



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Lunes 18 de febrero de 2019

Número 40

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Economía y Conocimiento - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la empresa Parque Isla Mágica, S.A., con vigencia en los términos del artículo 4 del Convenio al 31 de diciembre de 2022 3

DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO DEL MINISTERIO DEL INTERIOR:

- Jefatura Provincial de Tráfico de Sevilla:
Medidas especiales de ordenación de la circulación por la celebración de una prueba deportiva. 24

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:

- Comisaría de Aguas:
Expediente de modificación de características 25

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 6: autos 668/18; número 9: autos 156/145; número 10: autos 903/18. 25

AYUNTAMIENTOS:

- Arahál: Nombramientos de personal. 27
- Benacazón: Ordenanza fiscal 28
- Padrones fiscales. 29
- Cantillana: Presupuesto general ejercicio 2019 30
- Cazalla de la Sierra: Plan municipal de vivienda y suelo 31
- El Coronil: Resolución sobre los programas de contratación. . . 31
- Morón de la Frontera: Creación de una bolsa de empleo temporal de Bombero-Conductor. 31
- Paradas: Plan económico-financiero. 32
- Pedrera: Expediente de modificación de créditos. 32
- La Puebla de Cazalla: Oferta de empleo público 2019. 32
- La Rinconada: Convocatoria de ayudas (BDNS) 33
- Utrera: Padrones fiscales. 33
- El Viso del Alcor: Ordenanzas municipales 34

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS:

— Consorcio del Parque Periurbano de La Corchuela: Presupuesto general ejercicio 2019	35
— Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla: Presupuesto general ejercicio 2019	35

ANUNCIOS PARTICULARES:

— Comunidad de Regantes «Santa Teresa Osuna» (en formación): Convocatoria de junta general	36
--	----

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía y Conocimiento - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Parque Isla Mágica S.A.
Expediente: 41/01/0200/2018.
Fecha: 17 de diciembre de 2018.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Guillermo Cruz García.
Código: 41003442011998.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Parque Isla Mágica S.A. (Código 41003442011998), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del art. 4 del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2022.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Parque Isla Mágica S.A. (Código 41003442011998), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del art. 4 del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2022.

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

En Sevilla a 17 de diciembre de 2018.— El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza jurídica y partes firmantes.*

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

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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito funcional y geográfico.*

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

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

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

La duración pactada de este Convenio, será hasta el día 31 de diciembre de 2022.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas y garantía personal.*

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

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

Artículo 6. *Compensación.*

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

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

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

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

7.1. Denuncia.—A partir del 1 de enero de 2023, el presente Convenio será prorrogado tácita y automáticamente de año en año, de no mediar denuncia fehaciente de alguna de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de la vigencia.

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

Denunciado el Convenio Colectivo, e inclusive habiendo transcurrido más de un año desde la citada denuncia, permanecerá vigente todo su contenido normativo y obligacional, hasta que se apruebe y entre en vigor uno nuevo.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

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

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

En concreto las funciones de la Comisión serán:

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

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

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

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

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

De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas por los miembros pertenecientes a dicha Comisión. En el caso de que algún miembro no pueda asistir, será el representante por delegación de la parte, quien asuma sus funciones en el ejercicio del cargo.

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 10. *Criterios generales.*

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

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

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

Artículo 11. *Factores de encuadramiento profesional.*

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

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

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

Artículo 12. *Sistema de clasificación.*

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

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

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

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

Artículo 13. *Áreas funcionales.*

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

Las áreas funcionales existentes en la empresa son las siguientes:

Área funcional de restauración.

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

Área funcional de negocios internos.

- Actividades relacionadas con los puestos y tareas relacionadas con la operación de tiendas, juegos y fotos, así como tareas de apoyo, información y atención a visitantes en las zonas de tiendas, juegos y fotografía, e igualmente la limpieza en general y mantenimiento.
- Actividades relacionadas con el almacenaje, distribución, reposición y venta de productos de artesanía, recuerdos del Parque y otros.
- Actividades de venta, como hamacas y taquillas en la zona del Parque Acuático, así como en tareas relacionadas con el montaje y recogida de hamacas en esta zona.

