuadrados de c de edificabilidad desde la manzana RU-9-2 a la manzana RU-8-
- Trasvasar 688 metros cuadrados c de edificabilidad de la manzana RU-9-2 a la manzana RU-5.

Con ello las manzanas resultantes quedarían:

- RU-5 densidad 18 viviendas. Edificabilidad 2.832 metros cuadrados c.
- RU-8 densidad 10 viviendas. Edificabilidad 1.258 metros cuadrados c
- RU-9-2. Densidad 13 viviendas. Edificabilidad, 1.494 metros cuadrados c

Lo que se hace público para general conocimiento, habiendo sido inscrito la citada modificación del Plan General en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento con el núm. 65, así como en el Registro Autonómico de Planeamiento con el núm. 7.016, conforme a lo dispuesto en el artículo 41.2 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, según se prevé en el artículo 10 de la Ley 29/88, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio, en cumplimiento de los requisitos previstos en la mencionada Ley. Todo ello, sin perjuicio de que se puede ejercer cualquier otro recurso que estime procedente.

En La Rinconada a 23 de agosto de 2016.—El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

253W-6000

LA RINCONADA

Don Javier Fernández de los Ríos Torres, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que presentado por las entidades mercantiles García Breval Promociones, S.L y El Soto de la Rinconada, S.L, documento urbanístico de «Modificado núm. 1 del Proyecto de Reparcelación del Sector SUP-2.02 “Huerta de Amores”, en La Rinconada, con visado 16/002607-T001 de 27 de julio de 2016, redactado por el arquitecto, don Alberto Ballesteros Rodríguez, colegiado núm. 3190, del Colegio de Arquitectos de Sevilla, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 174.1 del RD 3288/1978, de 25 de agosto, en relación con el artículo 25.1 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de gestión urbanística para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre el Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, se somete al mismo a información pública para que en el plazo de un mes puedan consultarlo en la Secretaría municipal del Ayuntamiento de la Rinconada, sita en Plaza de España núm. 6, y formular las alegaciones que se estimen oportunas.

En La Rinconada a 24 de agosto de 2016.—El Alcalde-Presidente, Javier Fernández de los Ríos Torres.

253W-6029-P

LA RODA DE ANDALUCÍA

Don Fidel Romero Ruiz, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento, en su reunión mantenida el día 1 de septiembre de 2016, dictaminó favorablemente la Cuenta General de esta Corporación del ejercicio 2015.

El citado expediente se encuentra de manifiesto en la Secretaría municipal, durante el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, a fin de que pueda ser examinada por los interesados.

Durante dicho período de tiempo y ocho días más, se podrán formular contra la expresada Cuenta General, cuantas reclamaciones, reparos y observaciones se estimen convenientes.

Lo que se hace pública para general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 212.3 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo núm. 2/2004, de 5 de marzo.)

En La Roda de Andalucía a 1 de septiembre de 2016.—El Alcalde-Presidente, Fidel Romero Ruiz.

253W-6126

SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Don Fernando Zamora Ruiz, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que esta Alcaldía ha dictado la siguiente resolución:

«Resolución nº: 1002/2016.

Fecha resolución: 14/07/2016.

Sustitución Sr. Alcalde período vacacional.

Debiendo ausentarse el titular de esta Alcaldía durante los días 1 al 15 de agosto del presente año, por motivos vacacionales, y siendo necesario prever su sustitución, y visto lo determinado en los arts. 44, 47 y 48 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, vengo en decretar:

Primero: Delegar en el Primer Teniente de Alcalde de este Ayuntamiento, don Fernando J. Pozo Duran, durante los días 1 hasta el 15 de agosto del presente año, la totalidad de las funciones asignadas a la Alcaldía, a excepción de no poder revocar delegaciones que el Alcalde tiene conferidas.

Segundo: Del presente Decreto, que tendrá efectividad durante el periodo de tiempo antes indicado, se dará traslado al interesado, antes referido, se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia, y se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre.»

San Juan de Aznalfarache a 14 de julio de 2016.—El Alcalde, Fernando Zamora Ruiz.

2W-5466

TOMARES

Don José Luis Sanz Ruiz, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante resolución de Alcaldía de fecha 30 de agosto de 2016, ha sido elevado a definitivo el acuerdo plenario de 20 de junio de 2016, por el que se aprobó provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal de la tasa por gestión de residuos sólidos urbanos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, se procede a la publicación del texto íntegro de la citada Ordenanza.

