



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Sábado 16 de abril de 2022

Número 86

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Transformación Económica, Industria,
Conocimiento y Universidades:
Delegación Territorial en Sevilla:
Modificaciones del Convenio Colectivo de la Diputación
Provincial de Sevilla 3
- Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan
con vigencia del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023 . . . 5
- Modificación del Convenio Colectivo de la Fundación Pública
Andaluza Centro de Estudios Andaluces y tabla salarial para el
año 2021 28
- Consejería de Hacienda y Financiación Europea:
Delegación del Gobierno en Sevilla:
Instalación eléctrica. 31
- Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo
Sostenible:
Delegación Territorial en Sevilla:
Vías Pecuarías.—Expediente VP/1006/2020 33

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla:
Sala de lo Social:
Recurso núm. 1701/20 34
- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 113/21, 137/21 y 241/21; número 2:
autos 122/21, 142/21, 164/21 y 236/21; número 7 (refuerzo):
autos 1238/21 34

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Composición de la Comisión de Comercio Ambulante
en Mercadillos. 38
- Nombramiento y cese de personal 38
- Anuncio de interposición de recurso contencioso-administrativo
y emplazamiento 39
- Alcalá de Guadaíra: Modificación de ordenanzas fiscales 39
- Arahal: Modificación de ordenanza fiscal 39
- Cantillana: Modificación del Convenio Colectivo 40

— Carmona: Modificación del Reglamento de la Residencia Asistida Municipal San Pedro	53
— Los Corrales: Anuncio de interposición de recurso contencioso-administrativo y emplazamiento	58
— Dos Hermanas: Convocatoria de subvenciones (BDNS)	58
— Gilena: Solicitud de licencia	60
— Morón de la Frontera: Reglamento municipal	60
— Paradas: Modificación de la relación de puestos de trabajo	60
— Pedrera: Convocatoria para la provisión de la plaza de Ayudante de Cocina y creación de bolsa de trabajo	60
— La Puebla de Cazalla: Corrección de errores	64
— La Rinconada: Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre el incremento de valor de terrenos de naturaleza urbana	64
— El Saucejo: Creación de una bolsa de trabajo de Monitores para la Escuela de Verano	69
— Villanueva del Ariscal: Presupuesto general ejercicio 2022	76
— Villanueva del Río y Minas: Presupuesto general ejercicio 2022.	76
— Cuenta general ejercicio 2020.	76
— El Viso del Alcor: Expediente de modificación presupuestaria	76

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS:

— Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas «Plan Écija»: Padrones fiscales.	76
-----------------------------------------------------------------------------------------------	----

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Diputación provincial (personal laboral).

Expediente: 41/01/0010/2022.

Fecha: 15 de marzo de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: M. Lourdes Romero Alonso.

Código 41001022011981.

Visto el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Sevilla (código 41001022011981), en su artículo 39.bis.c.

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

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

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

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Sevilla (código 41001022011981), en su artículo 39 bis c.

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

En Sevilla a 15 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

La Comisión Negociadora por la que se modifica el Convenio Colectivo de la Diputación de Sevilla ha acordado la modificación del artículo 39.Bis.c) quedando redactado con el siguiente tenor literal:

— *Artículo 39.Bis.c)*:

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de veinte semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana veinte del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de dieciséis meses en jornadas completas, será a la finalización de este período cuando se dará inicio al cómputo de las catorce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) del presente artículo, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada laboral y, en su caso, del otro progenitor que sea personal laboral, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El personal laboral que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

En representación de la Corporación:

- Don Andrés Bojollo Gavilán, Director General del Área del Empleado Público.
- Doña Lourdes Romero Alonso, Jefa del Servicio de Personal.

En representación de la parte social:

- UGT.
- USTEA.
- CC.OO.
- SAB/SAT.
- USO.

(Firmas ilegibles.)

36W-1733

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Diputación provincial (personal laboral).

Expediente: 41/01/0011/2022.

Fecha: 15 de marzo de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: M. Lourdes Romero Alonso.

Código 41001022011981.

Visto el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Sevilla (código 41001022011981), en materia del artículo 91.3 (a) del texto convencional.

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

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

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

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Sevilla (código 41001022011981), en materia del artículo 91.3 (a) del texto convencional.

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

En Sevilla a 15 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

La Comisión Negociadora por la que se modifica el Convenio Colectivo de la Diputación de Sevilla ha acordado la modificación del artículo 91.3.a) quedando redactado con el siguiente tenor literal:

— *Artículo 91.3.a):*

A estos efectos se reconocen como centros de trabajo los siguientes:

- Sede Central.
- CC.SS. Miraflores.
- CEP Pino Montano.
- CEP Blanco White.
- Imprenta Provincial.

- Cortijo de Cuarto.
- Drogodependencia.
- Vivero Provincial.
- Residencia de Mayores «La Milagrosa de Marchena».
- Servicio de Carreteras.
- SEPEI.
- Parque Móvil.
- Centro Operativo de Emergencias de la Provincia de Sevilla (COEPS).

En representación de la Corporación:

- Don Andrés Bojollo Gavilán, Director General del Área del Empleado Público.
- Doña Lourdes Romero Alonso, Jefa del Servicio de Personal.

En representación de la parte social:

- UGT.
- USTEA.
- CC.OO.
- SAB/SAT.
- USO.

(Firmas ilegibles.)

36W-1734

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Ayuntamiento de las Cabezas de San Juan (personal laboral).

Expediente: 41/01/0003/2022.

Fecha: 15 de marzo de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Encarnación Cañas Guisado.

Código 41000342011985.

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan (código 41000342011985), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2023.

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

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

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

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan (código 41000342011985), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2023.

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

En Sevilla a 15 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN
PARA LOS EJERCICIOS DE 2020 A 2023

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales, entre el Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, y los/las trabajadores/as en régimen de derecho laboral a su servicio.

Artículo 2.º *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio es de obligado cumplimiento para todos los/las trabajadores/as en régimen de derecho laboral del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.

2. Aquellos trabajadores acogidos a subvenciones totales o parciales de otras Administraciones, que ocupan puestos no incluidos en la relación de calificación por puntos de los puestos de trabajo, aprobada por el pleno del Ayuntamiento y que desempeñan funciones distintas a los puestos estructurales, a efectos retributivos, le será de aplicación las tablas salariales recogidas en el anexo I.

3. El presente Convenio no será de aplicación a aquellos trabajadores acogidos a subvenciones totales o parciales de otras Administraciones, cuyas condiciones económicas y sociales quedan reguladas por las respectivas normas de concesión de la subvención.

4. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los/las trabajadores/as municipales, en lo que les sea más favorable.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

1. Este Convenio entrará en vigor una vez ratificado por el Pleno de la Corporación y cumplidos los trámites legales necesarios.

2. Tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023.

3. Si llegado el 31 de diciembre de 2023 no estuviera aprobado el nuevo convenio que lo sustituyera, se entenderá prorrogado automáticamente y de forma provisional hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se apruebe se retrotraerán, salvo que se disponga lo contrario, al 1 de enero de 2024. Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y a cuenta, de las retribuciones de carácter fijo en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que la sustituya.

4. Si ninguna de las partes que suscriben el presente Acuerdo formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Acuerdo se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2023.

5. Una vez denunciado, se establece un plazo de dos meses, a contar desde la presentación de la denuncia a la otra parte, para el inicio de las negociaciones, así como un plazo de cuatro meses máximo, a contar desde dicho inicio para las negociaciones del nuevo convenio.

6. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 4.º *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el Término Municipal de Las Cabezas de San Juan, si en ellos prestan servicios trabajadores/as municipales.

Artículo 5.º *Comisión Paritaria.*

1. Se constituirá una Comisión de Control, Desarrollo y Seguimiento, para el cumplimiento de lo recogido en este Convenio, que estará integrada por cuatro miembros, dos designados por la Corporación y dos por el Comité de Empresa.

2. Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes fijando la reunión con un máximo dentro de los quince días naturales posteriores a la petición.

3. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente acuerdo, así como interpretar y desarrollar las cláusulas del presente convenio cuya aplicación práctica susciten dudas.

4. Será competencia de la Comisión:

- a) Control y valoración de la correcta aplicación de lo tipificado en este Convenio, así como la normativa legal aplicable en cada caso.
- b) Función de conciliación, mediación y solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, entre el personal al servicio de este Ayuntamiento y el mismo, con carácter previo a las acciones pertinentes ante la jurisdicción laboral.
- c) La adaptación del convenio sobre la base de datos objetivos y prefijados.
- d) La renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan surgir durante su vigencia.
- e) Aquellas otras que se deriven del Convenio.
- f) Entenderá de todas las cuestiones que le vengan establecidas por Ley.

5. Con respecto a las discrepancias que se produzcan en su seno, se someterá al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 6.º *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes consideran lo pactado en el presente Convenio, como un todo indivisible, de modo que, si la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades reglamentarias no lo aprobase en su totalidad, será sometido nuevamente a la Comisión Negociadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que, se supriman o varíen los motivos de la denegación de su homologación.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.º *Organización y racionalización.*

1. La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, a quien corresponde toda iniciativa de acuerdo con la legislación vigente.

2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones del servicio a los/las ciudadanos/as.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procedimientos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

3. La planificación de los recursos humanos en el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

4. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan podrá aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal: Número de efectivos, perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrán figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

5. En el marco de sus competencias de autoorganización, el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan estructurará sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones conforme a lo previsto en el Título V del Estatuto Básico del Empleado Público.

6. Los/as empleados/as públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las normas de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

7. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan podrá asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, sin merma en las retribuciones, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen.

8. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.

9. Con carácter previo a la modificación de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo o rendimiento, será necesario que la Corporación informe a los Representantes de Personal sobre la medida.

10. Cuando la aplicación de alguna de estas medidas tengan la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, será de aplicación, lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.º *Registro de personal.*

1. La Corporación constituirá un Registro de Personal, coordinado con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

2. En el Registro de Personal deberá inscribirse:

- a) Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.
- b) Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o el ejercicio de actividades privadas que deban de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

3. La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número del Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.

4. El número de registro de personal estará compuesto por el número del Documento Nacional de Identidad, completado con ceros a la izquierda hasta la cifra de nueve dígitos, a continuación se añadirán dos dígitos, uno de control y otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código del Cuerpo, Escala, Convenio y Categoría a que pertenezca la persona objeto de inscripción.

5. Deberán anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto de los trabajadores inscritos, los actos y resoluciones siguientes:

- a) Altas.
- b) Bajas temporales y definitivas.
- c) Reingresos.
- d) Cambios de destino.
- e) Prórrogas del contrato.
- f) Excedencias.
- g) Situaciones.
- h) Jubilaciones.
- i) Reconocimiento de antigüedad.
- j) Categoría laboral.
- k) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- l) Títulos, diplomas e idiomas.
- m) Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

6. En ningún caso podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado al Registro de personal la resolución o acto por el que hubiere sido reconocidas.

7. En la documentación individual del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, no figurará ningún dato relativo a su raza, religión u opinión.

8. El trabajador tendrá libre acceso a su expediente individual.

9. El Registro de personal será único para todos los Servicios donde deberán figurar los méritos de cada trabajador.

Artículo 9.º *Clases de personal.*

El personal al servicio del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan está integrado por:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

Artículo 10.º *Plantilla de personal.*

Corresponde al Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario, personal laboral y, en su caso, personal eventual, debidamente clasificados.

Artículo 11.º *relación de puestos de trabajo.*

1. El Ayuntamiento estructurará su organización a través de la relación de puestos de trabajo que comprenderá, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

2. El Comité de Empresa deberá ser oído en las modificaciones que se introduzcan en la Relación de Puestos de Trabajo.

3. La Relación de Puestos de Trabajo será pública y será de libre acceso para el personal al servicio del Ayuntamiento.

Artículo 12.º *Oferta de Empleo Público.*

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público, que se aprobará anualmente por el Ayuntamiento, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

4. El Ayuntamiento ofrecerá, dentro de todas sus ofertas de empleo para el acceso al servicio de su administración, un porcentaje del 5% de las plazas para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial disminuida, hasta alcanzar el 2% de la plantilla total de la Corporación, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

5. La Corporación informará a los representantes de los/as trabajadores/as de la Oferta de Empleo Público, así como de las bases de convocatorias públicas.

CAPÍTULO III: INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 13.º *Ingresos en plantilla.*

El ingreso en los Cuerpos y Escalas del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, se realizará mediante convocatorias públicas y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 14.º *Selección del personal.*

1. La selección de todo el personal debe realizarse de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo.

2. La selección y acceso del personal laboral se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La oposición será el sistema ordinario de ingreso, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición y, excepcionalmente, del concurso.

3. Los procedimientos de selección y acceso del personal se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a la legislación aplicable sobre función pública y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

4. Los puestos de trabajo que resulten vacantes tras los procesos internos de provisión, se integrarán en la oferta pública de empleo del siguiente año.

5. Para ser admitidos/as a las pruebas para el acceso a la plantilla del personal laboral, será necesario cumplir los requisitos que contempla la legislación vigente para el acceso a la función pública.

Artículo 15.º *Requisitos para el acceso.*

Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la plantilla de personal laboral, será necesario reunir los requisitos exigidos en el artículo 56 a 58 la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 16.º *Contenido de las bases de las convocatorias.*

Las convocatorias deberán contener, al menos las siguientes circunstancias:

- a) Número y características de las plazas convocadas.
- b) Declaración expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.
- c) Órgano, centro o unidad administrativa a que deben dirigirse las solicitudes de participación.
- d) Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.
- e) Sistema selectivo.
- f) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.
- g) Designación del tribunal Calificador o indicación de la Comisión Permanente de Selección que haya de actuar.
- h) Sistema de calificación.
- i) Programa que ha de regir las pruebas, o indicación del Diario Oficial en que se haya publicado con anterioridad.
- j) Duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios, teniendo en cuenta que desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días.
- k) Orden de actuación de los aspirantes.
- l) Determinación, en su caso, de las características, duración, plazo máximo para el comienzo y centro u órgano responsable de la evaluación del periodo de prácticas o curso selectivo.

Artículo 17.º Promoción interna.

El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo.

Se dará prioridad a esta forma de cobertura de puestos de trabajo.

A estos efectos, las promociones internas se realizarán mediante el sistema de oposición o concurso-oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior. En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya hayan superado en su oposición de ingreso. La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, a petición de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección.

El cincuenta por ciento, como mínimo, de las vacantes que se produzcan en la plantilla del personal laboral, deberán ser ofertadas mediante procedimiento de promoción interna.

En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar, el porcentaje se aplicará sobre el número par anterior.

Las vacantes que queden desiertas, serán cubiertas posteriormente por el procedimiento de promoción libre.

El/la trabajador/a que acceda a otros cuerpos o Escalas por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Artículo 18.º Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo adscritos a personal laboral se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determine la RPT en atención a la naturaleza de sus funciones.

2. La provisión de puestos de trabajo se realizará de conformidad con el sistema de provisión de puestos de los/as funcionarios/as de carrera.

3. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo, tanto por concurso, como por libre designación, así como sus resoluciones, deberán hacerse públicas en todos los Centros de trabajo o servicios

Artículo 19.º Comisión de Servicios.

1. Cuando un puesto quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un/a trabajador/a que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo. A los efectos de este artículo se entenderá por vacante todas las situaciones en el que el puesto no esté cubierto efectivamente por su titular.

2. Se nombrarán entre los/as trabajadores/as que se hayan presentado a la última convocatoria de promoción interna tal como se establece en el artículo 17 del presente convenio.

3. Cuando no exista bolsa de promoción interna se anunciará publicando los puestos que hayan de cubrirse en Comisión de Servicios para que puedan ser solicitados por los/as interesados/as.

4. Las citadas Comisiones de Servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo. Las comisiones de servicio que se designen con posterioridad a la aprobación del siguiente Convenio, en ningún caso podrán exceder del tiempo máximo establecido en este apartado.

5. Los puestos de trabajo cubierto temporalmente en Comisión de Servicios serán incluidos en la siguiente convocatoria de promoción interna.

6. Al trabajador nombrado en Comisión de Servicios se le reservará el puesto de trabajo y percibirá la totalidad de las retribuciones del puesto para el cual le ha sido conferida la comisión de servicios.

7. El/la trabajador/a habrá de reunir los requisitos establecidos en la R.P.T. para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda temporalmente en Comisión de Servicios. El tiempo prestado en Comisión de Servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado, siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro igual o superior nivel.

El Ayuntamiento facilitará al Comité de Empresa y Organizaciones sindicales las relaciones de nombramientos en comisión de servicios en la que deberán constar los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Categoría y Servicio actual.
- c) Categoría y Servicio donde irá destinado.

8. El reingreso de personas en suspensión, excedencia o cualquier otra situación que la Ley permita y que lo hubiesen solicitado, se realizará en Comisión de Servicio, hasta tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita en el artículo anterior. En este caso accederá directamente a su puesto de trabajo, en el momento de la realización de la provisión.

Artículo 20.º Trabajos de superior nivel.

El/la trabajador/a que realice trabajos de superior nivel, motivados por una comisión de servicios, atribución temporal de funciones u otras situaciones legal o reglamentariamente reconocidas, se registrará por lo establecido en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Durante el tiempo en que el/la trabajador/a esté realizando dichas funciones, percibirá en concepto de productividad, las diferencias de las retribuciones complementarias (Complemento de Destino y Complemento Específico) y que se establecen en el acuerdo por el que se aprueban los criterios de productividad.

Artículo 21.º Medidas de redistribución de efectivos.

1. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, de manera motivada, podrá trasladar a sus empleados/as, por necesidades del servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintas a las de su destino, respetando sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, condiciones esenciales de trabajo, modificando en su caso la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. De estos traslados se informará al Comité de Empresa.

2. En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación. Cuando se prevea que la provisión provisional pueda tener cierta duración, se llevará a cabo mediante notificación por escrito.

3. En el supuesto de que se produzca una vacante de la misma categoría de procedencia y régimen, tendrá derecho preferente a ocuparla.

Artículo 22.º *Período de prueba.*

El período de prueba será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 23.º *Definición de trabajador laboral fijo.*

Son trabajadores/as laborales fijos de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan quienes en virtud de contrato de trabajo, desempeñen servicios de carácter permanente, figuren en la plantilla y perciban retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto general de la Corporación.

Artículo 24.º *Grupos de clasificación profesional.*

1. La intención de las partes negociadoras es la equiparación del personal laboral con el funcionario en los aspectos que legalmente sea posible, por ello la clasificación del personal laboral será similar a la del funcionario.

2. Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

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

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

— Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

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

a) C1: Título de bachiller o técnico.

b) C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

— Agrupaciones Profesionales (AP): Certificado de Escolaridad o equivalente.

3. Los/las trabajadores/as laborales del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan se integrarán en las escalas de Administración General de Personal Laboral y Administración Especial de Personal Laboral.

4. La Escala de Administración General de Personal Laboral se divide en las Subescalas siguientes:

- a) Técnica.
- b) Administrativa.
- c) Auxiliar.
- d) Subalterna.

5. La Escala de Administración Especial de Personal Laboral se divide en las Subescalas siguientes:

- a) Técnica superior, media y auxiliar.
- b) De Servicios Especiales

Artículo 25.º *Funciones.*

1. Los/as trabajadores/as laborales al servicio del Ayuntamiento de las Cabezas de San Juan, pertenecientes a la Escala de Administración General de Personal Laboral, realizarán las funciones propias de su profesión y categoría del puesto que ocupen y se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.).

- a) Pertenecerán a la Subescala Técnica los/las trabajadores/as que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.
- b) Pertenecerán a la Subescala Administrativa los trabajadores que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.
- c) Pertenecerán a la Subescala Auxiliar los/las trabajadores/as que realicen tareas de mecanografía, manejo de ordenadores, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentación y otros similares.
- d) Pertenecerán a la Subescala de Subalternos los/las trabajadores/as que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de conserje, ujier, portero y otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.

2. Los/las trabajadores/as laborales al servicio del Ayuntamiento de las Cabezas de San Juan, pertenecientes a la Escala de Administración Especial de Personal Laboral, realizarán las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio y que se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.).

- a) Pertenecerán a la subescala Técnica de Administración Especial, los trabajadores que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

En atención al carácter y nivel del título exigido, dichos trabajadores se dividen en Técnicos Superiores, Medios y Auxiliares, y, a su vez, cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades.

- b) Pertenecerán a la Subescala de Servicios Especiales los/las trabajadores/as que desarrollen tareas que requieran una aptitud específica, y para cuyo ejercicio no se exija, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados.

Se comprenderán en esta Subescala, las siguientes clases:

- b.1) Plazas de Cometidos Especiales.

Se comprenderán en la clase de Cometidos Especiales a los/as trabajadores/as que realicen tareas de carácter predominantemente no manual, no comprendidas en el apartado 2, letra a) anterior, en los diversos ramos o sectores de actuación de las Corporaciones Locales, subdividiéndolas en categorías, según el nivel de titulación exigido.

b.2) Personal de oficios.

Se integrarán en la clase de Personal de Oficios los/las trabajadores/as que realicen tarea de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación de la Administración referidas a un determinado oficio, industria o arte. Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en encargado, capataz, oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante o Especialista y peón, según el grado de responsabilidad o de especialización, y siendo necesario, en todo caso, poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto por la legislación básica de la función pública.

Artículo 26.º *Grupos de clasificación de cuerpos y escalas.*

La integración de los Cuerpos y Escalas en los nuevos grupos y subgrupos de clasificación es automática. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del Estatuto se integran de forma automática en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76 del EBEP, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Antiguo Grupo A: Subgrupo A1.
- Antiguo Grupo B: Subgrupo A2.
- Antiguo Grupo C: Subgrupo C1.
- Antiguo Grupo D: Subgrupo C2.
- Antiguo Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.

Esta integración automática no resulta aplicable al nuevo grupo B que queda reservado a quienes estén en posesión del título de Técnico Superior, por no existir en los actuales grupos de clasificación uno equivalente.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 27.º *Clasificación.*

1. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles. A cada nivel corresponde un complemento de destino y, en su caso, un complemento específico.
2. Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación son los siguientes:

<i>Grupo</i>	<i>Intervalos</i>
A1	20 al 30 ambos inclusive
A2	16 al 26 ambos inclusive
C1	11 al 22 ambos inclusive
C2	9 al 18 ambos inclusive
AP	7 al 14 ambos inclusive

CAPÍTULO VI. JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo 28.º *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral será la establecida en la legislación vigente para los/as funcionarios/as de la Administración General del Estado, realizadas preferentemente de lunes a viernes.

2. La jornada de trabajo será realizada, preferentemente de forma continuada, salvo aquellos puestos de trabajo que requieran jornada flexible.

3. El calendario laboral anual, que incluirá lo relacionado con turnos y jornadas, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionará por la Corporación.

Antes del día 1 de diciembre de cada año, los diferentes calendarios del año siguiente, se negociarán con el Comité de Empresa. Si por cualquier circunstancia, llegada esta fecha, no se ha negociado el referido calendario, se aplicará el negociado en el año anterior.

4. El/la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo, con reserva del mismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

5. El/la trabajador/a que curse sus estudios en Centros de enseñanza o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio, previo acuerdo con el resto de los compañeros del servicio en cuestión.

6. A efectos de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, a los/as empleados/as de oficinas del Ayuntamiento, salvo casos excepcionales debidamente justificados se le aplicará el siguiente régimen de horario de trabajo:

Horario de mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará, en horario flexible, entre las 7:00 y las 9:00 de lunes a viernes y entre las 14:00 y las 16:00 horas, de lunes a viernes, así como entre las 16:00 y las 21:00 horas de lunes a jueves.

Este horario será elegido por el/la empleado/a y aceptado por la Corporación siempre que queden garantizados todos los servicios por el jefe del departamento y tendrá carácter permanente.

Para su alteración dentro de los márgenes indicados, requerirá una comunicación previa al jefe del departamento, a fin de garantizar la atención de los servicios. Así mismo el jefe del departamento en cuestión, de forma inmediata, lo pondrá en conocimiento del Delegado de Recursos Humanos.

Su computo ha de ser semanal, por lo que, si por circunstancias excepcionales de alteración del horario, no se completara la jornada dentro de la semana, el/la emplead/a queda obligado/a a realizarlas dentro de la jornada correspondiente a la siguiente semana.

Artículo 29.º *Descanso diario.*

1. El/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios durante su jornada de trabajo, siempre que ésta sea superior a 6 horas diarias de forma continuada.

2. El/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios durante su jornada de trabajo, siempre que ésta sea igual o superior a 4 horas diarias de forma continuada e inferior a 6 horas diarias también de forma continuada.

3. Este descanso, se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo y no podrá ser utilizado ni al inicio, ni al final de la jornada laboral para acortarla.

Artículo 30.º *Descanso semanal.*

Como regla general, el/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma que comprenderá el sábado y el domingo, a excepción de ciertos colectivos que regularán su descanso mediante su calendario específico.

CAPÍTULO VII: DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 31.º *Normas generales comunes.*

1. Los/las trabajadores/as solo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en este convenio.

2. En su virtud, los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni recibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes e informes.

3. La ordenación de pagos de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4. Las retribuciones percibidas por los/las trabajadores/as gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

5. Las retribuciones que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencias a la situación y derechos del trabajador el día 1 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de su contratación, en el de reingreso al servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribuciones.
- b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

6. A los/as trabajadores/as que, por la índole de sus funciones, por la naturaleza de puesto de trabajo o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

7. Dado que pudiera darse el caso de que el Ayuntamiento, al amparo de lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto Básico del Empleado Público, procediera a la contratación de personal laboral temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral y, comoquiera que los puestos de trabajo que pudieran desempeñar este tipo de personal, no se encuentran contemplados en la relación de calificación por puntos de los puestos de trabajo, aprobada por el pleno del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, las cuantías del sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y complemento específico, para todas las categorías de dicho personal, de acuerdo con el Grupo o Subgrupo en el que estén encuadradas, serán las que se establecen en el anexo I de estos acuerdos, salvo que el convenio específico de un programa en concreto, de por sí, establezca unas retribuciones concretas, en cuyo caso se estará a lo establecido en el mismo.

8. Las retribuciones se harán efectivas con carácter habitual, a más tardar, el último día de cada mes.

Artículo 32.º *Conceptos retributivos.*

1. Las retribuciones del/la trabajador/a son básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas de los/as trabajadores/as tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del sector público. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad.
- d) Las gratificaciones. (Horas Extraordinarias)

Artículo 33.º *Sueldo o salario base.*

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los seis grupos de clasificación en que se organizan los/as empleados/as municipales.

2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que la sustituya.

3. A estos efectos, los sueldos correspondientes a cada uno de los grupos se calcularán teniendo en cuenta las cuantías establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado referida a doce mensualidades, que para el año 2020 son los siguientes:

Grupo	Cuantía mensual euros	Cuantía anual euros
A1	1.203,56	14.442,72
A2	1.040,69	12.488,28
B	909,70	10.916,40
C1	781,39	9.376,68
C2	650,33	7.803,96
G. Prof.	595,22	7.142,64

Artículo 34.º *Trienios o antigüedad.*

1. Los trienios consistirán en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios prestados, indistintamente en cualesquiera de las administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario/a de carrera como contratado/a en régimen de derecho administrativo o laboral.

3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que la sustituya.

Cuando un/a trabajador/a cambie de puesto de trabajo, percibirá los trienios en la cuantía asignada en cada grupo profesional que se haya adquirido.

4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplo de 3 años de servicio efectivo.

5. A estos efectos para el año 2020, las cuantías correspondientes a cada uno de los grupos se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a doce mensualidades:

Grupo	Cuantía mensual euros	Cuantía anual euros
A1	46,32	555,84
A2	37,78	453,36
B	33,15	397,80
C1	28,59	343,08
C2	19,46	233,52
G. Prof.	14,65	175,80

Artículo 35.º *Pagas extraordinarias.*

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, se abonarán del 1 al 15 de julio y del 1 al 15 de diciembre respectivamente y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre.

2. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de que se trate, salvo en los siguientes casos:

- Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, en función de los meses y días de servicios efectivamente prestado.
- Los/as trabajadores/as en servicio activo, con licencia sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en el apartado anterior.
- En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del/la trabajador/a en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.

A los efectos previstos en el presente número, el tiempo de duración de licencia sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

3. Para 2020 los/as trabajadores/as percibirán, en cada una de dichas pagas extraordinarias, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación:

Grupo	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
A1	742,70	28,59
A2	759,00	27,54
B	786,25	28,66
C1	675,35	24,69
C2	644,40	19,27
G. Prof.	595,22	14,65

A los importes anteriores se le añadirá el importe del complemento de destino mensual que se perciba y el importe del complemento específico mensual asignado al puesto que se desempeñe, todo ello de acuerdo con lo estipulado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 36.º *Complemento de destino.*

1. El complemento de destino viene a retribuir al/la trabajador/a en función del puesto de trabajo que se desempeñe.

2. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la misma que la establecida para el personal al servicio del sector público por la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, norma que la sustituya y dentro de los intervalos señalados en el artículo 27.º.

Para el ejercicio 2020 las cuantías son las siguientes:

Nivel	Importe (euros)	Nivel	Importe (euros)	Nivel	Importe (euros)
30	1051,31	20	477,19	10	233,55
29	942,97	19	452,83	9	221,39

Nivel	Importe (euros)	Nivel	Importe (euros)	Nivel	Importe (euros)
28	903,35	18	428,46	8	209,17
27	863,66	17	404,08	7	197,00
26	757,72	16	379,77	6	184,81
25	672,26	15	355,36	5	172,63
24	632,60	14	331,04	4	154,36
23	592,99	13	306,64	3	136,12
22	553,30	12	282,26	2	117,86
21	513,71	11	257,88	1	99,60

3. Así mismo el nivel del puesto de trabajo será el asignado en la relación de puestos de trabajo (RPT).

Artículo 37.º Complemento específico.