Área funcional de servicios generales de operación de parque.

- Actividades relacionadas con los servicios de seguridad y autoprotección, limpieza, control de caja, almacenes, mobiliarios, uniformes y otros servicios de apoyo de la empresa, así como centro de control y coordinación con el resto del Parque.

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

- Actividades relacionadas con los servicios de acogida y atención al público del Parque, tales como la unidad de admisiones, consignas, taquillas, información, reservas, atención a visitantes, aparcamientos, apoyo en tareas relacionadas con el montaje y recogida de hamacas en la zona de Agua Mágica, etc.
- Actividades relacionadas con la operación técnica y de apoyo de las atracciones y espectáculos del Parque, independientemente del tamaño y la tipología de éstas, así como tareas de apoyo, información y atención de visitantes en las atracciones y espectáculos.
- Actividades relacionadas con la animación.

En los casos 1 y 2 se incluyen tareas de limpieza en general y mantenimiento. Se exceptúan las labores de mantenimiento y soporte técnico de las atracciones.

Área funcional técnica e infraestructura.

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

Área funcional de administración, comercial - marketing y gestión.

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

Artículo 14. *Clasificación de puestos de trabajo en grupos profesionales y áreas funcionales.*

Abreviaturas:

OP: Operador y Operadora Polivalente.

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

Sup.: Supervisor y Supervisora.

Resp.: Responsable.

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

Artículo 15. *Grupos profesionales.*

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

<i>Grupo Profesional</i>	<i>Operación de Parque</i>		
1	Especialización básica para el manejo de herramientas y equipos específicos. Desarrollo de procedimientos establecidos de baja complejidad. Responsabilidad exclusiva sobre las tareas y procedimientos asignados. Muy escasa autonomía y alto grado de tutela a cargo de un nivel superior.	Nivel 2	Personal Polivalente
2	Especialización básica para el manejo de herramientas y equipos específicos. Desarrollo de procedimientos establecidos de complejidad media, incluido el manejo de dinero. Responsabilidad exclusiva sobre las tareas y procedimientos asignados. Escasa autonomía y alto grado de tutela a cargo de un nivel superior.	Nivel 1	“
3	Cierta especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos. Desarrollo de procedimientos de complejidad media. Nivel de autonomía suficiente para ejecutar estrictamente los procedimientos establecidos. Necesidad de supervisión directa a cargo de un nivel superior.	Nivel 2	Operador/a Técnico
	Cierta especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos. Desarrollo de procedimientos de complejidad media. Supervisión y coordinación de las tareas ejecutadas por un grupo reducido de colaboradores/as. Nivel de autonomía suficiente para ejecutar estrictamente los procedimientos establecidos. Necesidad de supervisión directa a cargo de un nivel superior.	Nivel 1	“
4	Grado media de especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos. Desarrollo de procedimientos de complejidad media.	Nivel 3	Encargado/a Técnico/a Teleco
	Responsabilidad sobre las tareas y procedimientos propios y de un grupo medio de colaboración. Supervisión y coordinación de un grupo medio de colaboración. Nivel de autonomía e iniciativa medio en sus funciones.	Nivel 2	“
	Necesidad de supervisión general a cargo de un nivel superior. (El encuadramiento de los diferentes niveles responde a criterios específicos de las Áreas Funcionales así como el nivel de autonomía y responsabilidades asumidas).	Nivel 1	“