Contra dicho acuerdo puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la presente publicación.

ANEXO

Ordenanza fiscal de la tasa por gestión de residuos sólidos urbanos

Artículo 1º.—*Fundamento y naturaleza*

En ejercicio de la potestad tributaria otorgada, con carácter general, por los artículos 133.2, 142 de la Constitución y 106.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y con carácter particular respecto a las tasas, por los artículos 2 y 15 a 19 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, el Excmo. Ayuntamiento de Tomares establece la Tasa por gestión de residuos sólidos urbanos, que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas se ajustan a las disposiciones contenidas en los artículos 20 a 27 del RDL 2/2004.

Artículo 2º.—*Hecho imponible*

Constituye el hecho imponible la prestación de los siguientes servicios municipales:

1. El servicio de recepción obligatoria de recogida de residuos sólidos urbanos, su transporte y posterior eliminación, procedentes de viviendas, garajes de comunidades, alojamientos y locales o establecimientos donde se ejerce actividades industriales, comerciales, profesionales, artísticas y de servicios.

A tal efecto, se considerarán residuos sólidos urbanos, siempre que cumplan con los preceptos recogidos a tal efecto en la Ordenanza Municipal de Protección de la Calidad Medioambiental, los siguientes:

- a) Los restos y desperdicios de alimentación y detritus procedentes de la limpieza normal de locales o viviendas.
- b) Los restos que procedan del mantenimiento de zonas verdes ajardinadas privadas.
- c) Animales domésticos muertos, muebles y enseres.

2. En aquellos supuestos que se considere conveniente, podrán celebrarse convenios para las actividades que por razón de su magnitud, capacidad técnica y económica o situación física en el término municipal, presente características especiales respecto a la gestión ordinaria del servicio municipal. En dicho convenio, se fijará el régimen de la contribución de los particulares afectados a la financiación de los gastos generales del servicio.

Artículo 3º.—*Sujetos pasivos*

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que sean propietarios de las viviendas o locales a los que se les presta el servicio, que podrán repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los usuarios de aquellas.

Artículo 4º.—*Responsables*

1. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 38.1 y 39 de la Ley 58/2003 de 17 de Diciembre, General Tributaria.

2. Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 40 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Artículo 5º.—*Beneficios fiscales*

1. Se establece una bonificación del 60% de la cuota a pagar a aquellos sujetos pasivos contribuyentes que, previa solicitud por escrito de los mismos, reúnan los requisitos siguientes:

a) Estar empadronado y residir permanentemente en este municipio, en vivienda cuyo valor Catastral no supere los 41.700,00 euros.

b) Que por la unidad familiar del contribuyente, no se obtengan ingresos que superen los límites del salario mínimo interprofesional (SMI) que se indican a continuación:

- U. Familiar 1 miembro: hasta el 110% SMI.
- U. Familiar 2 miembros: hasta 120% SMI.
- U. Familiar 3 miembros: hasta 135% SMI.
- U. Familiar 4 o más miembros: hasta 145% SMI.

c) Ser propietario, como máximo, de la vivienda que constituye su residencia habitual.

2. Se establece una bonificación del 95% de la cuota a pagar a aquellos sujetos pasivos contribuyentes jubilados, pensionistas o discapacitados que, previa solicitud por escrito de los mismos, reúnan los requisitos siguientes:

a) Vivir solos o con el cónyuge o menores de 18 años o incapacitados.

b) Que por la unidad familiar del contribuyente, no se obtengan ingresos que superen los límites del salario mínimo interprofesional (SMI) que se indican a continuación:

- U. Familiar 1 miembro: hasta el 110% SMI.
- U. Familiar 2 miembros: hasta 120% SMI.
- U. Familiar 3 miembros: hasta 135% SMI.
- U. Familiar 4 o más miembros: hasta 145% SMI.

c) Estar empadronado y residir permanentemente en este municipio, en vivienda cuyo valor Catastral no supere los 104.250,00 euros.

d) Ser propietario, como máximo, de la vivienda que constituye su residencia habitual.

3. Aquellos sujetos pasivos cuya renta per capita no supere el 50 % de 1 IPREM, tendrán una bonificación igual a la diferencia entre el importe de la cuota tributaria que le correspondería según el valor catastral de su vivienda y la cuota inferior del apartado a) del artículo 6 de esta Ordenanza.