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a los factores valorados de estudios de especialización, experiencia requerida, responsabilidad por mando, responsabilidad por repercusión en los resultados, esfuerzo intelectual, esfuerzo físico, condiciones ambientales o penosidad, peligrosidad, características de la jornada, régimen de dedicación y exclusividad.

2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

4. A los trabajadores que desempeñen puestos que tengan asignados el complemento específico por el factor dedicación en los niveles 3 o 4, le será de aplicación el siguiente régimen:

- Podrán ser requeridos para el servicio fuera de la jornada normal de trabajo.
- No podrán cobrar gratificaciones por trabajos efectivos inferiores a la jornada de 40 horas semanales, pero si podrán ser compensadas en descanso, salvo que se realicen en día no laborable en que si tendrá la consideración de horas extras o gratificación.

5. Los/las trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignados un complemento específico para cuyo cálculo se haya tenido en cuenta los factores de dedicación en su nivel 4 y exclusividad, les será de aplicación el siguiente régimen:

- Podrán ser requeridos para el servicio fuera de la mencionada jornada de trabajo.
- Con independencia de lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, tendrán absoluta incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidad.

6. Las cantidades que se perciban por complemento específico no serán consolidables, ni crearán ningún tipo de derecho adquirido.

7. Complemento específico especial por nocturnidad.- Con el sistema de valoración de puestos de trabajo implantado en el Ayuntamiento de las Cabezas de San Juan, todos los/las empleados/as que ocupan puestos de trabajo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), tienen valorado e incluido en el complemento específico los factores correspondiente al esfuerzo físico, la penosidad, la peligrosidad, las características de la jornada y la especial dedicación. Por consiguiente solo en las circunstancias extraordinarias que se puedan dar por alteración excepcional de la jornada habitual de trabajo, se establece el siguiente complemento salarial que será considerado como «Complemento específico especial por nocturnidad» destinado a retribuir las condiciones de la prestación de servicios derivada de la actividad laboral realizada, durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana por los/as empleados/as que no tengan valorada dicha nocturnidad en la RPT.

En este caso, además del complemento específico de carácter general a que se refiere los apartados anteriores, percibirán una cantidad de 1,1351 euros, por cada hora de trabajo realizada entre las mencionadas anteriormente.

Artículo 38.º Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la trabajador/a desempeñe su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados/as de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros del Comité de empresa.

5. Los criterios para su abono serán determinados por la Corporación, con el visto bueno de la Mesa General de Negociación.

Artículo 39.º Gratificaciones (horas extraordinarias).

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

2. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente y por escrito, por los servicios de personal, a instancia de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesaria efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a cinco días laborales.

3. Mensualmente, los servicios de personal informarán, al Comité de empresa, las gratificaciones que se devenguen y las causas que las han motivado, trabajadores/as que las han realizado y servicios al que están adscritos.

4. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo ser superiores a 80 al año, compensándose en descanso doble a las horas y fracción realizadas. Se establece el descanso mínimo por este concepto de una hora.

La compensación en descanso no se tendrá que llevar a cabo necesariamente en el mismo año natural. Cuando se solicite su compensación, ésta tendrá que ser previamente autorizada por el jefe del departamento o servicio correspondiente y con el visto bueno del/la Alcalde/desa o Concejal/la en quién éste delegue las competencias en materia de recursos humanos.

Podrán retribuirse económicamente, a solicitud del/la interesado/a, la parte de recargo establecida para las mismas, es decir, un 25 por 100 del valor de la hora normal por las realizadas en día laborable y un 50 por 100 por las realizadas en días de descanso. En este caso dichas horas se compensarán en descanso normal.

Asimismo podrá retribuirse económicamente, a solicitud del/la interesado/a, el importe íntegro de la hora extraordinaria, y sin que en este caso proceda descanso alguno.

5. El valor de la hora normal será el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula de cálculo, tomando como referencia los salarios en vigor en el año inmediatamente anterior al de su devengo:

$$\frac{(SB + T + CD + CE + PPE) \times 12}{JA}$$

Siendo:

SB: Sueldo Base mensual.

T: Trienios mensual.

CD: Complemento de Destino mensual.

CE: Complemento Específico mensual.

PPE: 2/12 de las pagas extraordinarias

JA: Número de horas de la jornada anual.

6. Se definen como horas extraordinarias estructurales las que sean necesarias para cubrir trabajos urgentes o pedidos imprevistos.

Artículo 40.º *Indemnizaciones por razón del servicio.*

1. El personal laboral tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto será resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio.

2. Las dietas por manutención y alojamiento y los gastos de desplazamientos comprenderán los establecidos en Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio en las cuantías establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado del año correspondiente o norma estatal que se dicte al efecto.

CAPÍTULO VIII: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 41.º *Vacaciones.*

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables y se disfrutarán durante el año natural y hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, por periodos no inferiores a cinco días laborables continuados. Los trabajadores que por razones obvias no puedan disfrutar sus vacaciones dentro de este periodo, tendrán un día laborable más de permiso por cada 11 días laborables de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado.

3. El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de mayo de cada año, salvo excepciones individuales, negociando los Servicios de Personal con los representantes de los/as trabajadores/as la organización de los turnos de vacaciones, buscándose la utilidad de los servicios y de los propios trabajadores/as, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

En caso de desacuerdo siempre primará la circunstancia de que los servicios queden cubiertos debidamente.

Asimismo, en caso de desacuerdo entre los componentes del servicio a cubrir, a la hora de determinar los turnos de vacaciones, primará el hecho de que éstas se inicien en los días 1 o 16 y finalicen los días 15 o 30 y 31.

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

5. El/la trabajador/a de nuevo ingreso disfrutará de los días que en proporción corresponda al tiempo trabajado.

6. El/la trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, y finalice el periodo por el que fue contratado, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

7. El/l empleado/a podrá disponer de hasta diez días de parte de sus vacaciones como libre disposición por jornadas completas.

Artículo 42.º *Permisos retribuidos.*

El/la trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos previa autorización, salvo imposibilidad manifiesta, y justificándolos debidamente y con la duración que a continuación se especifican, contando desde el día de la fecha causante, salvo en los supuestos contemplados en la letra a).

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- f) Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno/a u otro/a de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
Entre otros, se considerará deber inexcusable de carácter público o personal los siguientes:
 - Comparecencia requerida por la Administración, los órganos legislativos, constitucionales o judiciales de asistencia obligatoria.Entre otros, se considerará deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral los siguientes:
 - Los/as empleados/as públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
 - Los/as empleados/as públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
 - Para asistencia a consultas médicas del propio empleado/a, por el tiempo imprescindible para ello, debiendo presentarse el justificante, en el que conste la hora de la cita médica y la salida del centro médico.
 - Para el acompañamiento a consultas médicas dentro de la localidad, de los familiares de primer grado, que estén a cargo del/la trabajador/a, por el tiempo imprescindible para ello debiendo presentarse el justificante, en el que conste la hora de la cita médica y la salida del centro médico.
 - Para el acompañamiento a consultas médicas en centros situados fuera de la localidad, de los familiares de primer grado, que estén a cargo del trabajador, hasta un máximo de 5 días laborables durante el año, debiendo presentarse el justificante, en el que conste la hora de la cita médica y la salida del centro médico. En el caso de familiares de segundo grado que estén a cargo del/la trabajador/a, un máximo de tres días laborables.
 - Para el acompañamiento a familiares de primer grado y hermanos, en caso de matrimonio, el día de la celebración.
 - Para cuidado global, por incapacidad de un familiar de primer grado y hermanos, que convivan con el/la trabajador/a y a su cuidado y tengan necesidad, debidamente acreditada, de su atención domiciliaria, con el máximo de cinco días laborables al año, en el caso de familiares de primer grado y tres días laborables en el caso de hermanos.
- k) Por asuntos particulares, seis días.
Además, se incrementa en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día adicional por cada trienio a partir del octavo, teniendo derecho a disfrutarlo desde el día siguiente al cumplimiento de los trienios indicados anteriormente.
- l) Por matrimonio, 15 días.

Artículo 43.º *Permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razones de violencia de género.*

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

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso de disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

En el supuesto del fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatoria posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guardar con fines de adopción o acogimiento. En el caso de disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá disfrutarse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 42, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

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

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

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

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

Artículo 44.º *Permisos no retribuidos.*

1. El/la trabajadora que lleve como mínimo un año al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a un permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año, a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2. El/la trabajador/a que lleve un mínimo de tres años al servicio del Ayuntamiento, podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes, ni superior a seis meses, previo informe del Jefe del Servicio y tras ser oídos los representantes de los/las trabajadores/as. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premio extraordinario.

3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días.

CAPÍTULO IX. SITUACIONES DEL PERSONAL

Artículo 45.º *Situaciones.*

1. Las situaciones en que puede hallarse los trabajadores de la Corporación serán las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicio especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

2. Las situaciones del personal se regirán por el Capítulo III, Título VI, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X: CONDICIONES SOCIALES

Artículo 46.º *Garantías.*

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del/la trabajador/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales asumiendo los costes y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozcan en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, en cuyo caso el/la trabajador/a revertirá al Ayuntamiento todos los gastos ocasionados por tal motivo, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio/a trabajador/a o ser el Ayuntamiento el demandante.

En caso de que el Ayuntamiento fuera el demandante y se produjera una Sentencia absolutoria para el trabajador, el Ayuntamiento se hará cargo de los referidos gastos.

2. El tiempo que el/la trabajadora emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurren algunas de las excepciones en él contenidas.

3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del/la trabajador/a que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo o mala fe del/la trabajador/a.

Artículo 47.º *Ayudas Sociales.*

1. Se establece una ayuda para la escolaridad, a percibir por el personal que curse estudios en centros de enseñanzas o tengan hijos escolarizados. Esta escolaridad deberá justificarse con un certificado del colegio o centro.

Las cuantías serán las siguientes:

- a) Por cada hijo/a matriculado/a en guardería, un máximo de 86,75 euros anuales.
- b) Por cada hijo/a que curse estudios de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria obligatoria, un máximo de 86,75 euros anuales.

- c) Por hijo/a que curse estudios de Bachillerato, Formación Profesional y prueba de acceso a la Universidad para mayores de 25 años (Educación no obligatoria, un máximo de) 134,40 euros anuales.
- d) Por hijo/a o trabajador/a que curse estudios universitarios el 50% de la matrícula siempre que sea en primera matrícula y con un máximo de 500 euros, salvo que el 50% de la matrícula sea inferior. Se entiende por matrícula el importe de las tasas académicas del curso que estudie el beneficiario y publicadas en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» o «Boletín Oficial del Estado» debiendo presentar documentación que acredite estar matriculado en el curso que sea, bien en Centro Público (Universidad Pública), bien en Centro Privado (Universidad Privada). No tendrán derecho a esta ayuda los que estén exentos del pago de la matrícula, por el concepto que sea.

Todas las ayudas se harán efectivas al personal contratado, siempre que el/la trabajador/a acredite unos servicios prestados en el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, como mínimo de un año continuado inmediatamente anterior al inicio del curso.

Sólo percibirá estas cantidades uno de los cónyuges salvo que los dos sean trabajadores y estén estudiando, en cuyo caso las ayudas personales por estudios serán percibidas por los dos.

Estas ayudas no procederán en caso de repetición de curso o asignaturas sueltas. Sólo serán retribuidas estas ayudas por la primera titulación realizada por cada nivel académico (ej: un ciclo formativo medio, un ciclo formativo superior, un grado y un máster).

2. Todos los/as trabajadores/as, cónyuge e hijos, que por prescripción facultativa previa presentación de justificante de la receta médica, donde conste el número de colegiado y factura oficial, recibirán en la nómina del mes siguiente por parte de este Ayuntamiento el 50% de los gastos que ocasionen, con los siguientes máximos anuales por unidad familiar:

— Prótesis y órtesis, hasta un máximo de	268,81 euros.
— Gafas, lentillas, dispositivos, hasta un máximo de	134,40 euros.

La ayuda por prótesis y órtesis se abonarán sobre el presupuesto inicial, no sobre los pagos mensuales de la financiación.

Se hace expresa mención de que la ayuda por gafas, se refiere solo y exclusivamente a gafas necesarias para la visión, excluyéndose las gafas de sol, salvo en casos muy concretos de problemas de fotosensibilidad, en que será estudiado por la Comisión Paritaria y previa prescripción por oftalmólogo.

3. Todos los/as trabajadores/as con familiares a su cargo discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales en un grado igual o superior al 45%, tendrán derecho a la percepción de, un máximo de 70,12 euros mensuales por cada uno de los que se encuentren en tal situación. Esta ayuda, si es superior, anulará a la de tipo escolar. Para tener derecho por familiar a su cargo de disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales, estos no podrán percibir una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional.

No obstante los trabajadores que tengan concedida esta ayuda, con anterioridad al 31 de diciembre de 2.007 le será de aplicación la redacción dada en el convenio colectivo 2004-2007, salvo en su cuantía.

La acreditación del grado de minusvalía vendrá determinada por certificación expedida por el Órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, que han de estar actualizada.

4. Todo/a trabajador/a que esté interesado/a en solicitar algunas de las ayudas que se relacionan, tendrán que cumplimentar una declaración jurada en la que conste que no recibe ayuda de otras administraciones y organismos públicos o privados.

5. Para atender el conjunto de ayudas del personal funcionario y laboral, por parte del Ayuntamiento se establece un fondo anual de 30.000 euros, de ahí que el importe reflejado para cada ayuda ha de entenderse como cantidad máxima a percibir, pudiéndose dar el caso que las cantidades asignadas a cada ayuda, pueda sufrir una minoración, por agotamiento del fondo anual presupuestado, en cuyo caso, se hará en reparto proporcional.

Así mismo para el ejercicio 2020 y siguientes, de no agotarse el fondo de 25.000 euros, con las ayudas solicitadas, el Ayuntamiento efectuará un reparto proporcional entre los beneficiarios de las ayudas hasta agotar dicho fondo de 25.000 euros.

Igualmente para el ejercicio 2022 y siguiente, de no agotarse el fondo de 30.000 euros, con las ayudas solicitadas, el Ayuntamiento efectuará un reparto proporcional entre los beneficiarios de las ayudas hasta agotar dicho fondo de 30.000 euros.

6. Para el reconocimiento y pago de las citadas ayudas se redactarán y aprobarán por el órgano competente del Ayuntamiento, unas bases que serán de conocimiento público, que contendrán el periodo del devengo, el periodo de solicitud, la fecha de pago, así como el procedimiento y documentación a presentar por los solicitantes.

Sin perjuicio de que posteriormente pueda modificarse en las propias bases, se establece que las ayuda devengadas del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso, se solicitarán durante los meses de junio y julio del año en curso y se pagarán en la nómina del mes de octubre siguiente.

7. Los/as empleados/as que prestan servicios a tiempo parcial, con derecho a ayudas, verán reducido el importe de las mismas en la misma proporción en que lo esté su jornada laboral, con respecto a la jornada habitual del resto de funcionarios del Ayuntamiento.

Artículo 48.º *Complemento de incapacidad temporal.*

1. El Ayuntamiento podrá supervisar el accidente o la baja por enfermedad, nombrando a un médico a estos efectos.

Todo funcionario que reiterada y sistemáticamente esté de baja laboral, podrá ser motivo de seguimiento interno por parte de la empresa, así como a someterse obligatoriamente a los reconocimientos médicos que el Ayuntamiento estime necesarios para conocer el estado de enfermedad en cada momento y régimen de convalecencia que debe seguir, previo informe confidencial a los representantes de los funcionarios.

2. A los funcionarios que se encuentren en situación legal de Incapacidad Temporal como máximo mientras tenga nombramiento en vigor, de ser interino, o hasta el transcurso de los 18 meses de duración máxima de I.T., se les abonarán los siguientes complementos:

- a) En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes:
 - Durante los tres primeros días de baja, se abonará un complemento retributivo hasta alcanzar el 75% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, (Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos).
 - Desde el 4.º al 20.º día de baja, ambos inclusive, se abonará un complemento retributivo hasta alcanzar el 90% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, (Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos).
 - Desde el 21.º día de baja, se abonará un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, (Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos).

En los supuestos en los que la situación de incapacidad temporal implique una intervención quirúrgica u hospitalización, se abonará un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, (Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos), computándose todo el proceso, desde el inicio de la incapacidad hasta el alta médica, aun cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. Para la determinación de la intervención quirúrgica a la que se refiere este apartado, se considerará como tal la que se derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.

Así mismo, durante los primeros 20 días de baja producidas por enfermedad común, en los casos de enfermedad grave, declarada por especialista, de las contempladas en el R.D. 1148/2011, a excepción de las establecidas en el capítulo V de dicho Real Decreto, se abonará un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, (Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos).

No se aplicará descuento alguno en nómina durante cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas por enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación médica de la ausencia día a día.

- b) En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales:

Desde el primer día de baja se abonará un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, (Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos).

3. En todos los casos, estos complementos se abonarán solo cuando el trabajador tenga una antigüedad o servicios prestados como mínimo de un año continuado inmediatamente anterior a la fecha de la baja médica.

4. El percibo de los anteriores complementos, nunca podrá suponer que durante el periodo de baja se perciba mayor cantidad que si hubiera estado trabajando. Si se diera este supuesto, computándose lo percibido durante todo el proceso de baja, no se abonaría complemento alguno.

Artículo 49.º *Premio de permanencia.*

Se establece un premio a la permanencia que se abonará a los trabajadores laborales incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio:

- A los 15 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- A los 20 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- A los 25 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario mensual.
- A los 30 años de servicio prestado al Ayuntamiento se le abonará una paga del 100% del salario de dos mensualidades.

Artículo 50.º *Jubilación.*

La jubilación será obligatoria a los 65 años de edad, siempre que el/la trabajador/a reúna los requisitos de carencia necesarios para tener derecho a la jubilación en el Sistema de la Seguridad Social, entendiéndose las partes firmantes que las exigencias de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, relativas a objetivos de política de empleo, quedan debidamente acreditadas mediante la Oferta Pública de Empleo que anualmente apruebe la Corporación, al tratarse de una Administración Pública.

1. Jubilación anticipada a los 64 años.-

De conformidad con el Real Decreto 1194/1.985, de 17 de julio y para el caso de que los trabajadores de 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador/a jubilado/a al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, y en las condiciones establecidas en dicho Real Decreto.

Los/las interesados/as deberán solicitarla al Ayuntamiento, al menos con seis meses de antelación, a la fecha que deseen pasar a la jubilación anticipada.

De conformidad con lo establecido en la disposición derogatoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, a partir del 1 de enero de 2013 esta derogada esta modalidad de jubilación anticipada, salvo para los colectivos a los que se permite la aplicación de la normativa previa, según dispone su disposición final duodécima con respecto a quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de dicha Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

2. Jubilación a tiempo parcial anticipada.

Los empleados con edad comprendida entre 60 y 64 años de edad (ambos inclusive) que, de acuerdo con lo recogido en el R.D. 1131/2002, cumplan los requisitos establecido al efecto en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y a continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial.

El Ayuntamiento siempre que legalmente sea posible, queda obligado a aceptar cuantas solicitudes de jubilación a tiempo parcial se formulen, siempre que los solicitantes reúnan los requisitos exigidos legalmente, y las condiciones establecidas en el presente apartado y que son:

- Los interesados deberán solicitarlo al Ayuntamiento al menos con cinco meses de antelación a la fecha que desee pasar a la jubilación parcial. En la solicitud deberá constar la fecha en la que desea comenzar a disfrutar de la referida jubilación, así como el porcentaje de reducción de jornada que desea realizar.
- Simultáneamente a la jubilación parcial se contratará un nuevo empleado con un contrato de relevo en los términos establecidos en el RD. 1132/2002 y artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.
- La distribución de la jornada del jubilado a tiempo parcial será, establecida por la Corporación, previa negociación con el trabajador.

Artículo 51.º *Anticipos reintegrables.*

El personal laboral tendrá derecho a solicitar un anticipo siempre que el total no exceda de dos mensualidades líquidas teniendo en cuenta las disponibilidades de tesorería y la consignación presupuestaria. El importe de los mencionados anticipos será reintegrable en un máximo de doce meses.

Los trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo le quedará menos de doce meses para dejar de prestar servicios, bien por jubilación, finalización de contrato o cualquier otro motivo que originara dicho cese, reintegrará el anticipo en las mensualidades que le queden.

El Ayuntamiento se compromete a consignar en el presupuesto, a estos efectos, un importe de 15.000 euros anuales para el conjunto del personal funcionario y laboral.

Artículo 52.º *Seguro de vida y responsabilidad civil.*

1. Por el Ayuntamiento se concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra a todo el personal que preste sus servicios en el mismo.

2. Por el Ayuntamiento se concertará una póliza de seguro colectivo para todo su personal que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad profesional o accidente laboral en un capital de 33.000 euros.

Artículo 53.º *Formación cultural y deportiva.*

1. El Ayuntamiento se compromete a subvencionar las actividades socio-culturales y deportivas del personal laboral hasta un máximo de 310 euros anuales, siendo responsabilidad del Comité de Empresa organizarlas y entregar las cuentas de gastos a la Delegación de Recursos Humanos.

Esta cantidad se consignará en el presupuesto municipal.

2. El Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité de Empresa, el servicio de imprenta municipal con el fin de editar la información de interés para los trabajadores, debiendo los miembros del Comité de Empresa distribuirla adecuadamente para general conocimiento.

Artículo 54.º *Formación Profesional.*

1. El Ayuntamiento se compromete a la creación o anexión a otros Organismos que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal, informando previamente al Comité de Empresa.

2. El Ayuntamiento elaborará anualmente los planes de formación que serán remitidos al Comité de Empresa para su información.

3. Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción.

4. El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.

5. Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

6. El Ayuntamiento, previo informe del Comité de Empresa, confeccionará el baremo de los méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para realizar el curso.

7. Las acciones formativas se realizarán preferentemente en horario de trabajo.

8. Las horas de asistencia a los cursos de formación, que tendrán relación con las funciones del empleado, cuando sean realizados por iniciativa de la Corporación, serán computadas como trabajo efectivo y el Ayuntamiento sufragará todos los gastos que ocasionen el mismo.

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 55.º *nociones generales en la prevención.*

La prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan se llevará a cabo en cumplimiento de las medidas establecidas en la legislación aplicable en la materia, fundamentalmente, a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o norma que la sustituya, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 56.º *Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud se considerará de carácter global por integrar como representación de los empleados, tanto a laborales como a funcionarios.

2. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. El número total de componentes del Comité de Seguridad y Salud será de seis (6) miembros, tres (3) Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y funcionarios, y tres (3) en representación del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan. Los representantes del Ayuntamiento deberán ser obligatoriamente responsables políticos.

3. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, y de forma extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, elaborando y aprobando su Reglamento Interno.

5. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal. Para garantizar la presencia de los dos colectivos (laboral y funcionario) en el Comité de Seguridad y Salud, la designación y distribución de los Delegados de Prevención se hará en los siguientes términos: Dos (2) pertenecientes a la plantilla del personal laboral y uno (1) perteneciente al personal funcionario.

6. Las propuestas del Comité de Seguridad y Salud serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

7. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales reemplazado por la Ley 54/2003, así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención, elevando propuesta a la Corporación Municipal sobre las inversiones necesarias en materia de medidas colectivas de protección, así como de equipos de protección individual. Los Presupuestos anuales de la Corporación Municipal incluirán una partida de gastos para atender las inversiones en materia preventiva, especialmente las referidas a medidas de protección colectiva e individual en los puestos de trabajo.
- e) Decidir sobre las características de los uniformes de trabajo y los equipos de protección individual adecuados a las tareas que se desempeñan en cada puesto.

Artículo 57.º *Equipos de protección individual y uniformes de trabajo.*

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo (ropa y calzado) y equipos de protección individual en concordancia con el puesto de trabajo y atendiendo a las tareas a desarrollar. El modelo concreto, número y tipo de prendas, y puestos de trabajo a los que se asigne se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa, a instancia del Comité de Seguridad y Salud.

2. El Ayuntamiento garantizará que los equipos de protección individual cumplen las normas nacionales y europeas en cuanto a fabricación, comercialización, declaración de conformidad y marcado CE. El Comité de Seguridad y Salud velará por el cumplimiento de la normativa, fiscalizando que los uniformes y equipos de protección reúnen las condiciones adecuadas a las características de los puestos de trabajo y sus tareas.

3. Con carácter general, se establece una periodicidad anual de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

4. Los trabajadores que reciban uniforme de trabajo deberán hacer uso del mismo en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

5. Para aquellos trabajadores que lo requieran se les dotará de uniformes de agua en concordancia con el puesto de trabajo y función que realice.

6. Sólo se procederá a la entrega excepcional del uniforme de trabajo, cuando el interesado exhiba un informe de su Jefe de Servicio, indicando que el uniforme entregado en su día se ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo.

Artículo 58.º *Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.*

1. El Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a los dirigentes del Ayuntamiento de Las Cabezas, o a otras personas, sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el Ayuntamiento y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. El Ayuntamiento informará a los Delegados de Prevención y a los representantes de los trabajadores sobre la empresa sanitaria con la que se haya concertado los servicios de vigilancia de la salud.

7. El trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyos resultados deberá dársele conocimiento de forma confidencial.

8. Los trabajadores que utilicen equipos con pantallas de visualización de datos pasarán revisión oftalmológica cada seis meses.

9. Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 45 años se les realizará, con carácter voluntario un examen cardiovascular.

Artículo 59.º *Protección de la maternidad.*

1. Las trabajadoras en situación de embarazo o en periodo de lactancia, expuestas a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto o del hijo/a, tendrán derecho a ser protegidas ante esos riesgos específicos, debiendo el Ayuntamiento adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo/a lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Andaluz de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen. El Ayuntamiento deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 60.º *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario o de su superior jerárquico, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en el presente convenio sobre Régimen Disciplinario.

CAPÍTULO XII: DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 61.º *Deberes de los empleados públicos. Código de conducta.*

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

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 62.º *Principios éticos.*

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el Ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que prestan sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 63.º *Principios de conducta.*

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del procedimiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho de conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

CAPÍTULO XIII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 64.º *El Comité de Empresa.*

1. Es el órgano representativo, colegiado y unitario de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores y, en particular, la negociación de sus condiciones económicas, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

3. Con respecto a los derechos de información, consulta y competencias, así como su capacidad y sigilo profesional, serán de aplicación los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El Ayuntamiento habilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros el uso de fotocopiadoras y teléfonos del Ayuntamiento para la actividad ordinaria del mismo.

5. Al mismo tiempo le dotará de 180 Euros para las actividades sindicales del personal laboral.

Artículo 65.º *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción del trabajador se base en su acción durante el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, del despido disciplinario, en cuyo caso sería de aplicación el párrafo a). Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) El trabajador elegido para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, pasará a la situación de servicios especiales con reserva de plaza hasta treinta días después de su cese en dicho cargo.
- e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles, uno para información del Comité de Empresa y Junta de Persona y otro para información de las secciones sindicales.
- f) Disponer, cada uno, del crédito de horas mensuales retribuidas establecido en la legislación vigente, para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:
 - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.
 - Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal, de la comunicación con una antelación, a su uso, de dos días laborales, salvo imposibilidad manifiesta. Será imprescindible la posterior justificación del buen uso de este derecho, sin que se requiera para ello un detalle pormenorizado de las tareas realizadas, bastando con una referencia genérica.
 - El mecanismo de comunicación previa lo establecerá los servicios de personal del Ayuntamiento.
 - Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndose previamente en conocimiento de los servicios de personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al Jefe de Servicio al que estén adscritos. Esta acumulación tendrá carácter mensual.
 - El miembro del Comité de Empresa que además sea Delegado Sindical, sólo tendrá un crédito de 20 horas mensuales.

Artículo 66.º Secciones sindicales.

1. El trabajador afiliado a un Sindicato podrá constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo. Las Secciones serán únicas a todos los efectos.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa o en los órganos de representación establecidos en la Administración Pública, podrán estar representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales que a continuación se indican, los cuales dispondrán de 20 horas mensuales, cada uno, para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por los miembros del Comité de Empresa, pero en ningún caso podrán acumularse a éstos, ni viceversa.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores:	Uno
De 751 a 2.000 trabajadores:	Dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Las Secciones Sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un Sindicato, con presencia en el Comité de Empresa, dispondrán de tres horas mensuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo, o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación, a los servicios de personal, y sujetándose al procedimiento establecido en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal, y plantearlos ante el Comité de Empresa y la Corporación.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y los afiliados a la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.
- c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla o implantación de sistemas de organización en el trabajo.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a la disposición del Comité de Empresa.
- e) La Corporación habilitará a cada Sección Sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo, un local para el desarrollo de sus funciones, así como el uso de fotocopiadoras y teléfonos.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo, y a tal efecto se instalará por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso al mismo, de los trabajadores.
- g) Previa solicitud del trabajador que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a las Secciones Sindicales será descontada en nóminas, mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.
- h) A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados de aquellas, permiso sin retribuir por un máximo de quince días al año.

Artículo 67.º Asambleas Generales.

1. El Comité de Empresa, así como las Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.

2. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Comunicarlo con una antelación de tres días laborables, siempre que sea posible. Caso contrario bastará con dos días de antelación.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
- d) Remitir el orden del día.