<i>Grupo Profesional</i>	<i>Operación de Parque</i>		
5	Alto grado de especialización en el manejo de herramientas y equipos. Desarrollo de los procedimientos complejos de forma simultánea que afecten a varias unidades. Responsabilidad sobre las tareas y procedimientos propios y de un grupo amplio de colaboración. Supervisión y coordinación de un grupo amplio de colaboración. Amplio grado de autonomía e iniciativa y capacidad de resolución. Experiencia para la coordinación de grupos de mandos intermedios de nivel inferior. Especial implicación en la seguridad, resultados y gestión de documentación		Supervisor/a
6	Alto grado de especialización en el manejo de herramientas y equipos. Desarrollo de procedimientos complejos de forma simultánea que inciden varias áreas. Alta responsabilidad sobre resultados, equipamientos y procedimientos de su área. Supervisión y gestión de un amplio grupo de colaboración y documentación. Alto grado de autonomía e iniciativa y capacidad de resolución siguiendo directrices de un nivel superior. Designación por libre decisión de la empresa.		Responsable
7	Desarrollo de funciones relativas a la planificación, organización y dirección de la empresa. Dispondrá del más alto nivel en la toma de decisiones o participación en las mismas. Establecimiento o participación en la definición de objetivos con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Dispondrá de la titulación adecuada y/o experiencia equivalente. Designación por libre decisión de la empresa.		Jefes y Jefas y Directores y Directoras

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

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

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

Para la encomendación y realización de diferentes funciones que habitualmente no son las ordinarias, se tendrán en cuenta las establecidas en el Plan de Gestión de RRHH.

Asimismo, con respecto a la movilidad geográfica, nos remitimos a lo regulado en el art. 40 del E.T.

Artículo 17. *Facultades de la dirección.*

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

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

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

Artículo 18. *Clasificación por la continuidad.*

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

* *Personal de estructura permanente.*

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

* *Personal de estructura no permanente.*

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

* *Personal de temporada.*

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

Artículo 19. *Principios de buena fe.*

El Personal realizará la prestación de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente la empresa en el desarrollo de sus funciones y en la relación con el personal se regirá por este principio de buena fe.

CAPÍTULO III

Selección y contratación

Artículo 20. *Selección y promoción de personal.*

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

Para cubrir las posibles vacantes que pudieran originarse en la empresa, con excepción de los puestos de dirección y jefaturas, se convocarán procesos de selección internos entre el personal de la misma y se dará la mayor difusión y publicidad posible, a través del portal del empleado, en los diferentes departamentos, tablón de anuncios, etc, garantizando, así, la igualdad de oportunidades para todo el personal que desee adscribirse a cualquier promoción profesional.

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

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

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

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

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

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

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

5. Se presentarán los candidatos y candidatas finalistas al Jefe o Jefa del Área o Departamento al que reportará el puesto vacante. En coordinación con la dirección decidirán al candidato o candidata elegida.

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

7. Ninguna vacante, excepto las de puestos de dirección (Director, Directora, Jefes, Jefas de Departamento) pueden iniciarse como proceso exterior sin previamente haber realizado un proceso de selección interna y éste resulte negativo.

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

El listado resultante de todas las promociones, esto es, preseleccionados/as y seleccionado/a, se publicará en el tablón de anuncios de RRHH, así como los listados de los procesos de promoción colectiva y periódica, con su respectivo orden de bolsa establecido.

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

Artículo 21. *Política de contratación.*

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

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

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

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

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

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

El sistema de llamada del personal fijo discontinuo se recoge en el anexo II.

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

Se acuerda expresamente que la utilización de los servicios de empresas de Trabajo Temporal sólo se realizará con carácter excepcional e informando con anterioridad a la mayor brevedad al Comité de Empresa sobre las razones que han motivado la contratación. Esta excepcionalidad se producirá cuando durante la temporada se produzcan picos de trabajo y/o bajas de personal sobrevenidas que no sea posible cubrirlos con la plantilla en alta en ese momento, p.e. fines de semana de mayo por la celebración de eventos varios (comuniones, cumpleaños, etc.). Para ello será necesario que toda la plantilla por horas esté incorporada y se haya llamado al personal que esté disfrutando de descanso y este en la bolsa creada a tal efecto (ver art. 28.9) y, aun así, exista una mayor necesidad de trabajadores/as.