Cualquiera de las solicitudes de los apartados anteriores deberán ser formuladas por los interesados anualmente y tener entrada en el Registro General de este Ayuntamiento dentro del primer trimestre de cada año natural. Las solicitudes presentadas con posterioridad al 31 de marzo de cada ejercicio, no serán, por tanto, admitidas a trámite. Un mismo contribuyente no podrá beneficiarse de más de una bonificación.

A los efectos de esta ordenanza se considera residencia permanente el haber estado empadronado en este municipio de forma ininterrumpida durante todo el año anterior a la fecha del devengo.

Artículo 6º.—*Cuota tributaria.*

La cuota tributaria consistirá, según las circunstancias propias de cada finca, en:

a) Una cantidad fija anual por unidad de vivienda en función de su Valor Catastral, conforme a los tramos que se determinan en el cuadro siguiente.

<i>V. Catastral</i>	<i>Cuota</i>
Hasta 50.000 euros	76,00 euros
Entre 50.000,01 euros y 102.000 euros	105,30 euros
Entre 102.000,01 euros y 132.600 euros	152,10 euros
Entre 132.600,01 euros y 244.800 euros	233,90 euros
Más de 244.800 euros	351,00 euros

El Valor Catastral debe ser entendido como el Valor Catastral que le corresponde a la vivienda a efectos de I.B.I. en el año en que se produzca el devengo de la Tasa. Las viviendas de nueva construcción tendrán el Valor Catastral asignado, o en su defecto el valor de viviendas similares en zonas colindantes.

b) Una cantidad fija anual por unidad de local de actividad de acuerdo con la superficie que ocupe, conforme a los tramos que se determinan en el cuadro siguiente:

<i>Superficie</i>	<i>Cuota</i>
Hasta 50 m ²	111,20 euros
Entre 51 m ² y 100 m ²	146,30 euros
Entre 101 m ² y 150 m ²	292,40 euros
Entre 151 m ² y 300 m ²	467,90 euros
Entre 301 m ² y 500 m ²	877,30 euros
Entre 501 m ² y 1.000 m ²	1462,20 euros
Más de 1.000 m ²	2047,10 euros

La cuantía de las tarifas recogidas en el cuadro anterior serán multiplicadas por los índices siguientes dependiendo del uso del local:

<i>Usos</i>	<i>Índices</i>
Hostelería e Industrial	1,2
Resto	1

Para determinar en cada caso la unidad de local, se estará a lo previsto en las Reglas de aplicación de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, que podrán ser comprobadas por los Servicios Técnicos Municipales.

c) En caso de que en un inmueble destinado a vivienda se desarrolle una o varias actividades comerciales/industriales, la cuota vendrá dada por la suma de la cuota de vivienda y 50% de la cuota de local.

Artículo 7º.—*Devengo*

Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de recogida de residuos urbanos.

Establecido y en funcionamiento el servicio, el devengo tendrá lugar el 1 de enero de cada año y el período impositivo comprenderá el año natural. Cuando se inicie el uso del servicio sin coincidir con el año natural, las cuotas se calcularán proporcionalmente al número de trimestres naturales que restan para finalizar el año, incluido el del comienzo.

En el caso de baja en el servicio, las cuotas se calcularán proporcionalmente al número de trimestres naturales que hayan transcurrido desde el inicio del año hasta la solicitud de baja del interesado.

Los casos de baja son:

- En viviendas: Por desaparición, destrucción, derribo, revocación de la licencia de primera ocupación y retirada de los contadores de luz y agua. No habrá lugar al prorrateo, en los supuestos de cambios de titularidad en viviendas.
- En locales: Por retirada de los contadores de luz y agua. Si se produce el cese de la actividad, el local correspondiente pasará a tributar según el cuadro recogido en el artículo 6 apartado a), previa solicitud del interesado.

Artículo 8º.—*Declaración, liquidación e ingreso*

1. Los sujetos pasivos formalizarán su inscripción en matrícula al solicitar las licencias de apertura o primera ocupación, según corresponda, exigiéndose la cuota por alta en régimen de autoliquidación conjunta con la correspondiente a las citadas licencias.

2. Cuando se conozca, ya de oficio o por comunicación de los interesados, cualquier variación de los datos figurados en la matrícula, se llevará a cabo en esta las modificaciones correspondientes, practicándose liquidación complementaria al efecto.

3. La exigencia de las cuotas correspondientes a esta tasa se realizará anualmente mediante recibo derivado de la matrícula.

Artículo 9º.—*Infracciones y sanciones*

En todo lo relativo a la clasificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 178 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria..