3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la asamblea general, el órgano competente de la Corporación, no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

4. Este mismo derecho de convocatoria de asambleas generales, le corresponderá a cualquier número de trabajadores, siempre que el mismo sea igual o superior al 33 por 100 de la plantilla.

5. Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los cuales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

6. Solo se concederá autorización de asambleas generales en horas de trabajo, hasta un máximo de 18 horas anuales en cada centro de trabajo, y un máximo de una hora y media al día al final de la jornada laboral.

CAPÍTULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 68.º *Responsabilidad disciplinaria.*

Los trabajadores de este Ayuntamiento quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el título VII del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y por las demás normas previstas en la legislación laboral.

Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 69.º *Faltas disciplinarias.*

Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

3. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por la Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) La simulación de enfermedad o accidente.
- q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Artículo 70.º Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Por faltas leves:
 - Apercibimiento.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 día hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 años y 1 día a 6 años.
 - Despido disciplinario.

Artículo 71.º Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años, y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 72.º Procedimiento disciplinario.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse tanto a los trabajadores como a las trabajadoras. Asimismo, cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse referidos también a los parientes por afinidad.

2. Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador/a de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con una certificación de convivencia a los efectos oportunos.

4. Análogamente, se entenderá por discapacidad física, psíquica o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Disposición adicional segunda.

Se creará una mesa con los representantes sindicales y la corporación, para la consolidación y estabilización del empleo.

Disposición adicional tercera.

Mantenimiento del poder adquisitivo. - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) real de cada año supere al porcentaje de subida aplicado, la diferencia se abonará según acuerdo que se adopte en la Comisión Paritaria. Al mismo tiempo se estudiará la fórmula para incorporarlo a salario y consolidarlo. Siempre que no entre en contradicción con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Reglamentos de Régimen Interior.—En el plazo de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y lo establecido en el presente Convenio, los cuales serán negociados con dicha Comisión y con algún responsable del Departamento o del servicio afectado.

Estos Reglamentos, una vez aprobados, tendrán la misma validez que el presente Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).—La Corporación llevará a cabo la valoración de puestos de trabajo, elaboración de la RPT y auditoría retributiva, antes del 15 de marzo de 2023. Si como consecuencia de dicha valoración, o en aplicación del presente convenio, resultara una minoración en las retribuciones de los puestos de trabajo, sus titulares serán retribuidos con un complemento personal, transitorio y absorbible igual a la diferencia experimentada en las retribuciones del trabajador.

Disposición transitoria tercera.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Disposición transitoria cuarta.

Si como consecuencia de modificaciones en la Legislación vigente, se viera afectado el presente Convenio, la Comisión Paritaria procederá a adaptar el artículo o artículos afectados a las nuevas normas.

Disposición transitoria quinta.

Si como consecuencia de modificaciones de los artículos 20º y 34º del presente Convenio, los trabajadores vieran disminuidas sus retribuciones, dicha diferencia se incluirá en un complemento transitorio no absorbible.

Disposición final.

El presente Convenio será de aplicación y tendrá efecto una vez ratificado por el Pleno del Ayuntamiento, a tenor de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público y será remitido posteriormente a la Oficina Pública competente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

ANEXO I

Tabla salarial mensual del personal del PFEA, planes provinciales de obras y servicios y otros programas subvencionados por otras Administraciones, que ocupen puestos de trabajo no contemplados en la RPT. y cuyas retribuciones no vengan determinadas por las respectivas normas de concesión de la subvención, programa, convenio, etc.

Escala de Administración General de personal laboral:

Subescala	Clase	Categoría	Grupo	Sueldo	Nivel Dest.	Comp. Desti.	Comp. Espec.	P. extra junio	P. extra diciemb.
Técnica	Superior	Téc. Superior	A1	1.203,56	20	477,19	145,79	1.365,70	1.365,70
Técnica	Media	Técnico Medio	A2	1.040,69	16	379,77	145,79	1.284,60	1.284,60
Administrativa	Administrativa	Administrativo	C1	781,39	13	308,64	145,79	1.129,80	1.129,80
Auxiliar	Auxiliar	Aux. Administ.	C2	650,33	12	282,26	164,90	1.091,60	1.091,60
Subalterna	Subalterna	Subalterno	E o AP	595,22	9	221,39	138,65	955,30	955,30

Escala de Administración Especial de personal laboral:

Subescala	Clase	Categoría	Grupo	Sueldo	Nivel Dest.	Comp. Desti.	Comp. Espec.	P. extra junio	P. extra diciemb.
Técnica	Superior	Téc. Superior	A1	1.203,56	20	477,19	145,79	1.365,70	1.365,70
Técnica	Medio	Técnico Medio	A2	1040,69	16	379,77	145,79	1.284,60	1.284,60
Técnica	Auxiliar	Tec. Auxiliar	C1	781,39	13	308,64	145,79	1.129,80	1.129,80
Servicios Especiales	Cometidos Espec.	Oficial	C1	781,39	13	308,64	145,79	1.129,80	1.129,80
Servicios Especiales	Cometidos Espec.	Auxiliar	C2	650,33	12	282,26	164,90	1.091,60	1.091,60
Servicios Especiales	Personal de Oficio	Encargado	C2	650,33	15	355,36	308,66	1.308,40	1.308,40
Servicios Especiales	Personal de Oficio	Capataz	C2	650,33	14	331,04	277,14	1.252,60	1.252,60
Servicios Especiales	Personal de Oficio	Oficial 1. ^a	C2	650,33	12	282,26	227,13	1.153,80	1.153,80
Servicios Especiales	Personal de Oficio	Oficial 2. ^a	C2	650,33	12	282,26	208,01	1.134,70	1.134,70
Servicios Especiales	Personal de Oficio	Ayte., Espec.	E o AP	595,22	11	257,88	216,78	1.069,90	1.069,90
Servicios Especiales	Personal de Oficio	Peón	E o AP	595,22	10	233,55	191,77	1.020,50	1.069,90

Nota. Esta tabla salarial será aplicable durante el año 2020. Para los años sucesivos se estará a lo que dispongan las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

36W-1735

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces.

Expediente: 41/01/0227/2021

Fecha: 15 de marzo de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Francisco Martínez Campos.

Código 41004572012006.

Visto el Acta e la Comisión de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces (Código 41004572012006), fechada el 15 de noviembre de 2021 de modificación de artículos del Convenio Colectivo y tabla salarial 2021.

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

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

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

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar del Acta e la Comisión de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces (código 41004572012006), fechada el 15 de noviembre de 2021 de modificación de artículos del Convenio Colectivo y tabla salarial 2021.

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

En Sevilla a 15 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

Acta de reunión de la Comisión de Interpretación y Control de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces M.P. celebrada el 15 de noviembre de 2021 en la Sede de la Fundación en la avenida de Blas infante, s/n. de Coria del Río, 41100 - Sevilla para la certificación y notificación en la Plataforma REGCON de la tabla salarial 2021 y de la modificación de los artículos 18.C), 26 y 46.1.A) del Convenio Colectivo y el nuevo artículo 66

Asisten:

Por parte de la Fundación, se encuentra presente:

- Tristán Pertíñez Blasco.
- Francisco Martínez Campos.

Por parte de la representación sindical, se encuentra presente:

- Francisco Navarro Ibáñez.
- David Rodríguez Moreno.

En virtud de lo establecido en el artículo 9 del II Convenio Colectivo de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces se inicia a las 9:30 horas reunión ordinaria de la Comisión de Interpretación y Control –CIC– con el siguiente orden del día:

1. Establecer un texto del acuerdo ya adoptado en la reunión de la CIC del uno de febrero de 2021 para la tabla salarial de 2021.
2. Establecer un texto del acuerdo ya adoptado en la reunión de la CIC del once de noviembre de 2021 para la modificación de los artículos 18.c), 26 y 46.1.a) del Convenio Colectivo y la inclusión del nuevo artículo 66 al amparo del informe favorable de la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia del 22 de octubre de 2021.
3. Delegación a favor de un miembro de la comisión como firmante de la solicitud de inscripción de la tabla salarial de 2021 y las modificaciones del Convenio Colectivo en la plataforma REGCON.
4. Cotejo y concordancia de los textos del acuerdo para la tabla salarial de 2021 y para la modificación de los artículos 18.c), 26 y 46.1.a) del Convenio Colectivo y la inclusión del nuevo artículo 66.
5. Aprobación del acta tras la finalización de la sesión.

1.—Establecer un texto del acuerdo ya adoptado en la reunión de la CIC del uno de febrero de 2021 para las tablas salariales de 2021. Convenio Colectivo. Código 41004572012006.

Tabla salarial 2021.

Que el día uno de febrero de dos mil veintiuno se celebró reunión de la comisión de interpretación y control de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces por la aplicación teams, y que contó con la asistencia de la representación sindical y la representación de la Dirección de la Fundación.

Que, en el punto primero del orden del día, se acordó la aplicación de lo previsto en la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, en sus artículos 18.1 y 12.2 y la disposición adicional cuarta de la Ley 3/2020, y el artículo 18.2 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en relación a los incrementos de las retribuciones del personal del sector público estatal, quedando la tabla salarial para 2021 de la forma siguiente:

Grupos y niveles		Salario bruto anual 2021
A1	Jefatura de Unidad	35.490,91
A2	Personal Técnico Superior	32.483,17
B1	Personal Técnico B1	30.101,07
B2	Personal Técnico B2	27.789,31
C1	Personal Técnico C1	25.445,15
C2	Personal Técnico C2	23.304,45
D1	Personal Oficial	20.621,92
D2	Personal Encargado	16.690,99
D3	Personal Auxiliar	15.393,14
	Antigüedad	45,61

2.—Establecer un texto del acuerdo ya adoptado en la reunión de la CIC del once de noviembre de 2021 para la modificación de los artículos 18.c), 26 y 46.1.a) del Convenio Colectivo y la inclusión del nuevo artículo 66 al amparo del informe favorable de la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia del 22 de octubre de 2021. Convenio Colectivo. Código 41004572012006

Que el día once de noviembre de dos mil veintiuno se celebró reunión de la comisión de interpretación y control de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces por la aplicación teams, y que contó con la asistencia de la representación sindical y la representación de la Dirección de la Fundación.

Que, en el punto primero del orden del día, se acordó la modificación de los artículos 18.c), 26 y 46.1.a) del Convenio Colectivo e incluir en dicho Convenio el artículo 66, quedando redactados de la siguiente forma:

Artículo 18. *Procedimiento.*

c) Contrataciones temporales inferiores a 6 meses

Para las contrataciones temporales de duración inferior a los 6 meses, el proceso de selección podrá ser realizado por el Servicio Andaluz de Empleo u organismo equivalente.

Artículo 26. *Seguros colectivos.*

La Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces se adherirá a los seguros establecidos por la Junta de Andalucía para el personal de la misma.

Artículo 46. *Excedencia Forzosa.*

1. Se consideran excedencias forzosas:

a) La motivada por la designación, elección, nombramiento o selección para cargo o puesto temporal en cualquiera de los entes instrumentales del sector público andaluz.

Artículo 66. *Jubilación obligatoria.*

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el establecimiento de un sistema que imponga la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social (jubilación obligatoria).

A estos efectos, y para que pueda darse tal jubilación obligatoria, se habrán de observar los siguientes requisitos:

a) Que el empleado cumpla los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

b) Que la Fundación contrate a un nuevo trabajador bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo.

La medida se vincula por lo tanto a objetivos coherentes de política de empleo, siendo una medida que favorece el rejuvenecimiento de la plantilla, sin menoscabo del 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

3.—Delegación a favor de un miembro de la comisión como figura firmante de la solicitud de inscripción de la tabla salarial de 2021 y las modificaciones del Convenio Colectivo en la plataforma REGCON.

Se delega a favor de Francisco Martínez Campos para las gestiones en la plataforma REGCON de la solicitud de inscripción de la tabla salarial de 2021 y de la modificación de los artículos 18.c), 26 y 46.1.a) del Convenio Colectivo e incluir en dicho Convenio el nuevo artículo 66.

4.—Cotejo y concordancia de los textos del acuerdo para la tabla salarial de 2021 y para la modificación de los artículos 18.c), 26 y 46.1.a) del Convenio Colectivo y la inclusión del nuevo artículo 66.

Se certifica que los documentos en Word que se anexan a la presente acta, tienen el mismo contenido que el recogido en los puntos 2 y 3 del orden del día para su de cotejo y concordancia ante la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

5.—Aprobación del acta tras la finalización de la sesión.

El secretario transcribe la sesión en la presente acta, que es ratificada y aprobada por los asistentes a la reunión al finalizar la misma.

En Coria del Río a quince de noviembre de 2021.

— Tristán Pertíñez Blasco.

— Francisco Navarro Ibáñez.

— Francisco Martínez Campos, Secretario.

— David Rodríguez Moreno.

Texto tabla salarial 2021

El día 1 de febrero de 2021 se celebró reunión de la comisión de interpretación y control de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces por la aplicación teams, y que contó con la asistencia de la representación sindical y la representación de la Dirección de la Fundación.

En el punto primero del orden del día, se acordó la aplicación de lo previsto en la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, en sus artículos 18.1 y 12.2 y la disposición adicional cuarta de la Ley 3/2020, y el artículo 18.2 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en relación a los incrementos de las retribuciones del personal del sector público estatal, quedando la tabla salarial para 2021 de la forma siguiente:

Tabla salarial 2021
Convenio Colectivo. Código 41004572012006

<i>Grupos y niveles</i>		<i>Salario bruto anual 2021</i>
A1	Jefatura de Unidad	35.490,91
A2	Personal Técnico Superior	32.483,17
B1	Personal Técnico B1	30.101,07
B2	Personal Técnico B2	27.789,31
C1	Personal Técnico C1	25.445,15

Grupos y niveles		Salario bruto anual 2021
C2	Personal Técnico C2	23.304,45
D1	Personal Oficial	20.621,92
D2	Personal Encargado	16.690,99
D3	Personal Auxiliar	15.393,14
	Antigüedad	45,61

Texto del Acuerdo para modificar los artículos 18.c), 26 y 46.1.a) del Convenio Colectivo y la inclusión del nuevo artículo 66

El día 11 de noviembre de 2021 se celebró reunión de la comisión de interpretación y control de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces por la aplicación teams, y que contó con la asistencia de la representación sindical y la representación de la Dirección de la Fundación.

Al amparo del informe favorable de la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia del 22 de octubre de 2021, se establece nueva redacción para los artículos 18 apartado c), 26 y 46 punto 1 apartado a) del Convenio Colectivo. Código 41004572012006 y la inclusión del nuevo artículo 66 quedando de la siguiente manera:

Artículo 18. *Procedimiento.*

c) Contrataciones temporales inferiores a 6 meses.

Para las contrataciones temporales de duración inferior a los 6 meses, el proceso de selección podrá ser realizado por el Servicio Andaluz de Empleo u organismo equivalente.

Artículo 26. *Seguros colectivos.*

La Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces se adherirá a los seguros establecidos por la Junta de Andalucía para el personal de la misma.

Artículo 46. *Excedencia forzosa.*

1. Se consideran excedencias forzosas:

a) La motivada por la designación, elección, nombramiento o selección para cargo o puesto temporal en cualquiera de los entes instrumentales del sector público andaluz.

Artículo 66. *Jubilación obligatoria*

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el establecimiento de un sistema que imponga la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social (jubilación obligatoria).

A estos efectos, y para que pueda darse tal jubilación obligatoria, se habrán de observar los siguientes requisitos:

a) Que el empleado cumpla los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

b) Que la Fundación contrate a un nuevo trabajador bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo.

La medida se vincula por lo tanto a objetivos coherentes de política de empleo, siendo una medida que favorece el rejuvenecimiento de la plantilla, sin menoscabo del 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

36W-1738

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

Delegación del Gobierno en Sevilla

Instalación eléctrica

Resolución de la Delegación del Gobierno en Sevilla de la Junta de Andalucía, por la que se concede a favor de la Mercantil Segura S.L autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la implantación de la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica, en la modalidad de autoconsumo sin excedentes, denominada «Cubierta El Juncarejo», con una potencia instalada de 200 KW y ubicada en el término municipal de Pedrera (Sevilla).

Expediente: 291.167. R.E.G.: 5.767

Visto el escrito de solicitud formulado por Segura S.L

Antecedentes de hecho.

Primero.- Con fecha de 2 de noviembre de 2021 la sociedad mercantil Segura S.L. (CIF: B41350794) solicita autorización administrativa previa y de construcción para la implantación de la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica, en régimen de autoconsumo sin excedentes, denominada «Cubierta El Juncarejo», con una potencia instalada de 200 KW y ubicada en el término municipal de Pedrera (Sevilla), aportando para ello la documentación preceptiva que establece la normativa en vigor y que obra en el expediente de referencia, acreditando capacidad legal, técnica y económico-financiera para la realización del proyecto.

Así mismo, el peticionario suscribió declaración responsable que acredita el cumplimiento de la normativa que le es de aplicación, según se establece en el artículo 53.1 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

A los anteriores antecedentes de hecho les corresponden los siguientes:

Fundamentos de derecho

Primero. La competencia para conocer y resolver este expediente la tiene otorgada esta Delegación del Gobierno en virtud de las siguientes disposiciones:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

- Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, y su modificación dada en el Decreto 122/2021, de 16 de marzo.
- Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.
- Resolución de 9 de marzo de 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales.

Segundo. Son de aplicación general al procedimiento:

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Tercero. Son de aplicación específica a los hechos descritos en el procedimiento:

- Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía.
- Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía.
- Ley 7/2007, de 9 de julio de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.
- Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica
- Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.
- Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.
- Real Decreto 244/2019, de 5 de abril, por el que se regulan las condiciones administrativas, técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica.

Cuarto. Se han cumplido los trámites reglamentarios establecidos en el:

- Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en desarrollo de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.
- Real Decreto 244/2019, de 5 de abril, por el que se regulan las condiciones administrativas, técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica.
- Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.

Quinto. Según la Disposición Final Cuarta del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía:

- «No se someterán al trámite de información pública aquellas solicitudes de autorización administrativa a las que se refiere el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que no requieran de declaración de utilidad pública para su implantación y que no estén sometidas a la autorización ambiental unificada establecida en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental».

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Sevilla: resuelve

Primero. Conceder a favor de la sociedad mercantil Segura S.L (CIF: B41350794), autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica, en régimen de autoconsumo sin excedentes, denominada «Cubierta El Juncarejo», con una potencia instalada de 200 KW y ubicada en el término municipal de Pedrera (Sevilla), cuyas características principales son las siguientes:

Peticionario: Segura S.L. (CIF: B41350794)

Domicilio: Cantera Matagallar s/n, 41566, Pedrera, Sevilla

Denominación de la instalación: Instalación fotovoltaica Segura S.L. («Cubierta El Juncarejo»)

Términos municipales Afectados: Pedrera (Sevilla)

Emplazamiento ISF: Polígono 1, Parc. 16 001800100IG32 C, El Juncarejo,

Referencias catastrales ISF: 41072A001000160000SJ.

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología Fotovoltaica (b.1.1 RD Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos)

Características técnicas principales de la instalación solar FV:

- Instalación de 453 módulos de 495 Wpico cada uno en condiciones STC, encargados de convertir la luz solar en electricidad.
- Estructuras soporte de los paneles de aluminio, instalación coplanar y angular sobre cubierta de la nave.
- Cableado de distribución de la energía eléctrica y protecciones eléctricas correspondientes.
- Se instalan 2 inversores a corriente alterna, de 100 kWn cada uno.
- La instalación conecta en el cuadro de baja tensión de la nave, para autoconsumo sin excedentes.
- Potencia de módulos FV (pico) de generación: 224.235 Wp
- Potencia instalada (inversores) de generación: 200 KW
- Potencia de Evacuación: autoconsumo sin excedentes:
- Punto de Conexión: Cuadro Baja tensión de la Nave
- Coordenadas UTM del centro geométrico de la instalación: HUSO 30- X331965.98 – Y4122991.76
- Proyecto técnico: Instalación de autoconsumo fotovoltaico de 200 kw sin excedentes, para nave sito polígono 1 parc. 16 001800100UG32C, El Juncarejo, Pedrera (Sevilla). Visado E-03691-21 del 21 de octubre de 2021 Copiti Córdoba
- Técnico Titulado competente: Ingeniero Técnico Industrial, Raúl Aguilera Castro, Colegiado núm. 2557 del Copiti Córdoba.

Segundo. Esta autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en la normativa general de aplicación derivada de la Ley 24/2013, y en particular según se establece en el R.D. 1955/2000, así como en el R.D. 413/2014, debiendo cumplir las condiciones que en los mismos se establecen, teniendo en cuenta lo siguiente antes de proceder a la puesta en servicio de la instalación:

- Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros organismos, y solo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación. Y quedará sin efecto en el caso de que las autorizaciones o derechos que han sido preceptivos para concederla caduquen o bien queden igualmente sin efecto.
- El plazo previsto para la puesta en servicio será, según el proyecto de ejecución presentado, de dos (2) años contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Transcurrido dicho plazo sin que el peticionario hubiese obtenido, previa solicitud por razones justificadas, prórroga del mismo, podrá entenderse la caducidad del mismo.
- El titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente acta de puesta en servicio, hecho este imprescindible para que la instalación pueda entrar en funcionamiento.
- Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos técnicos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación. En particular, el Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09, Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23 y la Orden de 26 de marzo de 2007, por la que se aprueban las especificaciones técnicas de las instalaciones fotovoltaicas andaluzas, modificada por Resolución de 26 de marzo de 2018, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se modifica la Instrucción Técnica Componentes (ITC-FV-04) de la Orden de 26 de marzo de 2007, por la que se aprueban las especificaciones técnicas de las instalaciones fotovoltaicas andaluzas.
- La Administración podrá dejar sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se derive, según las disposiciones legales vigentes.
- El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, y en particular los establecidos por los órganos competentes en materias medio ambiental, urbanística y de ordenación del territorio.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de Alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda y Financiación Europea, en el plazo de un (1) mes contado a partir del día siguiente a su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 17 de marzo de 2022.—El Delegado del Gobierno, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

36W-1687-P

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

Delegación Territorial en Sevilla

Vías Pecuarias.—Expediente VP/1006/2020

Acuerdo de exposición pública del expediente VP/001006/2020 de deslinde en el tramo único, desde el termino municipal de Huevar hasta el termino municipal de Aznalcázar de la vía pecuaria denominada Cañada Real del Carrascal y Villamanrique, en el termino municipal de Pilas (Sevilla).

De conformidad con lo establecido en el artículo 20.1 del Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 155/1998, de 21 de julio («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 87 de 4 de agosto), así como el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública en Andalucía.

Acuerdo:

Primero: La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo de deslinde vías pecuarias, relativo al expediente: VP/1006/2020.

Con la denominación: Deslinde de la vía pecuaria denominada Cañada Real del Carrascal y Villamanrique, completa en todo su recorrido, desde el término municipal de Huevar hasta el término municipal de Aznalcázar, en el término municipal de Pilas (Sevilla).

Promovido por: Delegación Territorial de Desarrollo Sostenible en Sevilla.

En el procedimiento: Deslinde de vía pecuaria.

Segundo: La publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla del presente acuerdo, a fin de que durante el plazo de un mes desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia; otorgándose además de dicho mes, un plazo de veinte días a partir de la finalización del mismo para formular cuantas alegaciones estimen oportunas, presentando los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

Tercero: Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta a través del portal de la Junta de Andalucía, en la sección de transparencia en el apartado de publicidad activa, accesible directamente a través de la siguiente url, que permite el acceso directo a los documentos sometidos a información pública por esta Consejería:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/servicios/participacion/todos-documentos.html>, así como en la Secretaría General de la Delegación Territorial de Desarrollo Sostenible en Sevilla, sita en Avda. de Grecia, s/n (Edificio Administrativo Los Bermejales), en horario de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes previa cita en los teléfonos 600163610 / 600163600, salvo días festivos y en el Ayuntamiento de Pilas (Sevilla).

Cuarto: La alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 31 de marzo de 2022.—El Secretario General Provincial, Julio García Moreno.

15W-2179

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla

SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 4109144S20150010152.

Negociado: L.

Recurso: Recursos de Suplicación 1701/2020.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla.

Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 947/2015.

Recurrente: Francisca Gómez Cruzado.

Representante: Isabel Mena Moreno.

Recurrido: Agrícola Espino S.L.U., Servicio Público de Empleo Estatal y Jesús Espino Heredia.

Don Alonso Sevillano Zamudio, Letrado de la Administración de Justicia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social, sede Sevilla.

Certifico: Que en el recurso núm. 1701/2020 se ha dictado la siguiente resolución, cuyo tenor literal de la parte que interesa es el siguiente:

Que en el Recurso de Suplicación núm. 1701/20, se ha dictado resolución por esta Sala, con fecha 25 de marzo de 2022 resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla en Procedimiento núm. 947/15.

Y para que sirva de notificación en forma a Agrícola Espino S.L.U. y Jesús Espino Heredia, expido el presente.

En Sevilla a 25 de marzo de 2022.—El Letrado de la Administración de Justicia de la Sala, Alonso Sevillano Zamudio.

15W-1873

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4109144420180013572.

Procedimiento: 1239/18.

Ejecución núm.: 113/2021. Negociado: 4J.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Contra: Entidad Manuel Alcaide Muñoz.

Doña María Belén Pascual Hernando, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 113/2021, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de Fundación Laboral de la Construcción contra Fogasa, en la que con fecha 23 de marzo de 2022 se ha dictado resolución que sustancialmente dice lo siguiente:

Decreto núm. 174/22.

Letrada de la Administración de Justicia, Sra.: María Belén Pascual Hernando.

En Sevilla a 23 de marzo de 2022.

Parte dispositiva.

Acuerdo:

- Declarar al ejecutado Entidad Manuel Alcaide Muñoz en situación de insolvencia por importe de 138,92 euros de principal más la de 41,98 euros calculados para intereses, costas y gastos, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.
- Una vez firme la presente resolución, librar mandamiento al Registro correspondiente para que se haga constar la declaración de insolvencia.
- Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese la presente resolución

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 LRJS.

Y para que sirva de notificación en forma a Entidad Manuel Alcaide Muñoz, 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 23 de marzo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

15W-1879

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4109144420180007166.

Procedimiento: 654/18.

Ejecución núm.: 137/2021. Negociado: 4J.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Contra: Impercartama S.L. y Fogasa.

Doña María Belén Pascual Hernando, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 137/2021, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de Fundación Laboral de la Construcción contra Impercartama S.L. y Fogasa, en la que con fecha 23 de marzo 2022 se ha dictado resolución que sustancialmente dice lo siguiente:

Decreto núm. 175/22.

Letrada de la Administración de Justicia, Sra.: María Belén Pascual Hernando.

En Sevilla a 23 de marzo de 2022.

Parte dispositiva.

Acuerdo:

- Declarar al ejecutado Impercartama S.L. en situación de insolvencia por importe de 420,16 euros de principal más la de 84,03 euros calculados para intereses, costas y gastos, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.
- Una vez firme la presente resolución, librar mandamiento al Registro correspondiente para que se haga constar la declaración de insolvencia.
- Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese la presente resolución.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 LRJS.

Y para que sirva de notificación en forma a Impercartama 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 23 de marzo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

15W-1880

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4109144420180005265.

Procedimiento: 479/18.

Ejecución núm.: 241/2021. Negociado: 4J.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Contra: Desmontes Jatra S.L.

Doña María Belén Pascual Hernando, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 241/2021, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de Fundación Laboral de la Construcción contra Fogasa, en la que con fecha 23 de marzo de 2022 se ha dictado resolución que sustancialmente dice lo siguiente:

Decreto núm. 173/22.

Letrada de la Administración de Justicia, Sra.: María Belén Pascual Hernando.

En Sevilla a 23 de marzo de 2022.

Parte dispositiva.

Acuerdo:

- Declarar al ejecutado Desmontes Jatra S.L. en situación de insolvencia por importe de 305,06 euros de principal más la de 61,01 euros calculados para intereses, costas y gastos, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.
- Una vez firme la presente resolución, librar mandamiento al Registro correspondiente para que se haga constar la declaración de insolvencia.
- Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese la presente resolución

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 LRJS.

Y para que sirva de notificación en forma a Desmontes Jatra 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 23 de marzo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

15W-1882

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 122/2021. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420180005279.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Abogado: José Luis León Marcos.

Contra: Indalpool Piscinas S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 122/2021 a instancia de la parte actora Fundación Laboral de la Construcción contra Indalpool Piscinas S.L. sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto de 18 de marzo de 2022, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Parte dispositiva.

Acuerdo:

Declarar a la ejecutada Indalpool Piscinas S.L. en situación de insolvencia por un total de 419,90 euros en concepto de principal, mas la de 83,98 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

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

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

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

En Sevilla 18 de marzo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

36W-1874

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 142/2021. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420190001353.

De: Doña Tamara Navarro Caro.

Abogado: Miguel Ángel Gutiérrez Costas.

Contra: Segura Orihuela, S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 142/2021, a instancia de la parte actora doña Tamara Navarro Caro contra Segura Orihuela, S.L. sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto de 21 de marzo de 2022, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Parte dispositiva.

Declaro extinguida la relación laboral entre doña Tamara Navarro Caro y Segura Orihuela S.L con efectos de la fecha de la presente resolución (21 de marzo de 2022), debiendo abonar la empresa a doña Tamara Navarro Caro la cantidad total de 5.817,73 € en concepto de indemnización por despido y de 21.241,65 € en concepto de salarios de tramitación.

Notifíquese a las partes haciéndoles saber que frente a esta resolución cabe interponer recurso de reposición ante este mismo Juzgado en el plazo y condiciones establecidas en las leyes procesales.