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

Artículo 22. *Contratación de personal con discapacidad.*

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

Artículo 23. *Periodo de prueba y preaviso.*

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

Dichos periodos son los que a continuación se especifican:

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 24. *Formación y capacitación.*

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

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

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

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

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

La formación que imparta la empresa será retribuida.

24.1. Formación en materia de seguridad y salud.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, la formación para la plantilla en materia de seguridad y salud deberá estar específicamente centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, y adaptarse a la evolución de los riesgos, así como a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación será remunerada.

24.2. Formación en materia de igualdad.

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

Artículo 25. *Igualdad de trato.*

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

CAPÍTULO V

Creación y mantenimiento del empleo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

28.1. La jornada de trabajo.

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

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

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

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

La empresa garantiza que el número de trabajadores/as fijos discontinuos por horas no será inferior a 210. Cuando esta cifra sea menor, las vacantes que se originen deberán ser cubiertas por el personal eventual del que ya se dispone, atendiendo para su selección al mayor número de temporadas que anteriormente hayan trabajado en la empresa, teniendo en cuenta además, los resultados de las evaluaciones realizadas durante las temporadas que han permanecido en alta.

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

Dentro de este tipo de trabajadores a plena disposición, la empresa garantiza un mínimo de 165 personas que tendrán la consideración de trabajadores/as fijos discontinuos con «Garantía Completa» (que formarán un listado nominal e inamovible) que ocuparán las posiciones que hayan sido designadas por la empresa en función de las necesidades al comienzo de la temporada. Para la selección de estos, se dispondrá de las bolsas actuales y el orden establecido en las mismas en cada momento.

Estos trabajadores tendrán las siguientes características:

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

Las 8 horas/día se considerarán como media mensual de los días trabajados en los meses de mayo y junio, dos únicos meses donde se producirá la distribución irregular de estos trabajadores, entendiéndose como irregular la posibilidad de compensar una jornada de menos de 8 horas (mínimo de 6 horas) con otra de más de 8 horas (ver artículo 27).

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

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

Los/as empleados/as que ostenten la Garantía Completa, tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- Estar a plena disposición.
- No realizar cesiones de turnos.
- Un número ilimitado de permutas (entendiéndose a estos efectos la permuta tal y como se define en el apartado 6 siguiente).
- Cuatro días de asuntos propios sin retribución en la temporada, siempre y cuando los mismos se soliciten y sean autorizados, cumpliendo los requisitos establecidos en el Convenio.
- Posibilidad de jornada partida que podrá tener un máximo de 3 horas de diferencia, comprometiéndose la empresa a acortar estas horas en la medida de lo posible.

En caso de producirse alguna vacante en el número de empleados con Garantía Completa, ésta será ocupada por el siguiente de su bolsa, y en su defecto, por cualquier otro fijo discontinuo que cumpla las condiciones, respetando siempre el orden de la bolsa a la que se acuda. En estos casos la garantía será proporcional al tiempo de alta cuando ésta se produzca a lo largo de la temporada y no el primer día. Estas vacantes, una vez se haya consultado a toda la plantilla de fijos discontinuos existente y no haya más personal para cubrirlos, se dejarán sin cubrir.

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

Para el restante personal fijo discontinuo horas a plena disposición que mantenga dicha situación durante toda la Temporada y que no haya entrado a formar parte de la bolsa de trabajadores Fijos discontinuos con «Garantía completa», la garantía será la parte proporcional de 680 horas en función de los días efectivamente trabajados, es decir, computándose en proporción al número de días de trabajo real que medien desde la fecha de su incorporación hasta aquella en que se produzca su baja. La jornada mínima de este colectivo será por tanto de 6 horas diarias.