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza Fiscal entrará en vigor y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de enero de 2017.

En Tomares a 31 de agosto de 2016.—El Alcalde-Presidente, José Luis Sanz Ruiz.

253W-6152

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS

TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA, SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL (TUSSAM)

Intentada la notificación individual en el procedimiento sancionador previsto en el Reglamento para la Prestación del Servicio de Tussam, aprobado por Acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno de 29/05/2014, a la persona denunciada cuyos datos a continuación

se relacionan, y no habiéndose podido practicar en el último domicilio conocido, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5, 60 y 61 de la Ley 30/1992 del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede hacer público lo siguiente:

Expediente M-160189.

<i>Notificación de denuncia</i>		<i>Título de viaje</i>	
Fecha:	08/04/16	Denunciado:	Jesús Corredoira Fernández
Hora:	22:54	D.N.I.	26499378C
Tranvía:	1303	Tipo:	Sin título válido
Línea:	T1	***	***
Empleado	207699	***	****
Hecho denunciado:	Viajar en el vehículo careciendo de título válido para ello		
Precepto infringido:	Artículo 98. 1 a), Reglamento para la Prestación del Servicio de Tussam		
Calificación jurídica:	Leve		
Sanción prevista:	Multa de cien euros (Artículo 99. 1 A) del Reglamento para la Prestación del Servicio de Tussam)		

En la fecha y circunstancias arriba indicadas, y según se desprende del parte emitido por el empleado de esta empresa que se reseña, usted pretendió viajar en el vehículo que igualmente se cita careciendo de título válido para ello. Por tal motivo se ha procedido a la apertura del presente expediente sancionador conforme a lo resuelto por el Sr. Director General de Movilidad del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

Con esta notificación queda incoado el correspondiente procedimiento sancionador, que se tramitará por el procedimiento previsto en el Real Decreto 1398/93, siendo el Órgano Instructor del mismo el Sr. Director Secretario General de Transportes Urbanos de Sevilla, Sociedad Anónima Municipal (Tussam), según Resolución 7487 del Sr. Director General de Movilidad de fecha 03/11/2011, y el Órgano Sancionador el Sr. Director General de Movilidad, según Acuerdo de Junta de Gobierno de 09/10/15.

Se le concede plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a recibir esta notificación, para que alegue cuanto considere conveniente en su defensa y proponga las pruebas que estime oportunas.

En caso de no efectuar alegaciones sobre el contenido del acuerdo de iniciación del procedimiento, éste podrá ser considerado propuesta de resolución.

A partir de la fecha de la presente notificación, dispone de un plazo de quince días para formular, en su caso, recusación contra el nombramiento del Instructor del procedimiento por alguna de las causas taxativamente enumeradas y con los efectos previstos en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común, debiendo indicar con toda precisión el motivo de dicha recusación.

Se le informa que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 1398/93, si el infractor reconoce su responsabilidad, se resolverá el procedimiento con la imposición de la sanción que proceda.

Igualmente, se le comunica su derecho a conocer en todo momento el estado de la tramitación del procedimiento y obtener copia de los documentos contenidos en el expediente.

La sanción que corresponde según el artículo 99. 1 a) del Reglamento para la Prestación del Servicio de Tussam, aprobado por Acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno de 29/05/2014, es: multa de cien euros.

La sanción podrá hacerse efectiva dentro del plazo de diez días hábiles, a contar del siguiente a la recepción de esta notificación, en la Caja de Tussam, Avenida de Andalucía, número 11, en días laborables (excepto sábados) y horas de diez a catorce, con reducción del veinte por ciento de su cuantía (Decreto de la Alcaldía de 9-5-86). También podrá abonar la sanción, en igual plazo y con la misma reducción, mediante giro postal a nombre de Tussam, Dependencia de Caja, Avenida Andalucía, 11, Sevilla-41007, o transferencia bancaria a Transportes Urbano de Sevilla, S.A.M. a la cuenta número ES19 0049 6726 9627 1605 0136. En el abono deberá indicar número del expediente arriba expresado, fecha de la denuncia y nombre del denunciado. El pago con reducción implica la renuncia a formular alegaciones y recursos administrativos (en el caso de que se formulen se tendrán por no presentados), la terminación del procedimiento y la firmeza de la sanción desde el día en el que se realice el pago, sin necesidad de dictar resolución expresa.

Lo que se hace público para conocimiento del interesado.