Así por este auto lo acuerda, manda y firma doña Aurora M. García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 2 de Sevilla. Doy fe.

Diligencia. Seguidamente se cumple lo acordado. Doy fe.

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

En Sevilla 23 de marzo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

36W-1875

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 164/2021. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420190003549.

De: Doña Matilde Pino Urbano.

Abogado: Jesús María Blanco Charlo.

Contra: Grupo Luque Salud, Hogar y Descanso S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 164/2021 a instancia de la parte actora doña Matilde Pino Urbano contra Grupo Luque Salud, Hogar y Descanso S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto de 21 de marzo de 2022, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Parte dispositiva.

Declaro extinguida la relación laboral entre doña Matilde Pino Urbano y Grupo Luque Salud Hogar y Descanso S.L., con efectos de la fecha de la presente resolución (21 de marzo de 2022), debiendo abonar la empresa a doña Matilde Pino Urbano la cantidad total de 18.628,50 € en concepto de indemnización por despido y de 67.583,18 € en concepto de salarios de tramitación.

Notifíquese a las partes haciéndoles saber que frente a esta resolución cabe interponer recurso de reposición ante este mismo Juzgado en el plazo y condiciones establecidas en las leyes procesales.

Así por este auto lo acuerda, manda y firma doña Aurora M. García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 2 de Sevilla. Doy fe.

Diligencia. Seguidamente se cumple lo acordado. Doy fe.

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

En Sevilla 23 de marzo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

36W-1877

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 236/2021. Negociado: D.

N.I.G.: 4109144420180007788.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Abogado: José Luis León Marcos.

Contra: Stonetrade S. XXI, S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 236/2021 a instancia de la parte actora Fundación Laboral de la Construcción contra Stonetrade S. XXI, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto de 18 de marzo de 2022, cuyas parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Parte dispositiva.

Acuerdo:

Declarar a la ejecutada Stonetrade S. XXI, S.L., en situación de insolvencia por un total de 1.049,46 euros en concepto de principal, mas la de 209,89 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

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

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

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

En Sevilla 22 de marzo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

36W-1878

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7 (refuerzo)

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1238/2021 Negociado: RN.

N.I.G.: 4109144420210014169.

De: Don Manuel Marín Fuentes.

Abogado: Alexei Muñoz Escobar.

Contra: Fondo de Garantía Social y Mecanizados Eroprod Metalmec S.L.

Doña María Belén Antón Soto, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de refuerzo de lo Social número siete de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 1238/2021, sobre despidos/ceses en general, a instancia de Manuel Marín Fuentes contra Fondo de Garantía Social y Mecanizados Eroprod Metalmec S.L., en la que con fecha 7 de febrero de 2022 se ha dictado sentencia que sustancialmente dice lo siguiente:

Se pone en conocimiento de Mecanizados Eroprod Metalmec S.L. que tienen a su disposición en la Secretaría de esta Adscripción Territorial copia de dicha Sentencia y se le hace saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dentro del plazo de cinco días a contar desde la notificación, debiendo ser anunciado ante esta Adscripción Territorial de Refuerzo en la forma legalmente establecida.

Y para que sirva de notificación en forma a Mecanizados Eroprod Metalmec 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 25 de marzo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Antón Soto.

15W-1891

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

Por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 17 de marzo de 2022, se ha adoptado Acuerdo, que literalmente transcrito dice:

«Primero. Actualizar la composición de la Comisión Municipal de Comercio Ambulante en Mercadillos de Sevilla recogida en el acuerdo plenario de 29 de enero de 2014, en lo que respecta a la representación del Gobierno municipal en la referida Comisión, respetándose los porcentajes de proporcionalidad actualmente existentes, quedando la misma de la siguiente forma:

Presidente:

— El Alcalde, que podrá delegar la Presidencia en la Vicepresidencia u otro miembro de la Comisión.

Vicepresidente/a:

— Concejal/a Delegado/a del Área Municipal con competencia en mercadillos de comercio ambulante.

Vocales:

— Seis Concejales, designados por la Alcaldía, Titulares de Áreas o Delegaciones, o Presidentes de Distritos Municipales, cuyo contenido competencial esté relacionado o afecte de manera especial a las actividades relativas al comercio ambulante en mercadillos. Los Concejales designados podrán delegar su representación en un funcionario o personal directivo adscrito a sus respectivas Áreas o Delegaciones.

— Un representante por cada uno de los Grupos Políticos.

— Cuatro representantes de las Asociaciones de Comercio Ambulante.

— Un representante de la CES.

— Un representante del Consejo Municipal de Consumo, designado entre las Asociaciones de Consumidores y Usuarios pertenecientes al mismo.

— Un representante de la Cámara de Comercio de Sevilla.

— Gerente de la Gerencia de Urbanismo.

— Gerente de LIPASAM.

Secretario:

— Secretario General del Ayuntamiento o funcionario en quien delegue.

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

En Sevilla a 24 de marzo de 2022.—La Jefe del Servicio de Consumo, Luisa Fernanda Jurado Cubero.

36W-1863

SEVILLA

El Excmo. Sr. Alcalde de Sevilla, con fecha 25 de marzo de 2022, se ha servido decretar lo que sigue: «En uso de las facultades que me confiere el artículo 12 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; el artículo 104 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 176.1, 2 y 4 del RD 781/1986, de 18 de abril, resuelvo:

Primero: Disponer el cese como personal eventual, con funciones de confianza o asesoramiento especial, a las personas que se indican, en los puestos que igualmente se citan, con efectividad de la finalización de la jornada laboral del día 25 de marzo de 2022.

Órgano	Puesto	Ocupante
Gabinete de Comunicación	Dirección Asesoría (Pevent68)	Juan Rubio Expósito
Gabinete de Comunicación	Técnico/a de Comunicación (Pevent14)	Sara de la Peña Pérez Martínez

Segundo: Nombrar personal eventual, con funciones de confianza o asesoramiento especial, a las personas que se indican, en los puestos que igualmente se citan, con efectividad del día 26 de marzo de 2022:

Órgano	Puesto	Nombre y apellidos
Gabinete de Comunicación	Coordinador/a de Comunicación e Imagen Corporativa	Juan Rubio Expósito
Gabinete de Comunicación	Coordinador/a de Comunicación e Imagen Corporativa	Sara de la Peña Pérez Martínez

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

En Sevilla a 25 de marzo de 2022.—El Secretario General, P.D. el Jefe de Servicio de Recursos Humanos, Ignacio Pérez Royo.

36W-1881

SEVILLA

En el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 13 de Sevilla, se tramita el procedimiento abreviado 172/2021, Negociado: 2E, interpuesto por Cristina Ginés Márquez contra resolución de fecha 12 de marzo de 2021 del Director General de Recursos Humanos, por delegación de la Junta de Gobierno de la ciudad de Sevilla desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra las bases específicas del proceso de selección de 16 plazas de Administrativos.

Por así haber sido dispuesto, por el presente se emplaza a los interesados en dicho procedimiento con el fin de que en el plazo de nueve días, si les conviniere, puedan comparecer en el mencionado Juzgado con Abogado y Procurador, indicándole que la vista se celebrará el día 24 de mayo de 2022 a las 13:00 horas.

Sevilla a 6 de abril de 2022.—El Jefe de Servicio de Recursos Humanos, Ignacio Pérez Royo.

34W-2169

ALCALÁ DE GUADAÍRA

El Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 18 de marzo de 2022, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero.—Aprobar provisionalmente el proyecto de modificación de ordenanzas fiscales con CSV 3GAZPQJ2DNC2RD4PM3F9Y2C4W que obra en el expediente, así como los siguientes informes técnicos económicos:

Anexo I. Memoria técnica justificativa de la actualización del callejero de la Ordenanza fiscal del IAE (CSV) 7WG5MMLAJTKXD9R5S7K4ZHPZ5.

Anexo II. Categorías fiscales de las vías públicas municipales a efectos de IAE, (CSV) 6XPF63SN5S9JKYYSX5L35CYCX.

Anexo III. Estudio técnico económico de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público local por empresas de telefonía móvil (CSV) 4A2JYH7QEAP6EPRJMPJ2HH3WS.

Anexo IV. Estudio técnico económico del servicio de recogida de basuras (CSV) AWS3295GETZNRN4K92W3QC3JP.

Segundo.—Someter a exposición pública este acuerdo para que durante plazo de treinta días, a contar desde el siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento (<https://ciudadalcala.sedelectronica.es/board>), en el «Boletín Oficial» de la provincia y en un diario de los de mayor difusión de la provincia, los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, que serán resueltas por la Corporación municipal.

Tercero.—En el caso de que no se presentaren reclamaciones en el plazo anteriormente indicado, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Lo que se hace público de conformidad con lo preceptuado en los artículos 15 y 17 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, significándose que este anuncio se encuentra también publicado en el tablón de anuncios (Ordenanzas) de la sede electrónica municipal, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7.e de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de Transparencia y del artículo 13.1.e de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, los documentos objeto de información pública están publicados y disponibles en el Portal de Transparencia Municipal (3. normativa e información jurídica/3.5. documentación en tramitación sometida a información pública), con acceso en <http://ciudadalcala.sedelectronica.es>.

En Alcalá de Guadaíra a 22 de marzo de 2022.—El Vicesecretario, José Manuel Parrado Florido.

34W-2171

ARAHAL

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

Hace saber: Que, por acuerdo Plenario en sesión ordinaria celebrada el día 31 de marzo de 2022, y conforme determina el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se ha adoptado el acuerdo provisional de modificación de la Ordenanza Fiscal siguiente:

- Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana.

Se somete a información pública el expediente, en el tablón de edictos de este Ayuntamiento, durante el plazo de treinta días, contados desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar la publicación del anuncio de exposición en el «Boletín Oficial» de la provincia, y en uno de los diarios de mayor difusión de esta provincia.

De conformidad con el artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el caso de no presentarse reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

En Arahal a 6 de abril de 2022.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Márquez González.

15W-2172

CANTILLANA

Por el Pleno de este municipio, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de marzo de 2022, se aprobó en su punto séptimo, el acuerdo que se transcribe a continuación:

«Primero. Aprobar el Acuerdo de la Comisión Negociadora reunida en fecha 2 de agosto, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Cantillana y cuyo contenido literal es el siguiente:

«MODIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CANTILLANA (SEVILLA)»

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de Cantillana y los/as trabajadores/trabajadoras en régimen de derecho laboral a su servicio.

En el presente Acuerdo se seguirá la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Cantillana, personal laboral y funcionario, atendiendo al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se establecen los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

Otro objetivo de este Convenio, es que entre todas las personas que trabajamos en el Ayuntamiento de Cantillana logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible la igualdad como punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores, incluso desde un ámbito como las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajos «masculinos» y «femeninos», la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

Igualmente, el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género. Así como tomar un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, para la consecución de los objetivos establecidos, creando un plan de igualdad, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta Administración.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres está basada en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a los trabajadores y trabajadoras en régimen de derecho laboral a su servicio, que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por el Ayuntamiento de Cantillana. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Los puestos de trabajos que figuren en la RPT del Ayuntamiento de Cantillana aprobadas por sesión plenaria y que aparezcan en el Capítulo I de los presupuestos, les será de aplicación tanto lo económico como lo social.

3. Aquellos trabajadores y trabajadoras contratados/as al amparo de Programas como PFOEA, Casas de Oficios, Escuelas-Taller, Colectivos desfavorecidos, Minusválidos, etc., que ya traen perfiladas determinadas condiciones, no les será de aplicación todo lo referido a cuestiones económicas, excepto los trienios o antigüedad que establece los criterios según la Ley 70/78, desarrollada por el R.D. 1461/82, y el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, donde consideran como «servicios efectivos todos los indistintamente prestados en las Administraciones Públicas», así como «los mismos derechos que los/as trabajadores/as con duración indefinida», salvo cuando al romperse el vínculo jurídico con la Administración contratante y recibir la indemnización correspondiente se diese por renunciado al interesado a cualquier otro derecho que pudiera derivarse de tales servicios.

4. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, salvo que hayan sido aprobados en la Mesa de Negociación en tanto no contradigan los establecidos en el presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Cantillana, en lo que le sea más favorable.

5. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), así como el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público en cualquier de sus administraciones (General, Autonómica o Local) o en aquellos aspectos (acuerdos o pactos) que en el futuro se suscriban entre dichas administraciones públicas y centrales sindicales que mejoren lo aquí acordado.

6. Cualquier modificación de las condiciones sociales y/o económicas que se apliquen al colectivo de funcionarios que no se contemplen en el presente Convenio Colectivo, pasarán automáticamente a formar parte de éste.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero del 2021 salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3. Si llegado el 31 de diciembre de 2024 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, el presente se entenderá automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Convenio que se apruebe se retrotraigan a los efectos del 1 de enero de 2025, salvo que en el nuevo Convenio se disponga lo contrario.

4. Entre la denuncia del presente Convenio Colectivo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad laboral.

Artículo 4. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, que estará integrada por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. Cada una de las partes nombrará a sus respectivos suplentes. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz, pero no voto.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- e) La determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.
- f) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

3. Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida a informe de esta Comisión, y en el supuesto de no llegar a acuerdo sobre la materia objeto de litigio, ambas partes se someterán al arbitraje vinculante de la Delegación de Trabajo.

4. Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

5. En el plazo de un mes desde la aprobación de este Convenio se convocará la Comisión Paritaria, a efectos de su constitución y elaboración de un calendario de reuniones.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativo como salarial, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

3. Garantía Ad Personam. Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente Ad Personam. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización y racionalización.*

3. Serán objeto de informe, consulta o negociación, con el Comité de Empresa, las materias relacionadas en el artículo 40 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, del LEBEP, sobre funciones y legitimación de los órganos de representación, así como el artículo 53 de este Convenio Colectivo. Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la Administración.

5. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, procederá la negociación con las Organizaciones Sindicales a que hacen referencia los artículos 31 hasta 38 del LEBEP, así como el artículo 53 este Convenio Colectivo. Si estas decisiones fuesen motivadas por unas necesidades del servicio, estas serían transitorias y por el tiempo necesario acordado, pudiéndose adscribir el personal capacitado a satisfacer las funciones del puesto a cubrir o estas necesidades del servicio. Siempre con el visto bueno del trabajador o trabajadora.

Artículo 9. *Selección del personal.*

3. La sustitución del personal laboral, se podrá llevar a cabo mediante bolsa de trabajo, cuyas bases serán aprobadas y publicadas por el Ayuntamiento, previa negociación con la representación sindical. Su vigencia será de dos años prorrogables por el plazo máximo permitido.

La sustitución del personal laboral, cuando se motive por enfermedad que pueda estimarse de corta duración, ausencias temporales (ambas para menos de tres meses) o vacaciones, se llevará a cabo mediante bolsa de trabajo, cuyas bases serán aprobadas y publicadas anualmente por el Ayuntamiento, previa negociación con los sindicatos. En el caso de que, dentro de los dos años anteriores a la sustitución, se hayan celebrado pruebas selectivas para el mismo puesto u homólogo, la bolsa de trabajo estará constituida por la lista de aprobados, por orden de puntuación, de dichas pruebas. Anexo VI.

5. El procedimiento para la contratación temporal en sus distintas modalidades se ajustará a la normativa en vigor en cada momento.

Artículo 11. *Situaciones.*

Las situaciones en que puede hallarse el personal laboral de la Corporación, de acuerdo con el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, de Reglamento de Situaciones Administrativas de los Trabajadores y Trabajadoras Civiles de la Administración General del Estado, así como los artículos 85 a 89 del EBEP, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores, según lo estipulado en el artículo 92 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en Comunidades Autónomas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Excedencia para el cuidado de familiares.
- g) Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- h) Excedencia voluntaria por interés particular.
- i) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- j) Excedencia voluntaria incentivada.
- k) Excedencia por razón de violencia de género.
- l) Suspensión de funciones.
- m) Excedencia por razón de violencia terrorista.

En todos los casos el Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias, cesando quien cupe dichas plazas en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Para todos aquellos aspectos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el TREBEP.

Se desarrollan varios supuestos en el Anexo VII.

Quedan automáticamente integrados en este artículo todos aquellos acuerdos o normas que, en el ámbito estatal o autonómico, regulen las situaciones del personal laboral en cuanto a conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como las que tengan como objetivo la protección contra la violencia de género.

Artículo 12. *Trabajos de superior categoría.*

2. Si a un trabajador se le asignare funciones de categoría superior en un período superior a 6 meses en periodo de un año, o a 8 en dos años, el Ayuntamiento deberá ofertar en la Oferta de Empleo Público de ese año, siendo el procedimiento de promoción interna el único que servirá para promocionar.

Artículo 15. *Promoción profesional.*

2. La garantía del nivel del puesto de trabajo.

- a) El personal laboral tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos, del complemento del puesto de categoría de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

Artículo 16. *Promoción interna.*

1. El Ayuntamiento y los representantes de los/as trabajadores/as, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este convenio, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados y empleadas. Se ajustará al procedimiento con acuerdo a la Disposición Transitoria Segunda de este convenio colectivo.

2. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo de titulación a otro inmediato superior, se hará por el sistema de concurso o concurso- oposición. El personal laboral deberá para ello poseer titulación exigida para el ingreso en el último, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que permanezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el órgano competente municipal. No obstante, para ello, el requisito de la titulación podrá dispensarse por cursos de adaptación, para promocionar a los subgrupos de clasificación «III» y «IV», en los términos establecidos por la Ley. Igualmente, aquellos/as empleados/as del grupo III que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo II, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 del EBEP:

- El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
- La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo artículo 14 a), en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Paritaria del Convenio.

5. En las convocatorias para el ingreso en los referidos grupos deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el grupo de origen, siempre y cuando las pruebas hayan sido idénticas.

Artículo 17. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

1. El Ayuntamiento facilitará la asistencia a cursos, jornadas, seminarios, etc., a sus trabajadores y trabajadoras. Presentada la solicitud por el trabajador/a, el Ayuntamiento contestará en un plazo de cinco días máximo, en el caso de no hacerlo se dará por admitida.

3. Las horas lectivas de los cursos de formación serán consideradas extraordinarias, siempre que se celebren fuera de la jornada laboral, pudiendo ser compensadas con descanso en tiempo real y equivalente de duración del curso siempre que no afecte al servicio, y se abonarán igualmente los desplazamientos y manutención oportunos.

Las horas en concepto de formación se computarán como tiempo de trabajo efectivo siempre que los cursos estén contemplados en el plan de formación y, si no está incluido, en cuanto se estime entre la Jefatura de Personal y el Comité de Empresa que el curso redundará en la mejora de la calidad del servicio. Se tendrán en cuenta como computo los cursos online, siendo preferente en horario laboral, previa solicitud y aprobación.

Artículo 18. *Grupos de clasificación.*

Las distintas categorías profesionales del personal laboral se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos económicos:

Grupo I Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Categorías profesionales: Psicólogo/a.

Grupo II Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente (Técnico Superior o Técnico Especialista).

Categorías profesionales: Graduado/a Social, Trabajador/a Social, Agente Desarrollo Local, Arquitecto/a Técnico/a, Técnico/a Integración Socio Laboral, Técnico/a Especialista.

Grupo III Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Categorías profesionales: Técnico/a Electricista, Técnico/a Deportes, Animador/a Sociocultural, Dinamizador/a centro «Guadalinfo», Monitor/a Cultural, Agente Dinamización Juvenil.

Grupo IV Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Categorías profesionales: Conductor/a Oficinas, Encargado/a de Obras, Telefonista, Auxiliar Ayuda a Domicilio, Auxiliar Administrativo/a, Monitor/a Deportivo, Auxiliar de Información, Encargado/a Campo de Fútbol y Piscinas.

Grupo V Certificado de Escolaridad.

Categorías profesionales: Peón Usos Múltiples, Conserje u Ordenanzas, Auxiliar Ayuda Domicilio, Limpiador/a.

Artículo 19. *Jornada laboral.*

1. La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivo al día. Habrá una jornada ordinaria de obligada permanencia en el puesto de trabajo que no excederá de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual. Cualquier excepcionalidad a esta jornada de trabajo tendrá la correspondiente repercusión económica proporcional, recogiendo en el complemento de puesto de trabajo como concepto de especial dedicación, previa negociación con el Comité de Empresa.

El horario con carácter general para el personal laboral comprenderá entre las 8,00 horas a 15,00 horas, atendiendo al calendario laboral anual en los distintos servicios. Se podrá determinar un horario diferente y proporcional para algunos servicios que por sus características así lo exigiera, a petición de una de las partes trabajador/Ayuntamiento, debiéndose en todo caso negociar y acordar con el Comité de Empresa.

El control horario se regirá por el aprobado y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia con número 217 de martes 19 de septiembre de 2017.

También se considerará como jornada de trabajo, el teletrabajo, siendo esta modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias del Ayuntamiento, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. El personal laboral al servicio del Ayuntamiento se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente convenio y por sus normas de desarrollo.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios municipales se determinará entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, tendiéndose en todos los servicios a la equidad e igualdad en los respectivos cuadrantes de los trabajadores y trabajadoras. Deberá estar negociado antes del 1 de diciembre de cada año, revisándose anualmente. Dentro de este calendario se estudiará el horario estival, de cada uno de los servicios.

8. Los días 16 de agosto y 9 de septiembre, así como los dos lunes posteriores a los dos últimos domingos de septiembre se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario de 10.30 de la mañana a 14.00 horas. A aquellos servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias o en su defecto por un día de descanso.

9. Navidad, Semana Santa y Festividad de Santa Rita.

b) El miércoles de Semana Santa se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario desde las 9 de la mañana hasta las 14.00 horas. A los servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias o en su defecto por un día de descanso.

c) Santa Rita. Descanso laboral de este día para todos los trabajadores y trabajadoras: día 22 de mayo, se podrá cambiar por otro día previa negociación con el Comité de Empresa. En los servicios en régimen de trabajo a turnos que no puedan disfrutarlo ese día, se efectuará la correspondiente compensación horaria a fin de igualar la jornada en cómputo anual para todos los trabajadores.

10. Será de aplicación a lo referente en los apartados anteriores 8, 9.b), a aquellos/as que tengan que trabajar a turnos o distintas franjas horarias.

11. Previa negociación colectiva, se podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

12. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Artículo 21. *Descanso semanal.*

3. En los trabajos en régimen a turno cerrado, se garantizará, como mínimo, el descanso semanal en fines de semana alternos.

Artículo 28. *Complemento de Productividad.*

9. El Sistema de Evaluación de Desempeño (ED), regula de modo de asignación del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de Cantillana, por lo que tiene como finalidad primar la trayectoria y actuación profesional, la actividad extraordinaria, el especial rendimiento, el interés e iniciativa de cada empleado y empleada en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas. Se tendrá en cuenta la introducción de la evaluación del desempeño aprobada en sesión ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno en fecha 29 de marzo de 2017 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 149, del viernes 30 de junio del año 2017.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, fines de semana y disponibilidad.*

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los servicios que se hayan negociado la garantía obligatoria de «prestación de servicios», y el número de las mismas no podrá ser superior a 80 horas al año por trabajador. Este límite será reducido progresivamente.

Ambas partes se comprometen a que los empleados/as no realicen horas extraordinarias. En caso de ser necesarias, las horas que se realicen se contabilizarán como tiempo de descanso, siempre que no excedan de 15 horas semanales. Dichas horas no serán acumulables, y se abonarán con arreglo al Anexo III, debidamente revisado anualmente según Ley. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descanso, siempre que exista previo acuerdo con el trabajador y conformidad del mismo antes de su realización, éste descanso será el doble de las horas realizadas si son laborales. No se computarán como extraordinarias a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso. (R.D. 1561/1995, disp. adic. 3.ª)

7. Se abonará en concepto de fines de semana la cuantía correspondiente a 1 hora por cada trabajador/a entre viernes de noche a domingo de noche, de la siguiente forma: el valor de una hora ordinaria nocturna los viernes noche, los turnos de sábado y domingo noche se abonarán por el valor de una hora festiva nocturna, los turnos de mañana y tarde de sábados con una hora ordinaria diurna, los turnos de mañana y tarde de domingos una hora festiva diurna.

- Puntual: 30 € al día para el trabajador/a que esté localizable y disponible según la planificación del servicio.

10. No se podrán realizar trabajos fuera de la jornada habitual en periodos de vacaciones, asuntos propios o permisos regulados en el presente Convenio.

Artículo 30. *Desplazamientos, asistencias a juicios y actos protocolarios.*

1. Cuando el trabajador/a, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamientos por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así el trabajador podrá optar entre el uso de su vehículo particular, abonándosele la cantidad establecida para los empleados públicos de la Administración Civil del Estado o, en su defecto, el importe del transporte público.

Así mismo se abonarán los gastos de peaje y aparcamientos siempre que se justifique con los correspondientes tickets.

3. Asistencias a Juicio. El tiempo empleado en asistencia a los Juzgados con motivo del desempeño de su función o como consecuencia del trabajo (declaraciones previas, juicios, etc.) fuera de la jornada laboral, serán compensadas económicamente por cada asistencia debidamente justificada con las siguientes cuantías:

- Juzgado de Paz (Cantillana) = 20,00 €
- Juzgados de Lora del Río = 50,00 € más desplazamiento.
- Juzgados de Sevilla = 65,00 € más desplazamiento.

4. Asistencia a actos de protocolo. Por cada asistencia a actos protocolarios de la Corporación u otros organismos oficiales, así como otros tipos de actos que supongan una obligación o deber inexcusable que vengan recogidos en el desempeño o en las funciones del puesto, o vinculados o como consecuencia del trabajo que desarrolla el trabajador o trabajadora, fuera de la jornada laboral, se considerarán como horas extraordinarias y se atenderá a lo acordado para las gratificaciones correspondientes en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. *Dietas.*

3. Las dietas se abonarán a todos/as los/as trabajadores y trabajadoras y la duración del cometido, asignándose media dieta por manutención a los servicios que se realicen hasta las 15 horas o desde ésta a las 22 horas.

5. Las cuantías para todo el personal, son las siguientes:

- Alojamiento: 65,97 €.
- Manutención 37,40 €.
- Dieta completa 103,37 €.

Capítulo V. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 32. *Vacaciones.*

3. Antes del día 1 de mayo se confeccionará el calendario de vacaciones entre la Jefatura del Servicio y la representación del Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. No se podrá denegar la solicitud de vacaciones de un trabajador de un mismo período de tiempo por dos veces consecutivas.

4. El período de baja por enfermedad, accidente o maternidad y licencias o permisos retribuidos será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada por parte de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal, dentro de los 2 días laborales siguientes, para poder disfrutar el resto de las vacaciones que le queden, en otras fechas.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7. El Ayuntamiento negociará en la Mesa General de Negociación la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios empleados y empleadas estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos/as en función de las necesidades.

En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

- Tendrá prioridad en el disfrute la persona empleada de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Cuando dos empleados o empleadas de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

Artículo 33. *Permisos retribuidos.*

1.1. Por razones personales:

- a) Por traslado de domicilio habitual, hasta cuatro días. No se considera domicilio habitual segundas residencias.

1.6. Por razones familiares:

- a) Por matrimonio o unión de hecho, (inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho): 20 días naturales.
- d) Permiso de Paternidad:
 1. Por nacimiento, adopción de hijos, acogimiento pre adoptivo o permanente, o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en la mujer, en los casos despenalizados por la Ley, el/la trabajador/a tendrá derecho a dieciséis semanas.
 2. Permiso adicional al de paternidad regulado, que consistirá en lo siguiente: una vez agotado el permiso del punto anterior de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

Este permiso es también para disfrute del trabajador progenitor diferente de la madre biológica.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El reconocimiento del permiso adicional por paternidad será de cuatro semanas más (total 20 semana).

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

- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Así mismo tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día.
- r) Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- s) Las empleadas y los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, sin merma en sus retribuciones. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada y empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

6. El día inicial para el disfrute de los permisos retribuidos [...] será el «dies a quo» (esto es, el día de comienzo), es decir el primer día laborable; cuando el hecho causante se produzca en día feriado.

Artículo 34. *Permisos no retribuidos.*

1. Podrán concederse licencias para asuntos particulares. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

Capítulo VI. Derechos sociales

Artículo 36. *Ayudas.*

Los apartados a), b), c), d) y e) serán abonados en un 30% a la presentación de la factura por el trabajador con los límites siguientes, excepto los empastes, que serán abonados en su totalidad:

- * Para prótesis odontológicas: 76,97 €
- * Para prótesis oftalmológica: 115,46 €

Estos límites se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

2. Ayuda escolar: Anualmente, y en el mes de octubre, el Ayuntamiento de Cantillana abonará a sus trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro del ámbito del presente acuerdo por este concepto las cantidades por hijos que a continuación se especifican:

- a) Para los escolares de guardería, preescolar, infantil y primaria: 57,74 €.
- b) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Medio, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Programa de Garantía Social: 76,97 €.
- c) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Superior y Universidad: 153,96 €. Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

3. Póliza de seguro de vida y accidente.

El Ayuntamiento de Cantillana abonará al trabajador o a su familia las cantidades que se indican a continuación, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez, derivados de:

- a) Fallecimiento por causa natural: 18.864,96 €.
- b) Fallecimiento por accidente: 37.729,93 €.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación: 56.594,89 €.
- d) Incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez: 18.864,96 €.

En defecto de póliza o no estar incluido en la misma el trabajador afectado, el Ayuntamiento de Cantillana asume el abono de dichas cantidades.