Estos trabajadores/as a plena disposición, tendrán que cumplir las mismas condiciones que la de los trabajadores Fijos discontinuos con «Garantía completa» referidas anteriormente.

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

Se considerará personal fijo discontinuo horas en situación de no disponible a aquellos trabajadores/as que por razones de interés particular manifiesten a la empresa que no están disponibles para realizar todos los cuadrantes confeccionados por la misma durante determinados periodos de la temporada (no se entenderá como no disponible al trabajador/a cuya disponibilidad no sea posible por causa legalmente justificada según lo dispuesto en los artículos 37 del TRET y 33 del Convenio Colectivo).

El personal no disponible tendrá las siguientes limitaciones:

- Perderá la garantía de horas.
- Tendrá obligación de encontrarse disponible los sábados, domingos y festivos.
- No dispondrá de días de asuntos propios.
- No podrán ceder turnos.
- Jornada mínima de 5 horas.
- Tendrán un número ilimitado de permutas, siempre que estén justificadas (entendiéndose a estos efectos la permuta tal y como se define en el apartado 6 siguiente).

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

La empresa dará la oportunidad a cambiar de bolsa, pasando a ocupar el último orden en ellas, a aquellos/as trabajadores/as sin Garantía Completa que por necesidades de la producción, al menos durante dos años consecutivos, se les haya hecho el primer llamamiento para realizar las funciones en otra bolsa diferente a la suya, pero de la misma categoría profesional, facilitándoles de este modo, su incorporación más rápida al trabajo. Este cambio será definitivo durante la vigencia de este Convenio.

En cualquier caso, antes de incorporar a un trabajador/a eventual como fijo discontinuo en una determinada bolsa, se tendrá en cuenta primero la petición de cambio a dicha de bolsa del personal fijo discontinuo, si la hubiera, siendo necesario tener superado el periodo de prueba estipulado en Convenio, según la categoría profesional a la que pertenezca.

El comité de empresa será informado de todas las peticiones de cambio de bolsa de los trabajadores/as fijos discontinuos horas, así como se le comunicará la conversión de los contratos eventuales a fijos discontinuos.

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

La empresa garantiza que el número de trabajadores/as de estructura continua no sea inferior a 13 y que el número de trabajadores/as fijos discontinuos por meses no sea inferior a 52 repartidos de siguiente forma:

- 11 con garantía mínima de 8 meses,
- 11 con garantía mínima de 9 meses,
- 3 con garantía mínima de 10 meses,
- 27 con una garantía mínima por los meses de apertura parque temático.

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

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

28.4. Fijación de los cuadrantes.

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

La asignación de los cuadrantes se efectuará por estricto orden de bolsa, respetando, en todo caso, el descanso semanal recogido en Convenio.

Así, el cómputo anual de horas individuales deberá corresponderse con el número de orden de bolsa de cada trabajador/a, exceptuando aquellos casos o situaciones previstas en este Convenio (IT, accidente laboral, vacaciones, permisos retribuidos, AAPP, concreciones y /o reducción de jornada, así como la adscripción de jornada adicional), computándose igualmente, en proporción al número de días de trabajo real y efectivo.

Las horas efectivas de trabajo que se desarrollen en puestos de categoría profesional superior, siempre que no se haya producido la consolidación oficial, serán computadas en el total de horas anuales, a excepción de aquellas que se efectúen durante los meses/días de parque cerrado al público.

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

1.- Supresión de día asignado en cuadrante.

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

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

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

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

La empresa no podrá cambiar los turnos de cuadrantes definitivo publicado para asignárselos a otro trabajador/a diferente sin autorización expresa del que inicialmente fue titular de dicho cuadrante, si se trata de personal fijo discontinuo a plena disposición, salvo en los siguientes supuestos:

- Para cubrir un puesto de superior categoría, por ausencia de otro/a trabajador/a o necesidades de la producción.
- Para cubrir puestos de igual categoría, por ausencia de otro/a trabajador/a y/o por variación significativa en la afluencia.
- En los casos en los que intervenga personal con limitaciones físicas y/o psíquicas.