Sevilla a 27 de julio de 2016.—El Instructor del expediente, Fco. Javier González Méndez.

25W-5566

TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA, SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL (TUSSAM)

Intentada la notificación individual en el procedimiento sancionador previsto en el Reglamento para la Prestación del Servicio de Tussam, aprobado por Acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno de 29/05/2014, a la persona denunciada cuyos datos a continuación se relacionan, y no habiéndose podido practicar en el último domicilio conocido, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5, 60 y 61 de la Ley 30/1992 del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede hacer público lo siguiente:

Expediente M-160141.

<i>Notificación de denuncia</i>		<i>Título de viaje</i>	
Fecha:	18/03/16	Denunciado: (Titular)	Belén Irazzo Gómez
Hora:	20:00	D.N.I.	20905582P
Tranvía:	1302	Tipo:	Sin título válido

Notificación de denuncia		Título de viaje	
Línea:	T1	***	***
Empleado	168637	Portador Título:	****
Hecho denunciado:	Viajar en el vehículo careciendo de título válido para ello		
Precepto infringido:	Artículo 98. 1 a), Reglamento para la Prestación del Servicio de Tussam		
Calificación jurídica:	Leve		
Sanción prevista:	Multa de cien euros (Artículo 99. 1 A) del Reglamento para la Prestación del Servicio de Tussam)		

En la fecha y circunstancias arriba indicadas, y según se desprende del parte emitido por el empleado de esta empresa que se reseña, usted pretendió viajar en el vehículo que igualmente se cita careciendo de título válido para ello. Por tal motivo se ha procedido a la apertura del presente expediente sancionador conforme a lo resuelto por el Sr. Director General de Movilidad del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

Con esta notificación queda incoado el correspondiente procedimiento sancionador, que se tramitará por el procedimiento previsto en el Real Decreto 1398/93, siendo el Órgano Instructor del mismo el Sr. Director Secretario General de Transportes Urbanos de Sevilla, Sociedad Anónima Municipal (Tussam), según Resolución 7487 del Sr. Director General de Movilidad de fecha 03/11/2011, y el Órgano Sancionador el Sr. Director General de Movilidad, según Acuerdo de Junta de Gobierno de 09/10/15.

Se le concede plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a recibir esta notificación, para que alegue cuanto considere conveniente en su defensa y proponga las pruebas que estime oportunas.

En caso de no efectuar alegaciones sobre el contenido del acuerdo de iniciación del procedimiento, éste podrá ser considerado propuesta de resolución.

A partir de la fecha de la presente notificación, dispone de un plazo de quince días para formular, en su caso, recusación contra el nombramiento del Instructor del procedimiento por alguna de las causas taxativamente enumeradas y con los efectos previstos en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común, debiendo indicar con toda precisión el motivo de dicha recusación.

Se le informa que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 1398/93, si el infractor reconoce su responsabilidad, se resolverá el procedimiento con la imposición de la sanción que proceda.

Igualmente, se le comunica su derecho a conocer en todo momento el estado de la tramitación del procedimiento y obtener copia de los documentos contenidos en el expediente.

La sanción que corresponde según el artículo 99. 1 a) del Reglamento para la Prestación del Servicio de Tussam, aprobado por Acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno de 29/05/2014, es: multa de cien euros.

La sanción podrá hacerse efectiva dentro del plazo de diez días hábiles, a contar del siguiente a la recepción de esta notificación, en la Caja de Tussam, Avenida de Andalucía, número 11, en días laborables (excepto sábados) y horas de diez a catorce, con reducción del veinte por ciento de su cuantía (Decreto de la Alcaldía de 9-5-86). También podrá abonar la sanción, en igual plazo y con la misma reducción, mediante giro postal a nombre de Tussam, Dependencia de Caja, Avenida Andalucía, 11, Sevilla-41007, o transferencia bancaria a Transportes Urbano de Sevilla, S.A.M. a la cuenta número ES19 0049 6726 9627 1605 0136. En el abono deberá indicar número del expediente arriba expresado, fecha de la denuncia y nombre del denunciado. El pago con reducción implica la renuncia a formular alegaciones y recursos administrativos (en el caso de que se formulen se tendrán por no presentados), la terminación del procedimiento y la firmeza de la sanción desde el día en el que se realice el pago, sin necesidad de dictar resolución expresa.

Lo que se hace público para conocimiento del interesado.

Sevilla a 27 de julio de 2016.—El Instructor del expediente, Fco. Javier González Méndez.

25W-5568

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