5. Ayudas de acción social:

- a) Por natalidad: 76,97 € por cada hijo.
- b) Por nupcialidad: 192,45 €.
- c) Por jubilación forzosa: 384,90 €.
- d) Por sepelio: 192,45 €.

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

6. Ayuda al minusválido.

Por los familiares minusválidos a cargo del trabajador que, precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada, no cubierto por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir, por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de 96,45 € mensuales o bien se le subvencionará totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el centro de libre elección de los trabajadores y trabajadoras. Las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por periodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de 96,45 € mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Artículo 38. *Premios a la jubilación anticipada.*

1. Con carácter general, la jubilación será al cumplir el/la trabajador/a la edad mínima establecida en la normativa de la Seguridad Social como requisito mínimo de edad para acceder a cualquier tipo de jubilación. Dicha edad se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, ésta no se producirá hasta el momento en que los empleados o empleadas cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, a los 70 años de edad.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o proceder en consecuencia.

2. Se establece un premio de jubilación voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador o trabajadora lo solicite dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación, con arreglo a las siguientes escalas:

- a) A los 65 años o más, hasta edad ordinaria jubilación: 5.604,74 €
- b) A los 64 años: 7.833,68 €
- c) A los 63 años o menos: 10.070,74 €

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

3. Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial del personal laboral en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.

Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

- 1.º A la jubilación parcial podrá acogerse aquellos empleados y empleadas que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente.
- 2.º La persona trabajadora jubilada parcialmente reducirá su jornada en un 75% u 85% de la jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes, esto es, un 25% de las retribuciones fijas y periódicas. La reducción de jornada correspondiente al 85%, se realizará si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
- 3.º Asimismo, la persona empleada jubilada parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en este Convenio en proporción al tiempo de trabajo.
- 4.º La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del empleado o empleada de esta Corporación, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al periodo en el que el relevado/a se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

La jornada de trabajo del contratado/a en relevo será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el relevado/a, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el relevado/a pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación con el Ayuntamiento por cualquier otra circunstancia diferente.

Artículo 39. *Plan de Pensiones.*

2. La aportación mensual del Ayuntamiento por cada trabajador será de 24,00€. Para posteriores años dicha cantidad será incrementada según IPC anual. El trabajador, de manera solidaria, aportará a su cargo, como mínimo, la misma cantidad que el Ayuntamiento abone mensualmente.

Artículo 42. *Capacidad disminuida.*

Los trabajadores y trabajadoras declarados con capacidad disminuida temporal o definitiva por el Servicio andaluz de Salud (SAS), y aquellos que, por la edad, a partir de 55 años, así lo expresen, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuada a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

Capítulo VII. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

Artículo 43. *Seguridad e higiene.*

5. En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Ayuntamiento se compromete a lo establecido en el Anexo IV de este Convenio.

Artículo 45. *Protección a la maternidad.*

2. Será optativa la realización de trabajos nocturnos o fines de semanas a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

3. La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 53. *Mesa general de negociación.*

1. La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 34, 35 y 36.3 del TREBEP estará formada por dos representantes por cada sección sindical, y un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el TREBEP.

El voto de cada una de las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación será ponderado en función de la representación que cada una ostente en el ámbito del Ayuntamiento. A estos efectos son de aplicación a esta Mesa General los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que alguna de las organizaciones que componen la Mesa General pudiera decidir retirarse de la negociación, la Mesa podrá seguir funcionando válidamente, siempre que el número de componentes en cada una de las representaciones permita la toma de acuerdos.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 del TREBEP que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

4. Corresponde a la Mesa General de Negociación la defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

- a) La aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.
- b) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público.
- c) El establecimiento de la relación de puestos de trabajo.
- d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- e) Las materias de índole económica, de prestación de servicio sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de personal laboral y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 55. *Régimen disciplinario.*

A los empleados y empleadas afectos al presente Convenio Colectivo le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al expedientado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

Capítulo X. Medidas de fomento de empleo y protección del medio ambiente

Artículo 56. *Protección del medio ambiente.*

1. Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que, en materia de protección medioambiental establecidas, con los siguientes objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

- e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal del propio Ayuntamiento como para la población en general.
- f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y trabajadoras como de los organismos.
- g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades del Ayuntamiento y el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito.

2. En los centros de trabajo del Ayuntamiento existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Artículo 57. Medidas de fomento de empleo.

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1. Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
2. Ningún empleado o empleada del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.
3. El empleado o empleada que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
4. La Corporación se compromete a estudiar en la mesa general de negociación las necesidades de ampliación de plantilla para cada ejercicio presupuestario, con carácter previo a la aprobación del presupuesto.
5. El Ayuntamiento se compromete a incentivar con medidas concretas la jubilación anticipada y la jubilación parcial, según artículo 38 de este convenio colectivo.

Se anulan los artículos 58, 59, 60 y 61.

Disposición adicional séptima.

Los artículos del convenio colectivo anterior a este que hayan sido derogados por imperativo legal, serán restablecidos de forma inmediata, en cuanto sean aprobadas o restituidas por la legislación vigente, respaldada en una mesa general de negociación.

Disposición adicional octava.

Todos los artículos del presente Convenio que, por así establecerlo alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendidas su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.)

Con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del Ayuntamiento de Cantillana se revisará la RPT, previamente en la mesa general de negociación.

Disposición transitoria segunda. Planificación de plazas.

A la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo se iniciará junto a la representación sindical un proceso de planificación de plazas a efecto de funcionarización, promoción interna y consolidación de plazas.

Disposición transitoria tercera. Valoración de puestos de trabajo.

Para adecuar la valoración de puestos de trabajo a la relación de puestos de trabajo anual, se reunirá la mesa general de negociación, la cual constituirá una comisión técnica de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, al efecto de actualizarla.

Disposición transitoria cuarta. Retroactividad plan de pensiones.

Se acuerda, que el Ayuntamiento restablecerá la misma cantidad que aportan los trabajadores/as al plan de pensiones, como así se suscribió en su día, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021.

Disposición transitoria quinta. Teletrabajo.

A la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo se iniciará junto a la representación sindical las normas de desarrollo del teletrabajo.

Disposición transitoria sexta. Planes de igualdad.

A la aprobación definitiva del presente convenio colectivo se iniciará los planes de igualdad del Ayuntamiento de Cantillana, tras la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como del Real Decreto ley 6/2019 de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Disposiciones finales

Primera. Del presente Convenio se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Segunda. Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

ANEXO I. COMPLEMENTOS DE CATEGORÍA

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Grupos económicos</i>	<i>Niveles</i>	<i>Personal</i>	<i>Áreas</i>
Psicólogo/a (Vacante)	1	27	Indefinido	Bienestar Social
Graduado/a Social (Vacante)	2	23	Indefinido	Bienestar Social
Trabajador/a Social	2	23	Fijo	Bienestar Social
Trabajador/a Social Drogodependencia (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Grupos económicos</i>	<i>Niveles</i>	<i>Personal</i>	<i>Áreas</i>
Trabajador/a Social Inmigración (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social
Terapeuta del S.A.I.T. (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social
Agente Desarrollo Local	2	23	Fijo	Desarrollo Económico
Arquitecto/a Técnico/a Municipal (Vacante)	2	23	Temporal	Ordenación del Territorio
Técnico/a Integración Socio laboral (Vacante)	2	23	Indefinido	Bienestar Social
Técnico/a Electricista	3	19	Fijo	Servicios Generales
Técnico/a Deportes	3	19	Fijo	Deportes
Animador/a Sociocultural	3	19	Fijo	Cultura
Dinamizador/a Centro «Guadalinfo» (Vacante)	3	19	Temporal	Desarrollo Económico
Monitor/a Cultural (Vacante)	3	19	Temporal	Cultura
Agente Dinamización Juvenil (Vacante)	3	18	Temporal	Juventud
2 Conductor/a Oficial de Oficinos	4	17	Fijo	Servicios Generales
Encargado/a de Obras P.F.O.E.A y Municipales (Vacante)	4	17	Fijo	Ordenación del Territorio
Telefonista de Atención Ciudadana	4	17	Fijo	Gobierno Interior
Auxiliar de Ayuda a Domicilio (Grupo IV) (Vacante)	4	17		Bienestar Social
Auxiliar Administrativo P.O.F.E.A (A extinguir)	4	17		Ordenación del Territorio
Monitor/a Deportivo (Vacante)	4	14	Indefinido	Deportes
Auxiliar de Información Bienestar Social (Vacante)	4	14	Temporal	Bienestar Social
Encargado/a Campo de Fútbol y Piscina (Vacante)	4	17		Deportes
Peón Usos Múltiples (Vacante)	5	13	Fijo	Cultura
Peón Usos Múltiples-Sepulturero	5	13	Fijo	Servicios Generales
Conserje - Telefonista (Vacante)	5	13	Indefinido	Bienestar Social
Conserje Escuela	5	13	Fijo	Educación
2 Auxiliar Ayuda a Domicilio (Grupo V) (Vacantes)	5	13	Temporal	Bienestar Social
3 Limpiador/a Dependencias (1 Vacante)	5	13	Fijo	Servicios Generales
1 Limpiador/a Dependencias (Vacantes)	5	13	Indefinido	Servicios Generales

ANEXO II. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Complemento de puesto de trabajo</i>
Psicólogo/a	934,33 €
Graduado/a Social	731,31 €
Trabajador/a Social	791,82 €
Trabajador/a Social Drogodependencia	734,60 €
Trabajador/a Social Inmigración	367,30 €
Terapeuta del S.A.I.T.	716,59 €
Agente Desarrollo Local	986,70 €
Arquitecto/a Técnico/a Municipal	700,43 €
Técnico/a Integración Socio laboral	422,57 €
Técnico/a Electricista	704,62 €
Técnico/a Deportes	760,58 €
Animador/a Sociocultural	715,47 €
Dinamizador/a Centro «Guadalinfo»	
Monitor/a Cultural	251,28 €
Agente Dinamización Juvenil	332,12 €
Conductor/a Oficial de Oficinos	582,34 €
Encargado/a de Obras P.F.O.E.A y Municipales	729,44 €
Telefonista de Atención Ciudadana	645,83 €
Auxiliar de Ayuda a Domicilio (Grupo IV)	503,42 €
Auxiliar Administrativo P.O.F.E.A	649,10 €
Monitor/a Deportivo	401,61 €
Auxiliar de Información Bienestar Social	536,21 €
Encargado/a Campo de Fútbol y Piscina	566,51 €
Peón Usos Múltiples	520,35 €
Peón Usos Múltiples-Sepulturero	520,37 €
Conserje - Telefonista Servicios Sociales	568,39 €
Conserje Escuela	532,19 €
Auxiliar Ayuda a Domicilio (Grupo V)	583,75 €

ANEXO III. VALOR DE LA HORA FUERA DE LA JORNADA HABITUAL DE TRABAJO

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral se abonarán según la siguiente fórmula:

[Sueldo base anual + Pagas extras + Complemento de categoría / dividido entre las horas efectivas de trabajo es igual a [valor de la hora]

- Hora diurna = valor de la hora calculado según fórmula más un 75 %.
- Hora nocturna = valor de la hora diurna más un 30 %.
- Hora festiva diurna = valor de la hora diurna más un 40 %.
- Hora festiva nocturna = valor de la hora diurna más un 70 %.

Las horas nocturnas son las que se realizan desde las 22 h. a las 6 de la mañana.

2. Estas cuantías serán de aplicación a los servicios extraordinarios prestados a partir del día 1 de enero, y se revisarán anualmente, según Ley y Convenio Colectivo.

3. Al trabajador que le coincida su descanso semanal en días festivos, se le abonará la cantidad correspondiente a ocho horas laborales de servicio extraordinario fuera la jornada habitual de trabajo, o en su defecto, se le compensará con 2 días de descanso.

4. El Ayuntamiento de Cantillana diseñará una propuesta de progresiva reducción de servicios extraordinarios y el cobro de éstos se harán efectivos con la mayor rapidez, partiendo de una mejor planificación. Para ello se hará un análisis de los distintos servicios y temporadas en que se generan horas extras por encima de las 80 horas anuales y se hará una propuesta de optimización basada en la Valoración de Puestos de Trabajo. Además, se confeccionará un calendario de previsión de horas por servicio y posibles alternativas según diagnóstico.

Anexo IV. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo

Salud laboral y seguridad en el trabajo.

El presente anexo, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y las empleadas.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.

El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y las empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y las empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

- A) El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
- B) El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
- C) Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.
- D) Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.
- E) En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe/a de la Unidad, Encargado/a Jefe/a de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Comité de Seguridad y Salud.

- A) El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.
- B) El Comité estará formado por los delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los delegados/as de Prevención, de la otra.
- C) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los delegados/as de Prevención y del Área de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- A) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- B) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- C) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
 - Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Delegados/as de Prevención.

- A) Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- B) Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras según el artículo 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa podrá designar, dentro del máximo legal, a delegados/as de Prevención con el único requisito de ser trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.
- C) Son competencias de los delegados/as de Prevención:
- Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
 - Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
 - Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- D) Para el ejercicio de estas competencias los delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:
- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
 - Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
 - Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
 - Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
 - Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.

- E) Será de aplicación a los delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras. Los delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio Colectivo.
- No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.
- F) El Ayuntamiento deberá proporcionar a los delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como delegado/a de Prevención
- G) A los delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Principios de la acción preventiva.

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el artículo 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Coordinación de las actividades preventivas.

- A) En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores y trabajadoras que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R. D. contempla.

Los delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores y trabajadoras empleados/as y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

- B) En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurren trabajadores y trabajadoras de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Formación de los empleados y empleadas.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al artículo 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.

De acuerdo con el artículo 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores y trabajadoras con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el artículo 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

ANEXO V. REVISIÓN SALARIAL

Una vez conocido el índice de precios al consumo (IPC) de cada año en que rija el presente Convenio Colectivo, en caso de que aquél rebase el tanto por ciento de subida del sueldo de los trabajadores, por el Ayuntamiento se abonará, dentro del mes siguiente, la diferencia de puntos, al objeto de mantener el poder adquisitivo de los mismos. Esta diferencia quedará consolidada sobre todos los conceptos retributivos en el complemento de puesto de trabajo para años posteriores.

ANEXO VI. BOLSA DE TRABAJO Y MESA DE CONTRATACIÓN

La Bolsa de trabajo se aplicará sólo y exclusivamente para los contratos de interinidad causados por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones a que se refiere el artículo 9.3 del presente convenio y para contratos por circunstancias de la producción.

El Ayuntamiento negociará con el Comité de Empresa unas bases de bolsas de empleo, que incluirá la regulación de una mesa de contratación que tendrá como objeto la baremación de los solicitantes. Esta mesa de contratación estará formada por el alcalde o alcaldesa, los portavoces de los grupos políticos, un representante de la Delegación de Personal Funcionario, un representante del Comité de Empresa del Personal Laboral y un representante de cada sección sindical constituida en el Ayuntamiento.

Para las contrataciones eventuales que realice el Ayuntamiento de Cantillana para cubrir los servicios municipales, se atenderá al reglamento de régimen interno aprobado por este Ayuntamiento y publicado el viernes 25 de febrero de 2000, en B.O.P número 46. Una vez aprobado este convenio colectivo se revisará este reglamento, en un periodo no máximo a los seis meses.

ANEXO VII. EXCEDENCIAS

Excedencias voluntarias.

- A) La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino, y el trabajador excedente mantendrá el derecho de reserva de su puesto de trabajo.

- B) La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.
- C) Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran. El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.
- D) Movilidad por razón de violencia de género.
Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.
6. El personal excedente no devengará retribuciones.
7. Si la situación de excedencia cambiara el empleado o la empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.
8. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.»

Segundo. Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Comisión Negociadora y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

Tercero. Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de Registro y para que ordene su publicación obligatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia.»

En Cantillana a 6 de abril de 2022.—La Alcaldesa, Ángeles García Macías

36W-2166

CARMONA

Don Juan Manuel Ávila Gutiérrez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que la Corporación Municipal en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de marzo de 2022, adoptó el acuerdo de aprobación inicial, si procede, de modificación del Reglamento de funcionamiento interno de la Residencia Asistida Municipal San Pedro. Dicho acuerdo, se somete a exposición pública por plazo de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, periodo durante el cual los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, de conformidad con el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

El texto íntegro del documento aprobado:

«Punto núm. 7. Aprobación inicial, si procede, de modificación del Reglamento de funcionamiento interno de la Residencia Asistida municipal San Pedro:

Por la Sra. Delegada de Servicios Sociales e Igualdad, y de orden de la Presidencia, se da lectura al dictamen de la Comisión Informativa de Ciudadanía, de fecha 25 de marzo de 2022, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Considerando el informe emitido por la Directora de la Residencia Asistida Municipal «San Pedro» de fecha 4 de marzo de 2022, según el cual se propone la modificación y adaptación del actual Reglamento publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, número 229 de fecha sábado 2 de Octubre de 2010, puesto que no cumple con el modelo exigido por la Junta de Andalucía, realizándose las modificaciones que a continuación se especifican según el modelo exigido:

TÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS USUARIAS

Artículo 3. *Derechos de las personas usuarias.*

Modifica Ley a) Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de derechos digitales Título IV Régimen de ingresos y bajas de las personas usuarias.

Artículo 6. *Requisitos para el ingreso en el centro.*

AMPLIADO.

Para el acceso a las plazas de centros residenciales, las personas interesadas deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Plazas concertadas por la Junta de Andalucía:

- a) Tener reconocida la situación de dependencia en grado II Y grado III y prescrito en el Programa Individual de Atención el servicio de atención residencial.
- b) No precisar, en el momento del ingreso, atención sanitaria continuada en régimen de hospitalización.
- c) Manifestar la voluntad de acceder a la plaza en los términos previstos en el artículo siguiente.

2. Plazas propias del Excmo. Ayuntamiento de Carmona:

- a) Tener 65 años.
- b) Tener autorización expresa y escrita del titular de la Delegación correspondiente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.
- c) No precisar, en el momento del ingreso, atención sanitaria continuada en régimen de hospitalización.
- d) Manifestar la voluntad de acceder a la plaza en los términos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 7. *Incorporación al centro.*

ARTICULO AÑADIDO.

1. La incorporación al centro asignado deberá realizarse en el plazo máximo de quince días hábiles, desde la fecha de la notificación de la resolución del Programa Individual de Atención de la persona en situación de dependencia, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada que impida dicha incorporación; en caso de plazas concertadas con la Junta de Andalucía.

2. La incorporación al centro en el caso de plazas propias del Excmo. Ayuntamiento de Carmona se realizará en un plazo máximo de quince días hábiles, desde la notificación escrita del ingreso.

3. La persona interesada o, en su caso, quien ostente su representación o guarda de hecho, deberá suscribir el documento de aceptación expresa de las normas reguladoras de la organización y funcionamiento del centro y de sus derechos y obligaciones, así como la declaración de que el ingreso en el centro residencial se efectúa con carácter voluntario o, en su caso, acompañar la correspondiente autorización judicial. Cuando razones de urgencia hicieren necesario el inmediato internamiento involuntario, la persona responsable del centro residencial deberá dar cuenta inmediatamente de ello al órgano jurisdiccional competente a los efectos de que se proceda a la preceptiva ratificación de dicha medida en los términos previstos en la legislación procesal.

4. Por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de servicios sociales se aprobarán los modelos de los documentos de aceptación expresa y de declaración responsable indicados en el apartado anterior.

5. La condición de persona usuaria se adquirirá en el momento de la incorporación efectiva al centro, una vez que se haya dado cumplimiento a lo dispuesto en los apartados anteriores.

6. Cuando no se produzca la incorporación de la persona interesada en los términos previstos en este artículo, se declarará decaído el derecho de acceso, manteniéndose en dicha situación hasta que se produzca, en su caso, la revisión del Programa Individual de Atención en caso de plazas concertadas con la Junta de Andalucía o se reevalúen las problemáticas socioeconómicas y clínicas que presente, en el caso de las plazas del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 8. *Período de adaptación.*

AMPLIADO.

1. Plazas concertadas con la Junta de Andalucía.

- a) Las personas usuarias tendrán, durante cuatro meses, un período de adaptación al centro al acceder a una plaza por primera vez.
- b) Cuando la persona usuaria no supere este período de adaptación, la Comisión Técnica del centro prevista en el artículo 42 efectuará una propuesta razonada a la Delegación Provincial correspondiente de la consejería competente en materia de servicios sociales para su traslado a otro centro de la misma tipología.
- c) Este período de adaptación no será aplicable en caso de traslado posterior a otro centro por alguna de las causas del artículo 10, con excepción del supuesto previsto en el apartado c), del Decreto 388/2010, de 19 de octubre.

2. Plazas propias del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

- a) El período de adaptación se ajusta al fijado por la Junta de Andalucía que está recogido en el artículo 8.1.a de este Reglamento.
- b) En caso de no superar el período de adaptación la Comisión Técnica del centro emitirá informe motivado al titular de la Delegación correspondiente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona

Artículo 10. *Reserva de plaza.*

AMPLIADO.

1. Las personas usuarias tendrán derecho a la reserva de su plaza en los siguientes casos:

- a) Ausencia de atención sanitaria en régimen de hospitalización.
- b) Ausencia voluntaria, siempre que no exceda de treinta días naturales al año, se comunique previamente a la Dirección del centro con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, y se haya emitido por esta la correspondiente autorización. No serán computadas, a estos efectos, las ausencias de fines de semana, siempre que se comuniquen fehacientemente a la Dirección con la antelación señalada.

2. Mientras exista el derecho de reserva de plaza subsistirá la obligación de las personas usuarias de participar en la financiación del servicio

Artículo 11. *Requisitos y causas de traslado.*

AMPLIADO.

1. En el caso de plazas concertadas con la Junta de Andalucía el traslado de centro se llevará a cabo conforme a lo previsto en el Artículo 10 del Decreto 388/2010, de 19 de octubre. Así, en tanto se mantenga la misma situación de dependencia y modalidad de intervención establecida en el Programa Individual de atención, podrá acordarse el traslado de personas usuarias a un centro adecuado a sus necesidades, por la concurrencia de alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Mayor proximidad geográfica del centro al lugar de residencia de la persona usuaria o del entorno familiar o de convivencia de aquella.
- b) Existencia de un centro más idóneo para la persona usuaria.
- c) No superar el periodo de adaptación al centro, conforme a lo establecido en el artículo 7 del mencionado Decreto.
- d) Perjuicio efectivo o peligro cierto que afecte a la vida o integridad física o psíquica de la persona usuaria o del resto de las personas usuarias del centro.

2. En el caso de plazas propias del Excmo. Ayuntamiento de Carmona no se contempla el traslado.

- a) El Equipo Técnico asesorará al usuario sobre la posibilidad de otros centros o servicios más adecuados.
- b) Será obligatorio el cambio de centro siempre que el usuario resulte adjudicatario de una plaza concertada como consecuencia de la resolución de su Programa Individual de Atención

Artículo 12. *Motivos de baja.*

AMPLIADO.

1. Son motivo de baja en caso de plazas concertadas con la Junta de Andalucía:

- a) Cuando, como consecuencia del procedimiento de revisión de Programa Individual de Atención, se asigne otro servicio o prestación económica o se modifique el servicio asignado, siempre que en este último supuesto se prescriba un centro de distinta tipología.
- b) Cuando se Extinga el servicio, como consecuencia del procedimiento de revisión de la prestación reconocida.
- c) Por traslado definitivo, conforme a lo establecido en el artículo 15.4, del Decreto 388/2010, de 19 de octubre.
- d) Se entenderá extinguido el servicio, causando baja en el centro, entre otros, los siguientes casos:
 - 1.º Fallecimiento.
 - 2.º Renuncia voluntaria de la persona usuaria o su representante legal, formalizada escrito y comunicada a la Dirección.
 - 3.º Por impago de la participación correspondiente a la financiación durante más de dos meses.
 - 4.º Por ausencia voluntaria cuando exceda del máximo permitido en el artículo 10.1.b, así como ausencias injustificadas continuadas por más de diez días o discontinuas por más de treinta días. La ausencia tendrá la consideración de injustificada cuando no haya sido autorizada o, en el caso de los fines de semana, cuando no se haya comunicado con antelación exigida.
 - 5.º Falseamiento, ocultación o negativa reiterada de la obligación de facilitar los datos que les sean requeridos o deban suministrar a la Administración.
 - 6.º Incumplimientos muy graves de los deberes y normas de convivencia que impongan la legislación vigente y las normas de régimen interior del centro.

2. Se consideran motivos de baja en el centro, en caso de plazas propias del Excmo. Ayuntamiento de Carmona:

- a) Los supuestos contemplados en el artículo 12.1.d de este reglamento.
- b) La adjudicación de plaza residencial concertada en algún centro perteneciente al Sistema para la Autonomía y Atención de la Dependencia en Andalucía y otro recurso conforme a la resolución del Programa de Atención Individualizada del usuario.

TÍTULO V. REGLAS DE FUNCIONAMIENTO

Capítulo II. MEDIDAS HIGIÉNICO SANITARIAS Y ATENCIÓN SOCIALES.

Artículo 18. *Seguimiento y atención sanitaria.*

MODIFICAR LEY 8.

.....Según dispone la D.A. 10, de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre.....

Capítulo III. RÉGIMEN DE VISITAS, SALIDAS Y COMUNICACIÓN CON EL EXTERIOR.

Artículo 27. *Horarios del centro.*

AMPLIADO.

1. Se establecerán los siguientes horarios:

Horario de apertura y cierre: 8:00 – 22:00

Horario de comidas: Desayuno: 10:00 Almuerzo: 13:30 Merienda: 16:30 Cena: 19:30

Horario de salidas: 8:00 – 22:00

Horario de visitas: 11:30 – 13:30 y 17:00 – 19:30

Horario de otros servicios: los horarios del servicio de peluquería, podología y demás servicios concertados se llevarán a cabo preferentemente de lunes a viernes en horario de mañana. Los horarios anteriormente fijados quedan sujetos a posibles modificaciones por parte de la Dirección del Centro atendiendo tanto a necesidades del servicio como a circunstancias particulares de los residentes.

Artículo 29. *Sugerencias y reclamaciones.*

MODIFICAR DECRETO.

Decreto 472/2019, de 28 de mayo, por el que se regulan las hojas de quejas y reclamaciones de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía y su tramitación Administrativo.

TÍTULO VI. PARTICIPACIÓN EN EL COSTE DE LOS SERVICIOS

Artículo 30. *Coste de la plaza residencial.*

AMPLIACIÓN.

1. ...que en la actualidad establece el 75% de los ingresos líquidos anuales, excluyendo las pagas extraordinarias en el caso de pensionistas. 2. ...propiedad del Excmo. Ayuntamiento de Carmona se ajustará a la norma aplicable para las plazas financiadas por la Junta de Andalucía que se regula en el artículo 30.1 del presente Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 31. *Forma de pago y plazo.*

MODIFICADO.

El copago de las mensualidades se efectuará por la persona residente, dentro de los 5 primeros días del mes corriente, obligatoriamente a través de domiciliación bancaria.

TÍTULO VIII. DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO Y DE LA COMISIÓN TÉCNICA

Capítulo II. DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE LOS CENTROS

Artículo 42. *La Comisión Técnica de los centros residenciales.*

MODIFICADO.

En los centros residenciales se constituirá una Comisión Técnica, que estará integrada por la persona que ostente la Dirección del centro, que la presidirá y el equipo técnico del mismo. En supuestos de especial complejidad o dificultad de los asuntos a tratar, podrá formar parte de dicha Comisión una persona en representación de la Delegación Territorial de la Consejería competente en materia de Servicios Sociales

Artículo 43. *Funciones de la Comisión Técnica.*

AMPLIADO.

1. En los casos de plazas concertadas con la Junta de Andalucía:

- a) Supervisar el período de adaptación al centro, establecido en el artículo 8.1
- b) Formular propuesta razonada de iniciación de oficio del procedimiento de traslado, en los supuestos señalados en el artículo 11, apartados B9,c) y d) o, cuando se inicie la instancia de la persona interesada, en los supuestos del artículo 11.a), evaluar el correspondiente informe en relación al mismo.
- c) Evacuar semestralmente a la respectiva Delegación Territorial competente en materia de Servicios Sociales informe de seguimiento y evolución de las personas usuarias del centro, así como cuantos informes les sean requeridos por dicho órgano.
- d) Comunicar a la Delegación Territorial Competente en materia de Servicios Sociales de forma inmediata y en todo caso en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas desde su producción, todos aquellos hechos o circunstancias relevantes que afecten a la situación de las personas usuarias del centro y, en especial, las que puedan determinar la revisión del Programa Individual de Atención o bien del servicio reconocido.

2. En el caso de plazas propias del Excmo. Ayuntamiento de Carmona:

- a) Supervisar el período de adaptación al centro, establecido en el artículo 8.3. b) Comunicar al titular de la Delegación Municipal competente en materia de Servicios Sociales de forma inmediata y en todo caso en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas desde su producción, todos aquellos hechos o circunstancias relevantes que afecten a la situación de las personas usuarias del centro.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Capítulo IV. DEL PROCEDIMIENTO.

Artículo 53. *Procedimiento disciplinario para las personas usuarias de plazas pertenecientes al Excmo. Ayuntamiento de Carmona.*

AMPLIADO.

1. Denunciado un hecho susceptible de ser tipificado como falta con arreglo a lo dispuesto en este Reglamento, la Dirección del centro llevará a cabo una primera comprobación acerca de la veracidad del mismo y sobre:

- a) El carácter del hecho con objeto de calificar su gravedad.
- b) La remisión de un informe a la Delegación correspondiente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

2. Cuando la falta se califique como leve, la Dirección del centro impondrá la sanción correspondiente, previa citación y audiencia del interesado.

3. Cuando la falta pudiera calificarse como grave, la Dirección del centro incoará e instruirá expediente disciplinario y formulará la correspondiente propuesta de sanción, de la que se dará traslado al interesado para que en el plazo de 10 días hábiles formule las alegaciones que tuviera por convenientes. Transcurrido dicho plazo, habiéndose formulado o no las alegaciones, se dictará resolución por la que se resuelva o no imponer la sanción, comunicándolo al interesado.

4. En el caso de faltas muy graves, la Dirección del centro incoará e instruirá expediente disciplinario y formulará la correspondiente propuesta de sanción; de esta dará traslado a la Delegación municipal correspondiente e informará al residente que tendrá un plazo de 10 días hábiles para formular alegaciones. Transcurrido este plazo, habiéndose formulado o no alegaciones, el titular de Delegación municipal correspondiente dictará resolución por la que resuelva o no imponer la sanción comunicándolo al interesado.

Considerando que el artículo 130 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-, exige revisar periódicamente las normas vigentes para adaptarlas a los principios de buena regulación y en este caso se requiere la adaptación normativa de este Reglamento interno, para ajustarse a la legislación que es de aplicación a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Considerando que para la modificación de Reglamentos municipales debe seguirse el mismo procedimiento que para su aprobación, en virtud de lo previsto en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

Considerando la necesidad de que por este Ayuntamiento se proceda a la revisión conforme a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se justifica el cumplimiento de los siguientes principios:

- Necesidad y Eficacia: La modificación del Reglamento Interno afecta al buen funcionamiento de la Residencia Asistida Municipal «San Pedro», siendo adecuada a la consecución del fin que se persigue, que es, por un lado es mejorar el correcto funcionamiento del Centro y por por otro, la adaptación a la normativa reguladora de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que le sirve de fundamento.
- Proporcionalidad: la propuesta de revisión y modificación del Reglamento contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, sin que suponga una restricción de derechos de los usuarios.
- Seguridad Jurídica: la modificación de este Reglamento interno es coherente con la normativa de aplicación, siendo ello el objeto de su revisión, generando una mayor seguridad jurídica al colectivo al que afecta, al quedar adaptado a la normativa actual.
- Transparencia: conlleva la publicación de las modificaciones introducidas en el Reglamento interno, en el trámite de información pública, mediante su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y página web municipal.
- Eficiencia: se cumple dicho principio en cuanto que dicha propuesta no supone nuevas cargas administrativas innecesarias o accesorias.
- Sostenibilidad financiera: la propuesta de modificación del Reglamento no afecta ni a ingresos ni a gastos públicos.

Visto el texto articulado del proyecto de modificación del Reglamento de funcionamiento interno de la Residencia Asistida Municipal «San Pedro», dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Visto el informe emitido por la Dirección del Centro de fecha 4 de marzo de 2022

Visto el Informe jurídico emitido por la Secretaría General con fecha 15 de marzo de 2022 obrante en el expediente.

Atendido al procedimiento legalmente previsto en el artículo 49 de las Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.

Considerando que la propuesta debe ser dictaminada previamente por la Comisión Informativa de Ciudadanía, según el artículo 82.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

A la vista de todo lo expuesto, por la Concejala de Servicios Sociales, se propone incluir en el orden del día de la próxima sesión de la Comisión Informativa de Ciudadanía, el estudio, debate y dictamen de la siguiente, propuesta de acuerdo:

Primero. La aprobación inicial de la modificación del Reglamento de Funcionamiento interno de la Residencia Asistida Municipal «San Pedro», con el contenido especificado en el informe de la Dirección del Centro.

Segundo. La publicación del acuerdo que se adopte en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento, en la web municipal, al objeto de que durante el plazo de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, los ciudadanos puedan presentar las reclamaciones y/o sugerencias que consideren oportunas (artículo 49 LRBRL).

Tercero. Las reclamaciones y sugerencias presentadas serán informadas por la Secretaría General, que elevará al Pleno la propuesta de estimación o desestimación que proceda y de aprobación definitiva de modificación del Reglamento interno.

Cuarto. En caso de no presentarse reclamaciones ni sugerencias, se entenderá aprobada definitivamente la modificación del Reglamento de Funcionamiento interno de la Residencia Asistida Municipal «San Pedro», a cuyo efecto por la Alcaldía se ordenarán los trámites necesarios para la conclusión del procedimiento y su entrada en vigor.

Quinto. Que el acuerdo de aprobación definitiva o, en su caso, el acuerdo de aprobación inicial elevado automáticamente a aquella categoría, junto con el texto integro modificado del Reglamento, se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, no entrando en vigor hasta que transcurra el plazo de 15 días según lo establecido en el artículo 196.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y el artículo 65.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril.

Sexto. Que el acuerdo y el Reglamento modificado se comunique a las Administraciones del Estado y de la Comunidad Autónoma dentro del plazo de los seis días siguientes a su aprobación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 196.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.»

El expediente tramitado se podrán consultar en las dependencias del área de Secretaría del Ayuntamiento de Carmona, sita en Calle El Salvador, núm. 2, de esta ciudad, en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Carmona y en el Portal de Transparencia Municipal.

Finalizado el periodo de exposición pública, el Pleno del Ayuntamiento de Carmona, adoptará los acuerdos definitivos que procedan, resolviendo las reclamaciones que se hubieran presentado, aprobando la redacción definitiva del Reglamento y la publicación de la misma en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En el caso de que no se hubiese presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Carmona a 6 de abril de 2022.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Ávila Gutiérrez.

LOS CORRALES

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

Hace saber: Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 10 de Sevilla, se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo (Procedimiento abreviado 417/2021), a instancias del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, contra la resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Los Corrales núm. 426/21 de 2 de septiembre por la que se aprueba la convocatoria para la constitución de bolsa de empleo para la selección de personal de Programa de Empleo y Apoyo Empresarial (Plan Contigo).

Por todo lo expuesto en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, se emplaza a todos los posibles interesados para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio, mediante Abogado y Procurador, o sólo con Abogado con poder al efecto. Se hace saber que de personarse fuera del indicado plazo, se le tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarle notificación de ninguna clase alguna.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Los Corrales a 28 de marzo de 2022.—La Alcaldesa, Buensuceso Morillo Espada.

36W-1884

DOS HERMANAS

Extracto de la convocatoria y bases para la concesión de subvenciones de la Delegación de Participación Ciudadana para Asociaciones Vecinales en materia de actividades y programas.

BDNS (Identif.): 620412.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/620412>

Primero. *Beneficiarios.*

Podrán obtener las ayudas que se gestionan a través de la presente convocatoria y bases, las asociaciones vecinales del municipio de Dos Hermanas, que se encuentren debidamente inscritas en el Registro de Asociaciones Municipal con un mínimo de un año de antigüedad, anterior al de la presente convocatoria, del mismo modo, todas las entidades solicitantes habrán de cumplir con los requisitos previstos en la Ordenanza General Reguladora de la Concesión de Subvenciones.

Segundo. *Objeto.*

Se convocan para el ejercicio de 2022, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones a asociaciones vecinales que estén inscritas en el Registro Municipal de Dos Hermanas, con el fin de promocionar actividades sociales, educativas, culturales, de ocio y cultura emprendedora, de promoción de la salud y la protección animal, así como colaborar en con el sostenimiento de sedes sociales.

Tercero. *Bases reguladoras.*

Las Bases reguladoras de las subvenciones de participación ciudadana para asociaciones vecinales publicadas en https://sede.doshermanas.es/sta/docs/GetDocumentServlet?CUD=14163256324265102451&HASH_CUD=8a6557f8ead71978e2571d7e2d77723bffb9c9938&APP_CODE=STA

Cuarto. *Cuantía.*

La cuantía total de las subvenciones no podrá superar la cantidad de 45.000,00 €, de acuerdo con la consignación presupuestaria existente en la partida 9240 48902 En todo caso, la aprobación de este gasto, y la consiguiente concesión de las subvenciones, quedará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el mismo para hacer frente a dichos gastos.

La subvención concedida a cada entidad beneficiaria no podrá ser superior de la cuantía total del proyecto presentado ni a la cantidad de 3.000,00 €.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

Las solicitudes habrán de presentarse en el plazo de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sexto. *Otros datos.*

La presentación de la solicitud será conforme al modelo de anexo I y II directamente en el Registro General del Ayuntamiento o por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Dos Hermanas a 8 de abril de 2022.—El Secretario, Óscar F. Grau Lobato.

6W-2263

DOS HERMANAS

Extracto de la convocatoria y bases para la concesión de subvenciones de la Delegación de Participación Ciudadana para asociaciones sin ánimo de lucro en materia de actividades, programas y mantenimiento.

BDNS (Identif.): 620444.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/620444>

Primero. *Beneficiarios.*

Podrán obtener las ayudas que se gestionan a través de la presente convocatoria y bases, las asociaciones sin ánimo de lucro del municipio de Dos Hermanas, que se encuentren debidamente inscritas en el Registro de Asociaciones municipal con un mínimo de un año de antigüedad, anterior al de la presente convocatoria. Del mismo modo, todas las entidades solicitantes habrán de cumplir con los requisitos previstos en la Ordenanza general reguladora de la concesión de subvenciones.

Podrán presentarse a esta convocatoria todas las entidades sin ánimo de lucro a las que va dirigida la presente, incluidas aquellas que hayan resultado beneficiarias de alguna cuantía en la convocatoria anterior.

En cualquier caso quedan expresamente excluidas de esta convocatoria y bases de subvenciones aquellas entidades sin ánimo de lucro que para el presente año tengan convocada alguna ayuda específica, especialmente clubes deportivos, asociaciones vecinales, asociaciones de igualdad y AMPAS, así como las que sean beneficiarias de una subvención de carácter nominativo, haya mediado o no la firma del correspondiente convenio. No se aplicará esta excepción a las asociaciones y organizaciones de cooperación internacional al desarrollo, que quedan expresamente incluidas en esta convocatoria.

Segundo. *Objeto.*

Se otorgarán con el fin de contribuir a los gastos derivados del desarrollo de actividades y programas de carácter cultural, de ocio, de promoción de la salud, educativas, de promoción del desarrollo económico, de protección animal, solidarias para con la comunidad, así como para la promoción y difusión de las mismas, y que sean de interés para las personas asociadas y/o la población en general.

Se entenderá como sede aquella en la que la asociación tiene su domicilio, que no se desarrollen actividades diferentes a las recogidas en el objeto social de sus estatutos, que no suponga un domicilio particular ni se desarrolle actividad lucrativa alguna.

Cuando la sede sea compartida se contemplarán las diferentes actividades sociales de cada una de las entidades de un mismo domicilio social. En caso de que éstas compartan gastos cada asociación podrá justificar los mismos en el tanto por ciento que hayan acordado entre ellas.

Tercero. *Bases reguladoras.*

Las Bases reguladoras de las subvenciones de participación ciudadana para asociaciones sin ánimo de lucro publicadas en https://sede.doshermanas.es/sta/docs/GetDocumentServlet?CUD=14163256277713315666&HASH_CUD=dd9e820a44177cb5ae84ebd15a9794779d77f8b2&APP_CODE=STA

Cuarto. *Cuantía.*

La cuantía total de las subvenciones no podrá superar la cantidad de 50.000,00 €, de acuerdo con la consignación presupuestaria existente en la partida 9240 48902 En todo caso, la aprobación de este gasto, y la consiguiente concesión de las subvenciones, quedará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el mismo para hacer frente a dichos gastos.

La subvención concedida a cada entidad beneficiaria no podrá ser superior de la cuantía total del proyecto presentado ni a la cantidad de 2.875,00 €.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación será de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sexto. *Otros datos.*

La presentación de la solicitud será conforme al modelo de anexo I y II directamente en el Registro General del Ayuntamiento o por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Dos Hermanas a 8 de abril de 2022.—El Secretario, Óscar F. Grau Lobato.

6W-2264

DOS HERMANAS

Extracto de la convocatoria y bases para la concesión de subvenciones de la Delegación de Participación Ciudadana para la concesión de subvenciones a centros sociales culturales deportivos con instalaciones acuáticas en materia de actividades y mantenimiento.

BDNS (Identif.): 620457.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/620457>

Primero. *Beneficiarios.*

Podrán obtener las ayudas que se gestionan a través de la presente convocatoria y bases, los Centros Sociales Deportivos Culturales con instalaciones acuáticas del municipio de Dos Hermanas, que se encuentren debidamente inscritas en el Registro de Asociaciones Municipal con un mínimo de diez años de antigüedad, anterior al de la presente convocatoria, del mismo modo, todas las entidades solicitantes habrán de cumplir con los requisitos previstos en la Ordenanza General Reguladora de la Concesión de Subvenciones.

Segundo. *Objeto.*

Las subvenciones se otorgarán con el fin de contribuir a los gastos derivados de la realización de actividades culturales, de ocio, de promoción de la salud, educativas, de promoción del desarrollo económico, de protección animal, solidarias para con la comunidad, así como para la promoción y difusión de las mismas, y que sean de interés para las personas asociadas y/o la población en general, así como los gastos de mantenimiento de la sede generados para la realización de las mismas.

Se entenderá como sede aquella en la que la asociación tiene su domicilio, que no se desarrollen actividades diferentes a las recogidas en el objeto social de sus estatutos, que no suponga un domicilio particular ni se desarrolle actividad lucrativa.

Tercero. *Bases reguladoras.*

Las Bases reguladoras de las subvenciones de participación ciudadana para asociaciones sin ánimo de lucro publicadas en https://sede.doshermanas.es/sta/docs/GetDocumentServlet?CUD=14163255572151027060&HASH_CUD=9ed1486d589981156eea6ebd16f7487824d06264&APP_CODE=STA

Cuarto. *Cuantía.*

La cuantía total de las subvenciones no podrá superar la cantidad de 158.000,00 €, de acuerdo con la consignación presupuestaria existente en la partida 924048902. En todo caso, la aprobación de este gasto, y la consiguiente concesión de las subvenciones, quedará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el mismo para hacer frente a dichos gastos.

La subvención concedida a cada entidad beneficiaria no podrá ser superior de la cuantía total del proyecto presentado ni a la cantidad de 43.000,00€.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación será de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sexto. *Otros datos.*

La presentación de la solicitud será conforme al modelo de anexo I y II directamente en el Registro General del Ayuntamiento o por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Dos Hermanas a 8 de abril de 2022.—El Secretario, Óscar F. Grau Lobato.

6W-2265

GILENA

Solicitada por Kashif Master Kebab S.L. con C.I.F. número B-05347380, licencia municipal para la instalación y apertura de la actividad de kebab y comida para llevar, ubicada en calle La Cruz, núm. 80, de esta localidad, queda expuesto al público dicho expediente en esta Secretaría Municipal, por espacio de veinte días, contados a partir de la publicación de este Edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados puedan hacer las observaciones que estimen procedentes.

También se hace público en el portal de transparencia municipal y en tablón de edictos virtual, cuya dirección de Internet es: <http://gilena.sedelectronica.es/info.0>

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Gilena a 11 de marzo de 2022.—El Alcalde, José Manuel Ruiz Jurado.

15W-1793-P

MORÓN DE LA FRONTERA

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 17 de marzo de 2022, aprobó inicialmente el Reglamento de contratación de personal laboral temporal del Ayuntamiento de Morón de la Frontera.

Se abre un periodo de información pública, por plazo de treinta días, previa inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de edictos del Ayuntamiento (tablón físico y sede electrónica), para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas que, de haberlas, serán resueltas por el Ayuntamiento Pleno.

El plazo de 30 días, empezará a contar a partir del día siguiente al que aparezca publicado este anuncio en el diario oficial.

De no presentarse alegaciones, dicho acuerdo quedará elevado a definitivo, procediéndose a su publicación conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

El expediente podrá consultarse en las dependencias municipales y en el portal de la transparencia en la siguiente dirección web: https://aytomoron.transparencialocal.gob.es/es_ES/categoria/normativa/elaboracion

Morón de la Frontera a 25 de marzo de 2022.—El Alcalde, Juan Manuel Rodríguez Domínguez.

36W-1866

PARADAS

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

Hace saber: Que en la sesión ordinaria celebrada por el Pleno de la Corporación el día 10 de marzo de 2022, se adoptó, entre otros, el acuerdo de modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT) de este Ayuntamiento en el sentido de designar un puesto de Policía Local en situación de segunda actividad por razones de organización del servicio. A tal fin se ha designado el puesto identificado en la RPT con el código C05 y en el sistema de registro de personal con el código 8-5.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Paradas a 5 de abril de 2022.—El Alcalde-Presidente, Rafael Cobano Navarrete.

34W-2170

PEDRERA

Habiéndose aprobado por resolución de Alcaldía núm. 536/2022 de fecha 25 de marzo de 2022, las bases y la convocatoria para la constitución de una bolsa de trabajo, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de [veinte/diez] días hábiles (En el caso de la contratación temporal, por la propia naturaleza el proceso –el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público habla del principio de celeridad– y el fin público perseguido, estos plazos pueden ser reducidos sin que se pueda considerar que opere el plazo de veinte días como plazo mínimo obstructivo a cumplir por la administración a fijar en las bases de los procesos selectivos de personal laboral temporal. En este escenario consideramos adecuado establecer un plazo de diez días hábiles. Esta reducción de plazos trae causa de la propia naturaleza del proceso. Lo que hace el Estado es fijar las reglas básicas para el proceso de selección de funcionarios de carrera o laboral fijo, pero no es posible su traslación inmutable a los procesos selectivos de personal temporal ya que supondría contravenir la propia naturaleza del proceso con las notas de agilidad como el propio legislador lo concibe) a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en «Boletín Oficial» de la provincia.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

«Bases de la Convocatoria.

Procedimiento: Selección de Ayudante de Cocina.

Asunto: Creación de una bolsa de trabajo para la cobertura temporal de un/a Ayudante de Cocina.

Documento firmado por: El Alcalde.

BASES PARA LA SELECCIÓN DE AYUDANTE DE COCINA

Primera. *Objeto de la convocatoria.*

Es objeto de la presente convocatoria, la contratación mediante concurso, de una plaza de Ayudante de Cocina en régimen laboral temporal, vacante en la plantilla de personal de este Ayuntamiento.

<i>Denominación de la plaza:</i>	Ayudante de Cocina
<i>Régimen:</i>	Laboral temporal
<i>Categoría profesional:</i>	AP
<i>Titulación exigible:</i>	Título de Graduado Escolar o equivalente Carné de manipulador de alimentos
<i>Funciones encomendadas:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación y elaboración de comidas. • Limpieza, mantenimiento general y ordenación de los utensilios y maquinaria utilizada, así como el entorno de trabajo. • Almacenamiento adecuado de las materias primas. • Manejar adecuadamente los electrodomésticos y aparatos propios de la cocina: plancha, freidora, horno, cortadoras, e. • En general, todas aquellas tareas que dentro de las líneas definidas sean precisas para el buen funcionamiento del servicio. • Las demás previstas en la RPT.
<i>Sistema selectivo</i>	Concurso

Segunda. *Modalidad del contrato.*

La duración del contrato es temporal por circunstancias de la producción.

La modalidad queda regulada en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El régimen de dedicación a tiempo completo o parcial, según la necesidad del servicio.

Tercera. *Condiciones de admisión de aspirantes.*

De conformidad con el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para poder participar en los procesos selectivos será necesario:

- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa (sólo por Ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público).
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- Poseer la titulación exigida.

Cuarta. *Forma y plazo de presentación de instancias.*

Las solicitudes, requiriendo tomar parte en el correspondiente proceso de selección en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para la plaza que se opte, se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, y se presentarán en el registro electrónico general de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la sede electrónica del mismo.

La solicitud (Anexo I) cumplimentada deberá ir acompañada por:

- Titulación exigida.
- Fotocopia del NIF o, en su caso, pasaporte.
- Currículum Vitae, que incluirá al menos, los siguientes apartados: experiencia, méritos académicos y actividades de formación realizadas.
- Documentación acreditativa de los méritos que se aleguen a efectos de valoración en la fase de concurso. (Contratos, vida laboral, certificado de servicios prestados en administraciones públicas, diplomas, títulos, etc.). Los contratos de trabajo irán acompañados del informe de vida Laboral.

Las bases íntegras se publicarán en la sede electrónica de este Ayuntamiento; <https://sede.pedrerera.es/opencms/opencms/sede> y, en su caso, en el tablón de anuncios, para mayor difusión.

Quinta. *Admisión de aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución en el plazo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, se señalará un plazo de tres días hábiles para subsanación.

Transcurrido dicho plazo, por la Alcaldía se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que, igualmente será objeto de publicación en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sede.pedrer.es/opencms/opencms/sede> y, en su caso, en el tablón de anuncios, para mayor difusión.

Sexta. *Tribunal calificador.*

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El número de los miembros de los Tribunales nunca será inferior a cinco, asimismo, su composición será predominantemente técnica y los vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Séptima. *Sistemas de selección y desarrollo de los procesos.*

Procedimiento de selección: Concurso.

a) Formación:

Por cada curso de formación o perfeccionamiento (que guarden similitud con el contenido técnico y especialización de la plaza convocada) 0.05 puntos, por hora de formación acreditada con una duración mínima de los cursos para su valoración de 20 horas y debiendo haber sido impartidos por administraciones públicas u otros organismos públicos debidamente homologados.

Por cada titulación superior a la requerida 1 punto.

b) Experiencia:

Por haber prestado servicios como ayudante de cocina en la Administración Pública. 0.25 puntos por cada mes

Por haber prestado servicios en la Administración Pública en puestos de trabajo que guarden similitud con el contenido técnico y especialización de la plaza convocada 0.1 puntos por cada mes.

Por haber prestado servicio en puestos de trabajo que guarden similitud con el contenido técnico y especialización de la plaza convocada en la empresa privada 0.05 puntos por cada mes.

En caso de empate se resolverá por sorteo.

Octava. *Relación de aprobados y acreditación de requisitos.*

Una vez terminada la evaluación de los aspirantes y consideradas las reclamaciones presentadas, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento en la sede electrónica del Ayuntamiento <https://sede.pedrer.es/opencms/opencms/sede>.

Posteriormente, vistas e informadas las alegaciones que en su caso se hubieran presentado, se elevará a la Alcaldía el acta del proceso selectivo para que se apruebe la constitución de la bolsa con el orden de prelación definitivo de aspirantes, que deberá publicar en la sede electrónica del Ayuntamiento, donde deberá permanecer actualizada.

Las personas candidatas, cuando sean requeridas para su contratación, aportarán ante el Ayuntamiento la siguiente documentación:

- Declaración responsable de no haber sido separada mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- Declaración responsable de no desempeñar puesto de trabajo retribuido en cualquier Administración Pública, ni actividad privada sujeta a reconocimiento de compatibilidad, conforme la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Las propuestas de contratación serán adoptadas por el órgano competente a favor de las aspirantes según el orden de prelación de la relación de personas aprobadas. Si la persona aspirante al que le correspondiese el nombramiento no fuera nombrada, bien por desistimiento o por no reunir los requisitos exigidos, se convocara a la siguiente candidata que hubiera superado el proceso de selección.

Asimismo, se informará a los aspirantes acerca del tratamiento de sus datos personales y del compromiso de confidencialidad con ocasión de la relación que se entabla con el Ayuntamiento.

Novena. *Funcionamiento de la bolsa de trabajo.*

Las personas integrantes de las bolsas de trabajo ocuparan el puesto de la lista que le corresponda, atendiendo a la puntuación obtenida en el proceso selectivo utilizado para su constitución, debiendo aparecer, junto al número del puesto ocupado, la puntuación que ostenta dentro del listado.

Todas las personas que superen el proceso de selección serán incluidas en una bolsa de trabajo para las futuras contrataciones que resulten necesarias a fin de cubrir vacantes temporalmente, y serán llamadas siguiendo el orden establecido en el listado correspondiente. El funcionamiento de la bolsa de trabajo se ajustará a los principios de igualdad de oportunidades y principio de no discriminación.

La renuncia inicial a una oferta de trabajo, o la renuncia durante la vigencia del contrato, no darán lugar a la exclusión de la bolsa de trabajo, pero ocasionará un cambio de lugar del puesto, dentro de la misma, pasando a ocupar el último puesto como integrante de la bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento dentro de la bolsa de trabajo:

- Estar en situación de ocupado, prestando servicios en el Ayuntamiento como personal contratado, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario interino.

- Estar en situación de suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las bolsas de trabajo en que se encontrará la persona afectada.
- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Las personas incluidas en la bolsa de trabajo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica, la telegráfica con acuse de recibo o el correo electrónico con acuse de recepción, si no fuese posible el contacto en veinticuatro horas se acudirá a la persona siguiente. Si se opta por la comunicación telefónica, se realizarán un mínimo de tres intentos de contacto entre las 9:00 y las 14:00 horas, con un intervalo de sesenta minutos entre cada llamada.

Quedará anotación escrita de lo que se indica en este número en el servicio correspondiente, dándose traslado inmediato de informe escrito al Secretario de la Corporación para conocimiento y constancia.

La persona integrante de la bolsa de trabajo que reciba propuesta de oferta de trabajo, en los términos descritos anteriormente, deberá proceder a la aceptación o rechazo de la misma, en un periodo máximo de 24 horas, salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor.

Esta bolsa de trabajo tendrá una vigencia hasta próxima convocatoria. La Bolsa de Trabajo debidamente actualizada se encontrará publicada de forma permanente en la página web municipal.

Periodo de prueba:

Se establecerá un periodo de prueba que se iniciará una vez el aspirante propuesto se haya incorporado al puesto de trabajo y cuya existencia y duración reflejarse en el correspondiente contrato de trabajo.

Este periodo de prueba forma parte del proceso selectivo y si alguna persona aspirante no lo superara, perderá todos los derechos derivados del proceso de selección, y se llamará en iguales condiciones a la persona que lo siga en la orden de puntuación, siempre que hayan superado el procedimiento de selección.

Décima. *Incidencias.*

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo, que se podrá interponer en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo o, a su elección, el que corresponda a su domicilio a partir del día siguiente al de publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril y la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

ANEXO I

D./D^a. _____ con D.N.I.: _____,
domicilio en calle _____ núm. _____ de la localidad de _____
provincia de _____; con teléfono _____ y correo electrónico _____.

Que enterado de la convocatoria del Excmo. Ayuntamiento de Pedrera (Sevilla) para la creación de una bolsa de trabajo temporal de un Ayudante de Cocina.

Que reuniendo todos y cada uno de los requisitos exigidos por las bases de la convocatoria y declarando expresamente que no me hallo incurso/a en causa de incapacidad e incompatibilidad para prestar servicios en la Administración Pública.

Solicita:

Se tenga por presentada esta solicitud junto con la documentación que se acompaña y se sirva admitirme para participar en el proceso selectivo.

Documentos que se adjuntan:

- Titulación acreditativa de la formación requerida.
- DNI.
- Carné de manipulador de alimentos.
- Currículum Vitae, que incluirá al menos, los siguientes apartados: experiencia, méritos académicos y actividades de formación realizadas.
- Vida laboral y contratos de trabajo.
- Titulación acreditativa de los cursos de formación alegados.
- Otros:

En Pedrera , a _____ de _____ de 2022.

El/La solicitante

Firma

AL SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PEDRERA»

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://sede.pedrer.es>] [y, en su caso, en el tablón de anuncios, para mayor difusión].

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Pedrera a 28 de marzo de 2022.—El Alcalde-Presidente, Antonio Nogales Monedero.

36W-1869

LA PUEBLA DE CAZALLA

Corrección de errores

Doña Dolores Crespillo Suárez, Alcaldesa-Presidenta en funciones del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante Decreto de Alcaldía núm. 0515/2022 de fecha 6 de abril de 2022, ha acordado lo siguiente:

Advertido error material en el Decreto de Alcaldía núm. 0446/2022 de fecha 25 de marzo 2022, de las bases de selección del alumnado que formará parte de la acción formativa enmarcada en la línea 2 de simulación de empresas, adscrita al Programa de Empleo y Apoyo Empresarial de la Diputación de Sevilla y publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 79 de 6 de abril de 2022. De modo que en el «Anexo I. Formulario de solicitud», en el apartado segundo.

Donde dice:

«Que declara conocer las bases generales de la convocatoria para la selección un/a Técnico para la formación programa de simulación de empresa, para el Programa de Empleo y Apoyo Empresarial «Plan Contigo», como personal laboral temporal, así como la conformación de una bolsa de empleo.»

Debe decir:

«Que declara conocer las bases generales de la convocatoria para la selección de aspirantes como alumnos/as de la acción formativa adscrita a la línea 2 de simulación de empresa, para el Programa de Empleo y Apoyo Empresarial «Plan Contigo.»

Resuelvo:

Primero. Rectificar de oficio el error material detectado en el Decreto de Alcaldía núm. 0446/2022 de fecha 25 de marzo 2022, de selección del alumnado que formará parte de la acción formativa enmarcada en la línea 2 de simulación de empresas, adscrita al Programa de Empleo y Apoyo Empresarial de la Diputación de Sevilla.

Segundo. Publicar la rectificación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en la sede electrónica municipal (<https://lapuebladecazalla.sedelectronica.es/>) y en el tablón de anuncios a los efectos oportunos.

Tercero. Dar traslado de la presente resolución a las Delegaciones y Servicios Municipales correspondientes para su conocimiento y efectos oportunos.

Lo que se manda y firma.

En La Puebla de Cazalla a 6 de abril de 2022.—La Alcaldesa en funciones, Dolores Crespillo Suárez.

15W-2173

LA RINCONADA

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

Hace saber: Aprobado inicialmente por este Ayuntamiento en sesión plenaria ordinaria celebrada el día 15 de febrero de 2022, la modificación de la Ordenanza fiscal, del impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana, en aras a dar cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 26/2021, de 8 de noviembre, por el que se adapta el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana, y expuesto al público durante treinta días hábiles tras su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 45 de 24 de febrero de 2022, en el diario de Sevilla y en el Portal de la Transparencia, y no habiéndose presentado alegaciones al mismo, quedan éstos elevados a definitivos.

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

La Rinconada a 5 de abril de 2022.—El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

ANEXO

ORDENANZA NÚM. 4. ORDENANZA REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DE VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA

Artículo 1.—*Hecho imponible. Supuestos de no sujeción.*

1.— El Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana es un tributo directo que grava el incremento de valor que experimenten dichos terrenos y se ponga de manifiesto a consecuencia de la transmisión de la propiedad de los terrenos por cualquier título o de la constitución o transmisión de cualquier derecho real de goce, limitativo del dominio, sobre los referidos terrenos.

2.– No está sujeto a este impuesto el incremento de valor que experimenten los terrenos que tengan la consideración de rústicos a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles. En consecuencia con ello, está sujeto el incremento de valor que experimenten los terrenos que deban tener la consideración de urbanos, a efectos de dicho Impuesto sobre Bienes Inmuebles, aunque estén pendientes de incorporación al padrón del Catastro por haber sufrido alguna alteración. A los efectos de este impuesto, estará asimismo sujeto a éste el incremento de valor que experimenten los terrenos integrados en los bienes inmuebles clasificados como de características especiales a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

3.– No se producirá la sujeción al impuesto en los supuestos de aportaciones de bienes y derechos realizadas por los cónyuges a la sociedad conyugal, adjudicaciones que a su favor y en pago de ellas se verifiquen y transmisiones que se hagan a los cónyuges en pago de sus haberes comunes.

Tampoco se producirá la sujeción al impuesto en los supuestos de transmisiones de bienes inmuebles entre cónyuges o a favor de los hijos, como consecuencia del cumplimiento de sentencias en los casos de nulidad, separación o divorcio matrimonial, sea cual sea el régimen económico matrimonial.

4.– No se devengará el impuesto con ocasión de las aportaciones o transmisiones de bienes inmuebles efectuadas a la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. regulada en la disposición adicional séptima de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito, que se le hayan transferido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del Real Decreto 1559/2012, de 15 de noviembre, por el que se establece el régimen jurídico de las sociedades de gestión de activos.

No se producirá el devengo del impuesto con ocasión de las aportaciones o transmisiones realizadas por la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A., a entidades participadas directa o indirectamente por dicha Sociedad en al menos el 50 por ciento del capital, fondos propios, resultados o derechos de voto de la entidad participada en el momento inmediatamente anterior a la transmisión, o como consecuencia de la misma.

No se devengará el impuesto con ocasión de las aportaciones o transmisiones realizadas por la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A., o por las entidades constituidas por esta para cumplir con su objeto social, a los fondos de activos bancarios, a que se refiere la disposición adicional décima de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre.

No se devengará el impuesto por las aportaciones o transmisiones que se produzcan entre los citados Fondos durante el período de tiempo de mantenimiento de la exposición del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria a los Fondos, previsto en el apartado 10 de dicha disposición adicional décima.

En la posterior transmisión de los inmuebles se entenderá que el número de años a lo largo de los cuales se ha puesto de manifiesto el incremento de valor de los terrenos no se ha interrumpido por causa de la transmisión derivada de las operaciones previstas en este apartado.

5.– No se producirá la sujeción al impuesto en las transmisiones de terrenos respecto de los cuales se constate la inexistencia de incremento de valor por diferencia entre los valores de dichos terrenos en las fechas de transmisión y adquisición.

Para ello, el interesado en acreditar la inexistencia de incremento de valor deberá declarar la transmisión, así como aportar los títulos que documenten la transmisión y la adquisición, entendiéndose por interesados, a estos efectos, las personas o entidades a que se refiere el artículo siguiente.

Para constatar la inexistencia de incremento de valor, como valor de transmisión o de adquisición del terreno se tomará en cada caso el mayor de los siguientes valores, sin que a estos efectos puedan computarse los gastos o tributos que graven dichas operaciones: el que conste en el título que documente la operación o el comprobado, en su caso, por la Administración tributaria. Para la determinación de este valor comprobado, el Ayuntamiento podrá suscribir convenios de intercambio de información tributaria y de colaboración con la Administración tributaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Cuando se trate de la transmisión de un inmueble en el que haya suelo y construcción, se tomará como valor del suelo a estos efectos el que resulte de aplicar la proporción que represente en la fecha de devengo del impuesto el valor catastral del terreno respecto del valor catastral total y esta proporción se aplicará tanto al valor de transmisión como, en su caso, al de adquisición.

Si la adquisición o la transmisión hubiera sido a título lucrativo se aplicarán las reglas de los párrafos anteriores tomando, en su caso, por el primero de los dos valores a comparar señalados anteriormente, el declarado en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

En la posterior transmisión de los inmuebles a los que se refiere este apartado, para el cómputo del número de años a lo largo de los cuales se ha puesto de manifiesto el incremento de valor de los terrenos, no se tendrá en cuenta el periodo anterior a su adquisición. Lo dispuesto en este párrafo no será de aplicación en los supuestos de aportaciones o transmisiones de bienes inmuebles que resulten no sujetas en virtud de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo o en la disposición adicional segunda de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

Artículo 2.—*Sujetos pasivos.*

1.— Es sujeto pasivo del impuesto a título de contribuyente:

- a) En las transmisiones de terrenos o en la constitución o transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio a título lucrativo, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que adquiera el terreno o a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate.
- b) En las transmisiones de terrenos o en la constitución o transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio a título oneroso, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que transmita el terreno, o que constituya o transmita el derecho real de que se trate.

2.— En los supuestos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que adquiera el terreno o a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate, cuando el contribuyente sea una persona física no residente en España.

Artículo 3.—*Responsables.*

1.— Será exigible la responsabilidad tributaria en los términos y con arreglo al procedimiento previsto en la Ley 58/2003 General Tributaria, Capítulo II, Sección Tercera.

Artículo 4.—*Exenciones.*

1.— Estarán exentos de este impuesto los incrementos de valor que se manifiesten como consecuencia de los siguientes actos:

- a) La constitución y transmisión de derechos de servidumbre.
- b) Las transmisiones de bienes que se encuentren dentro del perímetro delimitado como Conjunto Histórico-Artístico, o hayan sido declarados individualmente de interés cultural, según lo establecido en la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, cuando sus propietarios o titulares de derechos reales acrediten que han realizado a su cargo obras de conservación, mejora o rehabilitación en dichos inmuebles, cuando estas actuaciones se hubieran realizado en los cinco años anteriores a la transmisión y limitado al incremento de valor del inmueble a efectos del impuesto de bienes inmuebles manifestado tras las mismas. Dicho incremento de valor será deducido de la base imponible.
- c) Las transmisiones realizadas por personas físicas con ocasión de la dación en pago de la vivienda habitual del deudor hipotecario o garante del mismo, para la cancelación de deudas garantizadas con hipoteca que recaiga sobre la misma, contraídas con entidades de crédito o cualquier otra entidad que, de manera profesional, realice la actividad de concesión de préstamos o créditos hipotecarios.

Asimismo, estarán exentas las transmisiones de la vivienda en que concurran los requisitos anteriores, realizadas en ejecuciones hipotecarias judiciales o notariales.

Para tener derecho a la exención se requiere que el deudor o garante transmitente o cualquier otro miembro de su unidad familiar no disponga, en el momento de poder evitar la enajenación de la vivienda, de otros bienes o derechos en cuantía suficiente para satisfacer la totalidad de la deuda hipotecaria. Se presumirá el cumplimiento de este requisito. No obstante, si con posterioridad se comprobara lo contrario, se procederá a girar la liquidación tributaria correspondiente.

A estos efectos, se considerará vivienda habitual aquella en la que haya figurado empadronado el contribuyente de forma ininterrumpida durante, al menos, los dos años anteriores a la transmisión o desde el momento de la adquisición si dicho plazo fuese inferior a los dos años.

Respecto al concepto de unidad familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. A estos efectos, se equiparará el matrimonio con la pareja de hecho legalmente inscrita.

Respecto de esta exención, no resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 9.2 de esta Ley.

2.— Asimismo, estarán exentos de este impuesto los correspondientes incrementos de valor cuando la obligación de satisfacer aquél recaiga sobre las siguientes personas o entidades:

- a) El Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, a las que pertenezca el municipio, así como los organismos autónomos del Estado y las entidades de derecho público de análogo carácter de las comunidades autónomas y de dichas entidades locales.
- b) El municipio de la imposición y demás entidades locales integradas o en las que se integre dicho municipio, así como sus respectivas entidades de derecho público de análogo carácter a los organismos autónomos del Estado.
- c) Las instituciones que tengan la calificación de benéficas o de benéfico-docentes.
- d) Las entidades gestoras de la Seguridad Social y las mutualidades de previsión social reguladas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados.
- e) Los titulares de concesiones administrativas revertibles respecto a los terrenos afectos a éstas.
- f) La Cruz Roja Española.
- g) Las personas o entidades a cuyo favor se haya reconocido la exención en tratados o convenios internacionales.

3.— Quedan suprimidos cuantos beneficios fiscales estuvieren establecidos respecto del anterior Arbitrio sobre el Incremento del Valor de los Terrenos, tanto de forma genérica como específica, en toda clase de disposiciones distintas de las de Régimen Local, sin que su anterior vigencia pueda, por tanto, ser invocada respecto del presente Impuesto regulado por la Ley reguladora de las Haciendas Locales (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo), y por esta Ordenanza.

Artículo 5.—*Bonificaciones.*

1.— En las transmisiones de terrenos realizadas a título lucrativo por causa de muerte de la propiedad de la vivienda habitual del causante se aplicarán una bonificación del 90% sobre la cuota íntegra cuando el adquirente, sea un descendiente o adoptado, cónyuge, ascendiente o adoptante de la persona fallecida, de primer grado o adoptado.

2.— A efectos de aplicar las bonificaciones a que se refiere el punto anterior, se entenderá por vivienda familiar aquella por la cual se hubiera convivido con el causante los dos años anteriores al fallecimiento, lo cual se acreditará a través del padrón municipal de habitantes, y mantener la adquisición durante los dos años siguientes, salvo que el adquirente falleciese dentro de ese plazo.

El incumplimiento del requisito del mantenimiento de la adquisición implicará la pérdida del derecho al disfrute de la bonificación y la obligación de pago de la parte del impuesto que se hubiese dejado de ingresar como consecuencia de la misma y de los intereses de demora correspondientes. La bonificación tendrá carácter rogado, debiendo solicitarse en el momento de la declaración del impuesto, dentro del plazo a que se refiere el artículo 10.3.b) de la presente Ordenanza.

Artículo 6.—*Base imponible.*

1.— La base imponible de este impuesto está constituida por el incremento del valor de los terrenos puesto de manifiesto en el momento del devengo y experimentado a lo largo de un periodo máximo de veinte años, y se determinará, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo, multiplicando el valor del terreno en el momento del devengo calculado conforme a lo establecido en sus apartados 2 y 3, por el coeficiente que corresponda al periodo de generación conforme a lo previsto en su apartado 4.

2.— El valor del terreno en el momento del devengo resultará de lo establecido en las siguientes reglas:

- a) En las transmisiones de terrenos, el valor de estos en el momento del devengo será el que tengan determinado en dicho momento a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

No obstante, cuando dicho valor sea consecuencia de una ponencia de valores que no refleje modificaciones de planeamiento aprobadas con posterioridad a la aprobación de la citada ponencia, se podrá liquidar provisionalmente este impuesto con arreglo a aquel. En estos casos, en la liquidación definitiva se aplicará el valor de los terrenos una vez se haya obtenido conforme a los procedimientos de valoración colectiva que se instruyan, referido a la fecha del devengo. Cuando esta fecha no coincida con la de efectividad de los nuevos valores catastrales, estos se corregirán aplicando los coeficientes de actualización que correspondan, establecidos al efecto en las leyes de presupuestos generales del Estado.

Cuando el terreno, aun siendo de naturaleza urbana o integrado en un bien inmueble de características especiales, en el momento del devengo del impuesto, no tenga determinado valor catastral en dicho momento, el ayuntamiento podrá practicar la liquidación cuando el referido valor catastral sea determinado, refiriendo dicho valor al momento del devengo.

- b) En la constitución y transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio, los porcentajes anuales contenidos en el apartado 4 de este artículo se aplicarán sobre la parte del valor definido en el párrafo a) anterior que represente, respecto de aquel, el valor de los referidos derechos calculado mediante la aplicación de las normas fijadas a efectos del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.
- c) En la constitución o transmisión del derecho a elevar una o más plantas sobre un edificio o terreno, o del derecho de realizar la construcción bajo suelo sin implicar la existencia de un derecho real de superficie, los porcentajes anuales contenidos en el apartado 4 de este artículo se aplicarán sobre la parte del valor definido en el párrafo a) que represente, respecto de aquel, el módulo de proporcionalidad fijado en la escritura de transmisión o, en su defecto, el que resulte de establecer la proporción entre la superficie o volumen de las plantas a construir en vuelo o subsuelo y la total superficie o volumen edificadas una vez construidas aquellas.
- d) En los supuestos de expropiaciones forzosas, los porcentajes anuales contenidos en el apartado 4 de este artículo se aplicarán sobre la parte del justiprecio que corresponda al valor del terreno, salvo que el valor definido en el párrafo a) del apartado 2 anterior fuese inferior, en cuyo caso prevalecerá este último sobre el justiprecio.

3.- El periodo de generación del incremento de valor será el número de años a lo largo de los cuales se haya puesto de manifiesto dicho incremento.

En los supuestos de no sujeción, salvo que por ley se indique otra cosa, para el cálculo del periodo de generación del incremento de valor puesto de manifiesto en una posterior transmisión del terreno, se tomará como fecha de adquisición, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, aquella en la que se produjo el anterior devengo del impuesto.

En el cómputo del número de años transcurridos se tomarán años completos, es decir, sin tener en cuenta las fracciones de año. En el caso de que el periodo de generación sea inferior a un año, se prorrateará el coeficiente anual teniendo en cuenta el número de meses completos, es decir, sin tener en cuenta las fracciones de mes.

El coeficiente a aplicar sobre el valor del terreno en el momento del devengo, calculado conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, será el previsto en el artículo 107.4 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales. Los coeficientes recogidos en dicho artículo, estarán sujetos a actualización anual que podrá producirse por la Ley de Presupuestos Generales del Estado u otra norma de rango legal.

4.- Cuando, a instancia del sujeto pasivo, conforme al procedimiento establecido en el artículo 104.5, se constate que el importe del incremento de valor es inferior al importe de la base imponible determinada con arreglo a lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo, se tomará como base imponible el importe de dicho incremento de valor.

Artículo 7.—*Tipo de gravamen y cuota.*

- 1.- El tipo de gravamen del impuesto será el 26,90 por ciento.
- 2.- La cuota íntegra del impuesto será el resultado de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen.
- 3.- La cuota líquida del impuesto será el resultado de aplicar sobre la cuota íntegra, en su caso, las bonificaciones a que se refiere esta ordenanza.

Artículo 8.—*Devengo.*

1.- El impuesto se devenga:

- a) Cuando se transmita la propiedad del terreno, ya sea a título oneroso o gratuito, entre vivos o por causa de muerte, en la fecha de la transmisión.
- b) Cuando se constituya o transmita cualquier derecho real de goce limitativo del dominio, en la fecha en que tenga lugar la constitución o transmisión.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se considerará como fecha de la transmisión:

- a) En los actos o contratos entre vivos, la del otorgamiento del documento público y, cuando se trate de documentos privados, la de su presentación ante la Administración Tributaria Municipal.
- b) En las subastas judiciales, administrativas o notariales, se tomará la fecha de la resolución de adjudicación.
- c) En las expropiaciones forzosas, la fecha del acta de ocupación y pago.
- d) En las transmisiones por causa de muerte, la del fallecimiento del causante.

Artículo 9.—*Nulidad de la transmisión.*

1.- Cuando se declare o reconozca judicial o administrativamente por resolución firme haber tenido lugar la nulidad, rescisión o resolución del acto o contrato determinante de la transmisión del terreno o de la constitución o transmisión del derecho real de goce sobre el mismo, el sujeto pasivo tendrá derecho a la devolución de impuesto satisfecho, siempre que dicho acto o contrato no le hubiere producido efectos lucrativos y que reclame la devolución en el plazo de cinco años desde que la resolución quede firme, entendiéndose que existe efecto lucrativo cuando no se justifique que los interesados deban efectuar las recíprocas devoluciones a que se refiere el artículo 1295 del Código Civil. Aunque el acto o contrato no haya producido efectos lucrativos, si la rescisión o resolución se declarase por incumplimiento de las obligaciones del sujeto pasivo del impuesto, no habrá lugar a devolución alguna.

2.- Si el contrato queda sin efecto por mutuo acuerdo de las partes contratantes, no procederá la devolución del impuesto satisfecho y se considerará como un acto nuevo sujeto a tributación. Como tal mutuo acuerdo se estimará la avenencia en acto de conciliación y el simple allanamiento a la demanda.

3.- En los actos o contratos en que medie alguna condición, su calificación se hará con arreglo a las prescripciones contenidas en el Código Civil. Si fuese suspensiva no se liquidará el impuesto hasta que esta se cumpla. Si la condición fuese resolutoria, se exigirá el impuesto, a reserva, cuando la condición se cumpla, de hacer oportuna devolución según la regla del apartado anterior.

Artículo 10.—*Régimen de declaración e ingreso.*

1.- El impuesto se exige en régimen de declaración y posterior liquidación definitiva. Cuando el terreno, aun siendo de naturaleza urbana o integrado en un bien inmueble de características especiales, en el momento del devengo del impuesto, no tenga determinado valor catastral en dicho momento, el ayuntamiento podrá practicar la liquidación cuando el referido valor catastral sea determinado, refiriendo dicho valor al momento del devengo.

2.- Los sujetos pasivos vendrán obligados a presentar ante el Ayuntamiento la declaración por cada uno de los hechos imposables del impuesto que se hubiesen realizado, conteniendo todos los elementos imprescindibles para practicar la liquidación correspondiente e incluyendo la referencia catastral del inmueble al que fuera referida la transmisión, o la constitución o transmisión del derecho real de uso y disfrute. La declaración-liquidación se presentará en el modelo oficial disponible en la web del Ayuntamiento de La Rinconada.

3.- Dicha declaración deberá ser presentada en los siguientes plazos, a contar desde la fecha en que se produzca el devengo del impuesto:

- a) Cuando se trate de actos inter-vivos, el plazo será de treinta días hábiles.
- b) Cuando se trate de actos por causa de muerte, el plazo será de seis meses prorrogables hasta un año a solicitud del sujeto pasivo antes del vencimiento de los primeros seis meses.

4.- A la declaración se acompañará la documentación en la que consten los actos o contratos que originan la imposición, tales como:

- En el supuesto de transmisión que sea mediante escritura pública, copia simple de la escritura pública.
- En el supuesto de transmisión que no sea mediante escritura pública, copia del documento que origina la transmisión.
- En los supuestos de transmisión por causa de muerte sin escritura pública: certificado de defunción, certificado de actos de última voluntad y testamento y copia del DNI de los herederos o legatarios
- Título de adquisición del inmueble objeto de transmisión: deberá aportarse si la adquisición se produjo a título oneroso copia de la escritura de adquisición y si la adquisición se produjo a título lucrativo, declaración del impuesto sobre sucesiones y donaciones.
- Documento que acredite la representación y apoderamiento, en su caso.

5.- El ingreso de la cuota se realizará en los plazos previstos en el artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

6.- Con independencia de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo, están igualmente obligados a comunicar al Ayuntamiento la realización del hecho imponible en los mismos plazos que los sujetos pasivos:

- a) En las transmisiones a título lucrativo, siempre que se hayan producido por negocio jurídico entre vivos, el donante o la persona que constituya o transmita el derecho real de que se trate.
- b) En las transmisiones a título oneroso, el adquirente o la persona a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate.

7.- Asimismo, los Notarios estarán obligados a remitir al Ayuntamiento, dentro de la primera quincena de cada trimestre, relación o índice comprensivo de todos los documentos por ellos autorizados en el trimestre anterior, en los que se contengan hechos, actos o negocios jurídicos que pongan de manifiesto la realización del hecho imponible de este impuesto, con excepción de los actos de última voluntad. También estarán obligados a remitir, dentro del mismo plazo, relación de los documentos privados comprensivos de los mismos hechos, actos o negocios jurídicos, que les hayan sido presentados para conocimiento o legitimación de firmas. Lo prevenido en este apartado se entiende sin perjuicio del deber general de colaboración establecido en la Ley General Tributaria.

Los notarios advertirán expresamente a los comparecientes en los documentos que autoricen sobre el plazo dentro del cual están obligados los interesados a presentar declaración por el impuesto y, asimismo, sobre las responsabilidades en que incurran por la falta de presentación de declaraciones.

8.- Cuando el sujeto pasivo considere que la transmisión o, en su caso, la constitución de derechos reales de goce limitativos del dominio debe declararse exenta, prescrita o no sujeta, presentará declaración ante la Administración Tributaria Municipal dentro de los plazos señalados en el apartado 3 anterior, que deberá cumplir los requisitos y acompañar la documentación reseñada en el apartado 4 anterior, además de la pertinente en que fundamente su pretensión.

Cuando el sujeto pasivo considere que la transmisión o, en su caso, la constitución de derechos reales de goce limitativos del dominio debe declararse no sujeta por no existir incremento de valor, en los términos del artículo 1.5. de esta ordenanza, deberá aportar, junto con la declaración mencionada en el párrafo anterior, los títulos que documenten la transmisión y la adquisición.

Si la Administración Municipal considera improcedente lo alegado, practicará liquidación definitiva que notificará al interesado.

Asimismo, el sujeto pasivo del impuesto presentará declaración tributaria cuando el terreno no tenga determinada valor catastral en el momento del devengo.

Artículo 11.—*Presentación extemporánea de declaraciones.*

El incumplimiento del plazo establecido en el artículo 10.3 de esta Ordenanza para la presentación de declaraciones supone la comisión de una infracción tributaria, pudiendo dar lugar a la imposición de la correspondiente sanción.

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias, así como a la determinación de las sanciones que por las mismas correspondan en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementan y desarrollan.

Artículo 12.—*Pluralidad de obligados.*

1.- Cuando con motivo de la transmisión de un terreno, en la modalidad de actos inter-vivos o mortis causa, resulten varias transmisiones de la propiedad, existirán tantos sujetos pasivos como transmisiones se haya originado.

2.- Se considerará, a los efectos del apartado anterior, que se han producido varias transmisiones cuando distintas personas transmiten o adquieren partes alícuotas, perfectamente individualizadas, del bien.

3.- Se considerará una transmisión:

- a) La transmisión onerosa de un terreno propiedad de la sociedad legal de gananciales.
- b) La adquisición gratuita de un terreno de la sociedad legal de gananciales.

En estos casos, procede presentar una declaración.

4.- En los casos de varias transmisiones, están obligados a presentar la declaración por este impuesto todos los sujetos pasivos.

No obstante, uno de los obligados podrá actuar como presentador de los demás y presentar una sola declaración, comprensiva de la totalidad de la deuda.

Artículo 13.—*Comprobación e investigación.*

1.- La inspección y comprobación del impuesto se realizará de acuerdo con lo que se prevé en la Ley General Tributaria y en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

2.- En relación a la calificación de las infracciones, tributarias y a la determinación de las sanciones que les corresponden en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria, en el Real Decreto 2063/2004, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento general del régimen sancionador tributario, y en la Ordenanza General aprobada por este Ayuntamiento.

Artículo 14.—*Fecha de aprobación y vigencia.*

Esta Ordenanza aprobada por el Pleno en sesión celebrada en La Rinconada a 15 de febrero de 2022, empezará a regir el día siguiente al de su aprobación definitiva, y continuará vigente mientras no se acuerde la modificación o derogación. En caso de modificación parcial, los artículos no modificados seguirán vigentes.

Disposición derogatoria.

La presente ordenanza deroga y sustituye íntegramente la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana aprobada en 2019 («Boletín Oficial» de la provincia 266).

Disposición adicional.

Las modificaciones producidas por Ley de Presupuestos Generales del Estado u otra norma de rango legal que afecten a cualquier elemento de este impuesto, serán de aplicación automática dentro del ámbito de esta Ordenanza.

La Rinconada a 5 de abril de 2022.—El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

34W-2178

EL SAUCEJO

Por la presente, se hace público que este Excmo. Ayuntamiento, por resolución de Alcaldía núm. 188/2022 de fecha 5 de abril de 2022, aprobó las bases reguladoras para la constitución de bolsa de trabajo de Monitores/as para la Escuela de Verano del Ayuntamiento de El Saucejo (Sevilla).

Las cuales dicen como sigue:

BASES PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSA DE TRABAJO DE MONITORES/AS PARA LA ESCUELA DE VERANO DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUCEJO (SEVILLA)

Primera. Objeto de la convocatoria, modalidad del contrato y funciones de los puestos.

Es objeto de las presentes Bases reguladoras la selección, provisión y constitución de una bolsa de empleo a los efectos de la contratación laboral temporal de conformidad con la normativa laboral, de Monitores/as para la Escuela de Verano. La selección se realizará de conformidad con lo establecido en los artículos 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y 177 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local. Todo ello, para cubrir las eventuales necesidades de contratación por parte del Ayuntamiento de El Saucejo que no puedan ser atendidas por el personal al servicio de esta Administración, con objeto de no perturbar el buen funcionamiento de los Servicios Municipales y poder realizar las competencias que la Ley otorga como básicas.

El número de plazas a cubrir será el necesario para el funcionamiento del programa dependiendo de los niños/as matriculados/as.

La bolsa de trabajo se constituirá con vigencia indefinida. No obstante, mediante resolución de Alcaldía podrá resolverse la apertura de la Bolsa para la incorporación de nuevos candidatos, así como para que aquellos/as aspirantes que ya figuren en la bolsa de trabajo aporten documentación que acrediten nuevos méritos. La pertenencia a esta bolsa no implicará derecho alguno a obtener contrato laboral.

El Programa objeto de la contratación tiene como finalidad la integración de menores en la comunidad, donde compartan un espacio de ocio y tiempo libre, sin olvidar el aprendizaje de forma dinámica, entretenida y divertida. Está destinado a menores de entre 3 y 12 años y que estén escolarizados.

Con el desarrollo de este Programa se fomenta el aprendizaje de un uso saludable del tiempo libre, fomentando así su autonomía y responsabilidad. Se tiene en cuenta las relaciones sociales, compañerismo, tolerancia y diálogo. Se atiende a las necesidades de educación de los niños y niñas, desarrollando una labor importante educativa, a través de un amplio abanico de actividades y juegos. De este modo, entendemos que se favorece el desarrollo y aprendizaje de los/as niños/as, no sólo ofreciendo material y espacio educativo, sino también con la orientación, ayuda y compañía de personal cualificado. Es pues un recurso necesario y complementario a la educación en el ámbito formal, para el tiempo de ocio infantil, facilitando asimismo la conciliación familiar.

Las presentes bases tendrán en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Directiva Comunitaria de 9 de febrero de 1976, y lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectivas de mujeres y hombres.

Modalidad del contrato: Laboral temporal.

Jornada de trabajo: La jornada y el horario dependerá de las necesidades del servicio (de mañana, tarde y/o fines de semana-festivos).

Duración del contrato: La duración máxima del contrato será de 1 periodo estival.

Periodo de prueba: Se establecerá un periodo de prueba de 15 días, el cual formará parte del proceso selectivo y si alguna persona aspirante no lo superara perderá todos los derechos derivados del proceso de selección, y se llamará en iguales condiciones a la persona que lo siga en el orden de puntuación.

Vacaciones: Dadas las características propias del trabajo a desarrollar, los días de vacaciones correspondientes se disfrutará a la finalización del Programa objeto de la contratación.

Funciones específicas del puesto.

- Recepción de los niños/as.
- Realización, control y ejecución de las actividades de tiempo libre educativo, cultural y deportivo, previamente programadas.
- Preparación de los talleres a realizar y revisión de los objetivos que se pretenden conseguir.
- Ser siempre un modelo para los/as niños/as en normas de educación.
- Velar por su seguridad y cuidado, siendo responsable del grupo que se le asigne, acompañándoles en toda su agenda, tanto dentro de las instalaciones como fuera de ellas, teniendo en cuenta que un día a la semana se destinará a realizar excursiones por la localidad y otro día se realizarán actividades en la piscina municipal.
- Encauzar las relaciones que se establezcan entre los/as niños/as y solucionar los conflictos que puedan llegar a surgir.
- Emplear diferentes técnicas, dinámicas, animaciones y recursos siempre con el objetivo final del disfrute de los menores y la educación en valores.

- Trabajar en equipo y lograr que el ambiente entre todos los miembros de la plantilla sea respetuoso y agradable.
- Terminada la jornada, dejar todo recogido y colocado.
- Todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior relacionadas con la misión del puesto.

Segunda. *Requisitos de las personas aspirantes.*

Para la admisión de aspirantes, de conformidad con el artículo 56 del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para poder participar en los procesos selectivos, éstos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Estar en posesión o en condiciones de obtener, en la fecha que acaba el plazo de presentación de instancias, de alguna/s de las siguientes titulaciones:
 - Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.
 - Técnico/a en Actividades Físico-Deportivas en el medio natural.
 - Técnico/a Superior en Educación Infantil.
 - Técnico/a Superior en Animación de Actividades Físico-Deportivas.
 - Técnico/a Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva.
 - Técnico/a Superior en Integración Social.
 - Técnico/a Superior en Animación Sociocultural.
 - Diplomatura/Grado en Magisterio.
 - Licenciatura/Grado de Pedagogía/Psicología/Psicopedagogía.
 - Licenciado/Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.

Los requisitos establecidos en estas bases deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de Solicitudes y mantenerse durante toda la contratación.

Tercera. *Solicitudes y plazos.*

3.1.– El proceso selectivo regulado en las presentes Bases se realizará mediante publicación de convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el tablón de anuncios (www.sedeelsaucejo.dipusevilla.es) y en la página web del Ayuntamiento de El Saucejo (www.elsaucejo.es).

Las personas que deseen formar parte del proceso selectivo cursarán su solicitud mediante instancia dirigida a la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Excmo.

Ayuntamiento de El Saucejo, de acuerdo al modelo previsto en el Anexo I y Anexo II de las presentes Bases donde manifestarán que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la Base Segunda y a la que acompañarán los siguientes documentos:

La solicitud (Anexo I), debidamente cumplimentada y firmada, deberá ir acompañada por la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos y, en su caso, de la experiencia profesional y formación:

1. Fotocopia DNI, o en su caso, NIE o pasaporte.
2. Curriculum Vitae.
3. Acreditación de los méritos alegados:
 - La experiencia profesional se acreditará mediante informe de vida laboral actualizada y fotocopia de los contratos laborales o certificados de empresa, donde conste de manera fehaciente el trabajo desarrollado y la duración de los mismos. En el supuesto de que los servicios hayan sido prestados en el Ayuntamiento de El Saucejo, no será necesario aportar los contratos laborales, pero sí la vida laboral.
 - Los cursos de formación se acreditarán mediante fotocopia de la certificación, título o diploma (anverso y reverso) correspondiente, donde deberá constar el número de horas y el programa que se ha impartido.
4. Certificado que acredite la situación de diversidad funcional, si procede.
5. Anexo II (modelo de autobaremación).
6. Propuesta de Programación de actividades.
7. Certificado Negativo del Registro Central de Delinquentes Sexuales.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes no se admitirá ninguna documentación adicional, procediéndose a valorar por la Comisión de Selección únicamente los méritos que hayan sido documentados y presentados en dicho plazo.

A efectos del cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, los datos contenidos en la solicitud serán objeto de tratamiento automatizado por el Ayuntamiento para el desarrollo del proceso, siendo su cumplimentación obligatoria para la admisión al mismo.

Tanto la experiencia profesional como la formación deberán estar directamente relacionadas con la categoría a la que se presenta.

3.2.– Plazo, lugar y forma de presentación.

Las instancias se presentarán en el Registro General de El Ayuntamiento de El Saucejo dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el día siguiente al de la fecha de publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Las solicitudes se podrán presentar:

a) Por vía electrónica haciendo uso de la sede electrónica municipal (www.sedeelsaucejo.dipusevilla.es) siguiendo las instrucciones que se le indiquen, siendo necesario como requisito previo para la inscripción el poseer un certificado digital de persona física válido o el DNI electrónico con los certificados activados (más información para su obtención en <http://www.cert.fnmt.es/> y en <http://dnielectronico.es>, respectivamente).

La presentación por esta vía permitirá, siguiendo las instrucciones que se le indiquen en pantalla, lo siguiente:

- La inscripción electrónica anexando formulario de inscripción.
- Anexar documentos a su solicitud.
- El registro electrónico de la solicitud.

b) En soporte papel en el Registro del Centro de Empleo y Formación sito en C/ Córdoba, 9 de la localidad, en los días laborables o conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

La presentación de las solicitudes supone el compromiso de aceptación de las condiciones y requisitos exigidos en las bases que rigen la convocatoria, la falsedad en los datos proporcionados supondrá la eliminación del proceso selectivo.

Todo ello, sin perjuicio de que en cualquier momento del proceso, se pueda solicitar a las personas aspirantes la entrega de los originales de los documentos aportados para su verificación y comprobación y bajo apercibimiento de que la denegación o retraso en su entrega es causa inmediata de expulsión del proceso selectivo, sin perjuicio de cualquier otra medida a adoptar entre ellas y sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia y documentos aportados.

Asimismo, se informa a las personas aspirantes al presente proceso y en cumplimiento de la regulación contenida en la normativa general en materia de Protección de Datos, que el tratamiento de los datos personales aportados para tomar parte en la convocatoria, y para el resto de la tramitación del presente proceso selectivo, se encuentran bajo la responsabilidad del mismo Ayuntamiento.

La finalidad de los datos personales aportados es la gestión de la solicitud de participación en el presente proceso selectivo.

Cuarta. *Comisión de selección.*

La Comisión de Selección estará constituida por el/la presidente/a, 3 vocales y el/la secretario/a. Su composición se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, tendiéndose a la paridad entre hombres y mujeres.

Los miembros de la Comisión están sujetos a los supuestos de abstención y recusación previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sin que tampoco puedan ser nombrados miembros colaboradores o asesores de los tribunales quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria.

La Comisión no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de al menos tres de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, siendo necesaria la presencia de la presidencia y del/de la secretario/a. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los miembros representantes, resolviendo en caso de empate el voto de calidad del/la Presidente/a de la Comisión.

Quinta. *Proceso selectivo y puntuación.*

El procedimiento de selección estará dividido en dos fases. En la primera fase se valorarán los méritos alegados y acreditados por las personas aspirantes conforme al baremo que se indica a continuación y la realización de un Programa de Actividades y una segunda fase consistente en una entrevista personal.

La suma del baremo de ambas fases será de un máximo de 18 puntos (formación, experiencia y programa de actividades) más 1 punto adicional en caso de presentar certificado de diversidad funcional (discapacidad reconocida igual o superior al 33 %), a distribuir de la siguiente manera:

PRIMERA FASE: Concurso de méritos y Programa de Actividades.

La puntuación máxima de este apartado será de 14 puntos.

1.—*Formación (puntuación máxima 5 puntos):*

1.1.— Formación reglada (puntuación máxima 2 puntos).

Titulación Universitaria relacionada con el puesto solicitado: 0,5 puntos.

FP. Superior o Certificado de profesionalidad nivel 3 relacionado con el puesto solicitado: 0,3 puntos.

FP. Medio o Certificado de profesionalidad nivel 2 relacionado con el puesto solicitado: 0,2 puntos.

* En caso de presentar más de una titulación, la de menor nivel no se valorará por considerarse requisito mínimo de acceso.

1.2.— Formación complementaria (puntuación máxima 3 puntos).

— Por asistencia a Cursos, Seminarios, Congresos y Jornadas que se encuentren relacionados directamente con la categoría solicitada (no valorándose, por tanto, aquellos otros que no guarden relación alguna con ésta) y hayan sido organizados e impartidos por instituciones de carácter público o privadas, homologados por organismo oficial (máximo 1 punto):

a) De 15 a 50 horas: 0,05 puntos por curso.

b) De 51 a 100 horas: 0,10 puntos por curso.

c) De 101 en adelante: 0,20 puntos por curso.

Se acredita: con la presentación de copia de los títulos, diplomas o certificados correspondientes.

Los cursos que no se exprese la duración en horas no serán valorados.

2.—*Experiencia profesional (puntuación máxima 4 puntos).*

— Por mes completo trabajado a jornada completa (o el equivalente a jornada parcial) y, en su caso, especialidad en Administración Pública o Empresa Privada, relacionado con el puesto al que se presente: 0,20 puntos x cada mes de trabajo.

Si el trabajo se ha prestado a jornada parcial, se realizarán los cálculos oportunos para equipararlo a una jornada completa ordinaria (8 h/día, 40 h/semana...).

Se acredita: con contratos o certificados de empresa en el que consten las tareas realizadas, la denominación del puesto de trabajo ocupado o servicios prestados.

Cuando no coincida la denominación del puesto que ocupa o ha ocupado en el ámbito de la Administración Pública o Empresas Privadas, la persona aspirante habrá de adjuntar certificado en el que consten las funciones desarrolladas a efectos de acreditar su similitud con la plaza convocada.

No se valorarán las actividades desarrolladas como becario y voluntariado en prácticas conducentes a la obtención de un título. No se tendrán en cuenta, en ningún caso, aquellos trabajos no acreditados mediante relación funcional o contratación laboral.

En caso de no aportar la documentación acreditativa necesaria, el apartado correspondiente no podrá ser baremado.

3.—Programa de actividades para la escuela de verano (puntuación máxima 5 puntos).

El Programa de Actividades recogerá una propuesta de animación sociocultural y enseñanza que, teniendo como base el juego, ofrezca un tiempo para la infancia creativo, combinadas con un proyecto de aprendizaje y refuerzo.

Consistirá en la realización de un Programa lúdico-educativo (máximo de 10 carillas en Times New Roman-Interlineado 1,5 puntos y márgenes de 2,5 cm.) con propuesta de actividades a desarrollar, para 1 mes, con menores de entre 3 y 12 años (talleres, juegos con diferentes deportes, actividades acuáticas, culturales, gimkhanas, excursiones...), que estén escolarizados, en el marco de los objetivos que se establecen a continuación y con indicación de la metodología a utilizar, por grupos de edad:

- Educación Infantil.
- Primer Ciclo de Educación Primaria.
- Segundo Ciclo de Educación Primaria.
- Tercer Ciclo de Educación Primaria.

Objetivos generales que persigue el Programa:

- Favorecer la integración socio-educativa de los/as menores.
- Las actividades estarán dirigidas a fomentar el trabajo en equipo, la igualdad de género y la diversidad, a facilitar la libre expresión y la creatividad, educación en valores y hábitos saludables.
- Promover la realización de actividades lúdicas y formativas dirigidas a este sector de la población.
- Fomentar la capacidad de socialización del niño o niña a través de juego, desarrollando la adquisición de valores, actitudes y hábitos que le permitan una convivencia pacífica, tolerante y solidaria.
- Desarrollar un programa de juegos, dinámicas y actividades deportivas donde los/as niños/as puedan desarrollar sus habilidades de forma natural.
- Desarrollar actividades de promoción a la lectura como cuentacuentos o actividades de apoyo educativo.

Relación de resultados esperados:

- Pretendemos que los niños y las niñas del municipio encuentren su espacio, su tiempo de ocio positivo y productivo.
- Esperamos dar con este Programa un espacio para que los/as menores se sientan escuchados/as y protagonistas.
- Queremos potenciar habilidades sociales a través de juegos y actividades propias para ellos/as.
- Pretendemos fomentar destrezas que permitan el desarrollo de la creatividad en los/as menores.

Metodología:

La metodología a utilizar en todas y cada una de las actividades deberá ser activa, participativa y flexible, teniendo como objetivo en todo momento la máxima integración de los niños/as con el monitor/a y la actividad.

Talleres y actividades:

- Todos los talleres y actividades quedarán reflejadas en un horario orientativo, que deberá adjuntarse al Programa, especificando en el caso que sea necesario un horario para cada banda de edad.
- Reflejar la temporalización de actividades: Días de la semana en los que se llevarán a cabo las actuaciones y horarios, teniendo en cuenta que un día a la semana se destinará a realizar excursiones por la localidad y otro día se realizarán actividades en la piscina municipal.

La presentación de dicha Programación será de carácter obligatorio y eliminatorio, de tal forma que se calificará hasta un máximo de 5 puntos, siendo eliminadas las personas aspirantes que no alcancen un mínimo de 2 puntos.

Ítems a valorar

Claridad en la redacción	1 punto
Presentación	1 punto
Originalidad	1 punto
Viabilidad económica-práctica	1 punto
Adecuación de programación al grupo al que se dirige	1 punto
<i>Puntuación máxima</i>	5 puntos

Aquellas que lo superen, deberán exponerla y defenderla delante del Tribunal en la fase de Entrevista personal.

Expirada la primera fase, el siguiente paso será determinar el listado provisional de personas admitidas y excluidas ya baremado al proceso selectivo, así como las causas de exclusión, lo cual se expone al público en el Tablón Oficial de Anuncios del Ayuntamiento de El Saucejo (www.sedeelsaucejo.dipusevilla.es) y en la página web del Ayuntamiento de El Saucejo (www.elsaucejo.es).

Los/as aspirantes excluidos/as dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del listado provisional en el Tablón Oficial de Anuncios y página web del Ayuntamiento, para subsanar el error que sea causa de la exclusión y presentar las alegaciones que estimen pertinentes.

Durante ese plazo no se admitirán documentos relativos al Concurso, y solamente los precisos para subsanar la citada causa de exclusión.

Posteriormente se publicará la lista definitiva de personas admitidas y excluidas y se hará pública el Acta de Convocatoria de los/as candidatos/as para la realización de la Entrevista.

SEGUNDA FASE: Entrevista (puntuación máxima 4 puntos).

En esta fase se valorará el Programa presentado, aspectos objetivos del currículum aportado por el/la aspirante relativos al conjunto de la vida profesional, la experiencia, la formación así como aquellos méritos y capacidades no contemplados en el baremo contenido en las bases como habilidades, aptitudes, disponibilidad, capacidad resolutoria e idoneidad para el puesto.

El Tribunal valorará la idoneidad de la Programación de las actividades propuestas a desarrollar en el marco del Programa. Se tendrá en cuenta la variedad, viabilidad y originalidad de las mismas y especialmente la adecuación de los proyectos a ejecutar en relación con la población destinataria y las instalaciones disponibles para la prestación del servicio.

La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones parciales obtenidas en las dos fases de los apartados anteriores. En aquellos supuestos en que dos o más aspirantes obtuviesen igual puntuación, se ordenarán atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la programación de actividades, la experiencia profesional, la entrevista y formación, respectivamente. En caso de mantener la misma puntuación en cada uno de los apartados anteriores, se procederá al sorteo entre los candidatos de igual puntuación por la Comisión de selección, ante el Secretario/a de esta corporación. Acto seguido, se publicará listado provisional con los resultados finales. Las personas aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Tablón Oficial de Anuncios del Ayuntamiento de El Saucejo (www.sedeelsaucejo.dipusevilla.es) y en la página web del Ayuntamiento de El Saucejo (www.elsaucejo.es), para presentar las alegaciones que estimen pertinentes.

Sexta. *Publicación relación integrantes de la bolsa de empleo.*

Finalizado el plazo de alegaciones de la calificación de los/as aspirantes, la Alcaldía-Presidencia dictará Resolución, declarando aprobada la lista definitiva de integrantes de la Bolsa de Empleo para la contratación de personal laboral temporal de Monitor/a para la Escuela de Verano para el Excmo. Ayuntamiento de El Saucejo.

Séptima. *Normas de funcionamiento de la bolsa de empleo.*

Las contrataciones serán de carácter temporal, con arreglo a algunas de las modalidades previstas en el artículo 15 del Real Decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El llamamiento a las personas candidatas se efectuará de acuerdo con el estricto orden de puntuación establecido en el listado definitivo.

El ofrecimiento de los contratos y los llamamientos se realizarán mediante 2 llamadas telefónicas en un intervalo razonable de tiempo y del último intento se dejará constancia mediante e-mail.

Cuando la incorporación sea inmediata por motivos de urgente necesidad, se realizará 1 llamada, en el supuesto de imposibilidad de notificación telefónica, se dejará constancia mediante e-mail.

Será responsabilidad del candidato/a a lo largo de la vigencia de la Bolsa de Empleo creada, la notificación del cambio de domicilio y/o número de teléfono y correo electrónico.

Se considerarán causas justificadas de renuncia:

1. Estar en situación de enfermedad, acreditada por certificado médico.
2. Encontrarse en periodo de descanso por maternidad/paternidad biológica, adopción o acogimiento, acreditados, según el caso, a través de certificado de nacimiento, libro de familia, decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial que constituya la adopción.
3. Encontrarse dado de alta en Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena o trabajador autónomo, lo cual deberá acreditarse con vida laboral actualizada.
4. Estar participando en alguna acción formativa pública-privada.

Quienes renuncien a la oferta del contrato, de modo justificado, conservarán su orden en la bolsa. Aquellas personas que renuncien sin justificación por primera vez, pasarán al último puesto de la bolsa de empleo, la segunda renuncia injustificada a un contrato supondrá la exclusión de la Bolsa.

Octava. *Vigencia de la bolsa.*

Esta bolsa de empleo tendrá vigencia en tanto no sea sustituida por otra posterior aprobada conforme a los procedimientos que establece la normativa reguladora.

En caso de aprobación de una bolsa posterior con el mismo objeto conforme al procedimiento legal vigente, extingue cualquier expectativa de derecho existente de los candidatos incluidos en la misma.

Novena. *Régimen jurídico de contratación.*

Las contrataciones deberán ajustarse a las normas legales y reglamentarias en materia de contratos laborales de naturaleza temporal y cualesquiera otras normas de aplicación, vigente en cada momento.

La extinción del contrato de trabajo suscrito por no superación del periodo de prueba implicará la exclusión de la bolsa.

Si durante la vigencia del contrato, el/la interesado/a renunciase voluntariamente al mismo, será eliminado/a automáticamente de la Bolsa, salvo que se trate de una contratación que pueda calificarse de «mejora de empleo», es decir, cuando se dé alguno o varios de los siguientes supuestos:

1. En una categoría profesional de superior nivel.
2. En una relación contractual de mayor jornada o duración.
3. En una relación contractual de mayor salario.

El/la interesado/a tendrá que acreditar las circunstancias que den lugar a la renuncia voluntaria.

Décima. *Incidencias.*

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, uno de octubre, Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por las personas interesadas recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo, que se podrá interponer en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a partir del día siguiente al de publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

ANEXO I
Formulario de Solicitud

SOLICITANTE:

Nombre y apellidos:		DNI:
Domicilio:		Teléfono:
Localidad:	C.P.:	Provincia:

EXPONE:

Primero. Que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas en las Bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

Segundo. Que declara conocer las Bases Generales de la convocatoria para constitución de Bolsa de Trabajo de **MONITOR/A ESCUELA DE VERANO**, para el Ayuntamiento de El Saucejo.

Tercero. Que adjunto: Fotocopia DNI. Fotocopia Documentos que acrediten los méritos a valorar

SOLICITA:

Por todo lo cual, solicito se admita la presente instancia para participar en la selección de personal y declaro bajo mi responsabilidad ser ciertos los datos que se consignan y adjuntan.

Datos de formación relacionada con el puesto:

Nombre del curso	Nº horas

Datos de experiencia laboral relacionada con el puesto

Ocupación desempeñada / empresa	Nº días

En....., a de de dos mil veintidós.

Fdo.

VILLANUEVA DEL ARISCAL

Aprobado inicialmente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno de esta localidad en sesión celebrada el día 6 de abril de 2022 el Presupuesto General de la Corporación y del Organismo Autónomo Local Futuriscal para el ejercicio 2022, estando a disposición de los interesados en las dependencias municipales sita en Plaza de España, 1.

Los interesados, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, podrán presentar alegaciones o reclamaciones ante el Pleno de la Corporación, conforme a lo estipulado en el artículo 169.1 y 170 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado en el caso de que no se presente ninguna reclamación. En caso contrario el Pleno dispone del plazo de un mes para resolverlas, contado a partir del día siguiente de la finalización del plazo para presentar alegaciones.

Villanueva del Ariscal a 6 de abril de 2022.—El Alcalde, Martín Torres Castro.

4W-2183

VILLANUEVA DEL RÍO Y MINAS

Don Miguel Ángel Barrios González, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 6 de abril de 2022, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2022, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado el presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

En Villanueva del Río y Minas a 7 de abril de 2022.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Barrios González.

6W-2182

VILLANUEVA DEL RÍO Y MINAS

Don Miguel Ángel Barrios González, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2020, por un plazo de quince días, y ocho más durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Villanueva del Río y Minas a 5 de abril de 2022.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Barrios González.

6W-2181

EL VISO DEL ALCOR

Don Gabriel Antonio Santos Bonilla, Alcalde-Presidente, del Excelentísimo Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber Que el Pleno de esta Corporación Municipal en sesión ordinaria celebrada el día 31 de marzo de 2022, aprobó inicialmente la propuesta de modificación presupuestaria núm. 7/2022.

Lo que se hace público, durante el plazo de quince días hábiles, a efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones ante el Pleno de la Corporación.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública no se presentaran reclamaciones, el expediente de la modificación se entenderá definitivamente aprobado.

En El Viso del Alcor a 7 de abril de 2022.—El Alcalde-Presidente, Gabriel Antonio Santos Bonilla.

4W-2187

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS

CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS «PLAN ÉCIJA»

La Presidenta del Consorcio,

Hace saber: Aviso de la aprobación del Padrón Fiscal de Abastecimiento de Agua y Saneamiento de primer trimestre de 2022 de La Puebla de Cazalla y exposición pública.

Por resolución de la Presidencia núm. 2022-0012 de fecha 1 de abril de 2022, se ha procedido a la aprobación del Padrón de contribuyentes de las siguientes tasas, correspondientes al primer trimestre de 2022 de La Puebla de Cazalla, gestionado por su ente instrumental y medio propio Areciar:

Primer trimestre de 2022 de La Puebla de Cazalla:

- Tasas por la prestación del Servicio de Abastecimiento de agua potable en baja y otras actividades conexas. Compuesta de 5.226 recibos.
- Tasas prestación del Servicio de Alcantarillado y servicios conexas. Compuesta de 5.226 recibos.
- Tasas prestación del Servicio de Depuración y servicios conexas. Compuesta de 5.226 recibos.

- Canon de mejora. Compuesta de 5.226 recibos
- Canon autonómico. Compuesta de 5.226 recibos.

Contra las liquidaciones incorporadas a los Padrones respectivos podrán los interesados interponer recurso de reposición, ante la Presidencia del Consorcio para Abastecimiento y Saneamiento de Aguas Plan Écija, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales; dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición al público de los Padrones Fiscales. La interposición del recurso no suspende la eficacia de las liquidaciones correspondientes, salvo en caso de aportación por el contribuyente de algunas de las garantías establecidas en el apartado i) del artículo anterior.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, los Padrones aprobados se exponen al público en la Sede central del Consorcio y oficinas de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (Areciar), por un plazo de 15 días, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la Provincia de Sevilla. Esta exposición, por un periodo de quince días a partir de la correspondiente publicación servirá de notificación colectiva de todos los contribuyentes, en los términos establecidos en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria.

Contra la desestimación del recurso de reposición podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a partir de la notificación desestimatoria del recurso o seis meses desde que se produzca la desestimación presunta. También se interponer cualquier otro recurso que se considere oportuno.

El plazo de pago voluntario finalizará el día 23 de mayo de 2022.

El pago se realizará mediante cualquiera de los medios de pago previstos en la Ordenanza Fiscal.

Transcurrido el plazo señalado para el periodo voluntario se iniciará el periodo ejecutivo que determina el derecho a cobrar el recargo de apremio y los intereses de demora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria; se satisfará un recargo del 5% si se abona la deuda tributaria antes de la notificación de la providencia de apremio, sin intereses de demora; el recargo será del 10% cuando se liquide la deuda tributaria con posterioridad a la notificación de la providencia de apremio y dentro del plazo establecida en ésta, sin intereses de demora; finalmente el recargo de apremio será del 20% cuando no se haya ingresado la totalidad de la deuda tributaria con posterioridad al plazo concedido en la providencia de apremio y deberán satisfacerse los intereses de demora, que corresponda, desde el inicio del periodo ejecutivo.

Écija a 7 de abril de 2022.—La Presidenta, Rosario Andújar Torrejón.

4W-2198

CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS «PLAN ÉCIJA»

La Presidenta del Consorcio,

Hace saber: Aviso de la aprobación del padrón fiscal de abastecimiento de agua y saneamiento de primer trimestre de 2022 de Paradas y exposición pública.

Por resolución de la Presidencia núm. 2022-0013 de fecha 1 de abril de 2022, se ha procedido a la aprobación del Padrón de contribuyentes de las siguientes tasas, correspondientes al primer trimestre de 2022 de Paradas, gestionado por su ente instrumental y medio propio Areciar:

Primer trimestre de 2022 de Paradas:

- Tasas por la prestación del Servicio de Abastecimiento de agua potable en baja y otras actividades conexas. Compuesta de 3.704 recibos.
- Tasas prestación del Servicio de Alcantarillado y servicios conexas. Compuesta de 3.704 recibos.
- Tasas prestación del Servicio de Depuración y servicios conexas. Compuesta de 3.704 recibos.
- Canon de mejora. Compuesta de 3.704 recibos
- Canon autonómico. Compuesta de 3.704 recibos.

Contra las liquidaciones incorporadas a los Padrones respectivos podrán los interesados interponer recurso de reposición, ante la Presidencia del Consorcio para Abastecimiento y Saneamiento de Aguas Plan Écija, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales; dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición al público de los Padrones Fiscales. La interposición del recurso no suspende la eficacia de las liquidaciones correspondientes, salvo en caso de aportación por el contribuyente de algunas de las garantías establecidas en el apartado i) del artículo anterior.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, los Padrones aprobados se exponen al público en la Sede central del Consorcio y oficinas de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (Areciar), por un plazo de 15 días, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la Provincia de Sevilla. Esta exposición, por un periodo de quince días a partir de la correspondiente publicación servirá de notificación colectiva de todos los contribuyentes, en los términos establecidos en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria.

Contra la desestimación del recurso de reposición podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a partir de la notificación desestimatoria del recurso o seis meses desde que se produzca la desestimación presunta. También se interponer cualquier otro recurso que se considere oportuno.

El plazo de pago voluntario finalizará el día 20 de mayo de 2022.

El pago se realizará mediante cualquiera de los medios de pago previstos en la Ordenanza Fiscal.

Transcurrido el plazo señalado para el periodo voluntario se iniciará el periodo ejecutivo que determina el derecho a cobrar el recargo de apremio y los intereses de demora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria; se satisfará un recargo del 5% si se abona la deuda tributaria antes de la notificación de la providencia de apremio, sin intereses de demora; el recargo será del 10% cuando se liquide la deuda tributaria con posterioridad a la notificación de la providencia de apremio y dentro del plazo establecida en ésta, sin intereses de demora; finalmente el recargo de apremio será del 20% cuando no se haya ingresado la totalidad de la deuda tributaria con posterioridad al plazo concedido en la providencia de apremio y deberán satisfacerse los intereses de demora, que corresponda, desde el inicio del periodo ejecutivo.

Écija a 7 de abril de 2022.—La Presidenta, Rosario Andújar Torrejón.

4W-2201

CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS «PLAN ÉCIJA»

La presidenta del consorcio,

Hace saber: Aviso de la aprobación del Padrón Fiscal de Abastecimiento de Agua y Saneamiento de primer bimestre de 2022 de Herrera y exposición pública.

Por resolución de la Presidencia núm. 2022-0011 de fecha 1 de abril de 2022, se ha procedido a la aprobación del Padrón de contribuyentes de las siguientes tasas, correspondientes al primer bimestre de 2022 de Herrera, gestionado por su ente instrumental y medio propio Arciar:

Primer bimestre de 2022 de Herrera:

- Tasas por la prestación del Servicio de Abastecimiento de agua potable en baja y otras actividades conexas. Compuesta de 3.626 recibos.
- Tasas prestación del Servicio de Alcantarillado y servicios conexas. Compuesta de 3.626 recibos.
- Tasas prestación del Servicio de Depuración y servicios conexas. Compuesta de 3.626 recibos.
- Canon de mejora. Compuesta de 3.626 recibos
- Canon autonómico. Compuesta de 3.626 recibos.

Contra las liquidaciones incorporadas a los Padrones respectivos podrán los interesados interponer recurso de reposición, ante la Presidencia del Consorcio para Abastecimiento y Saneamiento de Aguas Plan Écija, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales; dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición al público de los Padrones Fiscales. La interposición del recurso no suspende la eficacia de las liquidaciones correspondientes, salvo en caso de aportación por el contribuyente de algunas de las garantías establecidas en el apartado i) del artículo anterior.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, los Padrones aprobados se exponen al público en la Sede central del Consorcio y oficinas de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (Arciar), por un plazo de 15 días, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la Provincia de Sevilla. Esta exposición, por un período de quince días a partir de la correspondiente publicación servirá de notificación colectiva de todos los contribuyentes, en los términos establecidos en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria.

Contra la desestimación del recurso de reposición podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a partir de la notificación desestimatoria del recurso o seis meses desde que se produzca la desestimación presunta. También se interponer cualquier otro recurso que se considere oportuno.

El plazo de pago voluntario finalizará el día 6 de mayo de 2022.

El pago se realizará mediante cualquiera de los medios de pago previstos en la Ordenanza Fiscal.

Transcurrido el plazo señalado para el periodo voluntario se iniciará el periodo ejecutivo que determina el derecho a cobrar el recargo de apremio y los intereses de demora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria; se satisfará un recargo del 5% si se abona la deuda tributaria antes de la notificación de la providencia de apremio, sin intereses de demora; el recargo será del 10% cuando se liquide la deuda tributaria con posterioridad a la notificación de la providencia de apremio y dentro del plazo establecida en ésta, sin intereses de demora; finalmente el recargo de apremio será del 20% cuando no se haya ingresado la totalidad de la deuda tributaria con posterioridad al plazo concedido en la providencia de apremio y deberán satisfacerse los intereses de demora, que corresponda, desde el inicio del periodo ejecutivo.

Écija a 7 de abril de 2022.—La Presidenta, Rosario Andújar Torrejón.

4W-2202

**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