Simultáneamente a la publicación de los cuadrantes definitivos se entregará una copia de los mismos al Comité de Empresa. En todos los casos, La empresa tutelaré el cumplimiento íntegro de dichos cuadrantes publicados.

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

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

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

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

28.5 Fijación de cuadrantes en situaciones protegidas por ley.

La empresa se compromete a poner a disposición, antes del comienzo de cada temporada, los turnos de disponibilidad de cada departamento para que los trabajadores/as en situaciones protegidas puedan acogerse al más favorable a sus circunstancias personales, haciendo uso de la rotación en aquellos casos en los que existan más adscripciones que turnos. Se priorizará las familias monoparentales y quienes tengan la custodia legal de un menor en caso de separación/divorcio, a los que se les tendrán que asignar el turno solicitado procediéndose, igualmente, a la rotación entre ellos cuando existan más adscripciones que turnos.

Todos/as los/as trabajadores/as que soliciten acogerse al derecho de concreción/reducción de jornada, tendrán que:

- Realizar la petición por escrito, rellenando el impreso destinado a tal fin y entregando, junto con el mismo, el certificado de empresa del otro progenitor (en aquellos casos en los que dicha empresa sea distinta a Isla Mágica), donde se especifique que no tiene solicitado el derecho. Cuando ambos progenitores hayan solicitado la concreción/reducción de jornada, el trabajador/a deberá aportar documento que certifique que los turnos no son concurrentes.
- Si se pide la concreción/reducción para el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se facilitará igualmente el certificado de empresa de su cónyuge/pareja de hecho (en los casos de que la empresa sea distinta a Isla Mágica), donde se determine que no se ha acogido al derecho o que los turnos no son concurrentes. Se aportará, igualmente, el informe médico donde se alegue la dependencia junto con el documento acreditativo de que dicho familiar dependiente no desempeña actividad retribuida.
- En custodias legales se aportará copia del documento y en las familias monoparentales la del libro de familia.
- Al inicio de cada temporada el/a trabajador/a detallará un calendario que abarcará todo el periodo de parque, indicando en que fechas se acogerá al derecho de reducción/concreción, estableciendo el porcentaje de reducción y su franja de concreción, en base a los turnos de disponibilidad ofertados por la empresa antes de comenzar la temporada. Siempre que en la misma temporada se proceda a solicitar un nuevo cambio en la jornada elegida inicialmente, deberá acompañarse por el documento que lo justifique.
- Una vez publicado los cuadrantes mensuales, la UGC sólo hará efectiva la concreción horaria y/o reducción de jornada en los próximos cuadrantes mensuales, independientemente de que el personal solicitante tenga o no la «Garantía Completa».
- Cuando existan circunstancias especiales, la Comisión de Igualdad procederá a valorarlas y a evaluarlas y, con carácter urgente, determinará una decisión.

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

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

- Que se solicite a través del modelo único de solicitud de cambio, que será entregado a la UGC.
- Que se realice entre personas que estén incluidas en el mismo cuadrante ya publicado como definitivo.
- Que las personas implicadas en el cambio tengan la aptitud y formación suficientes para desempeñar las funciones de los puestos permutados y las funciones sean compatibles.
- Que se preavise a la UGC con una antelación de 24 horas.
- La jornada a permutar no puede tener una diferencia de más de 1 hora con la jornada con la que se va a cambiar.
- Que no afecten a terceras personas.

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

La permuta podrá ser solicitada con un mes de antelación. La empresa deberá contestar dentro de las 48 horas siguientes a la publicación del cuadrante definitivo o las 24 horas de la solicitud si ésta se ha realizado una vez presentado dicho cuadrante.

28.7. Jornada máxima.

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

Las jornadas de más de 6 horas continuadas tendrán un descanso retribuido de 30 minutos.

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

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

28.8. Sistema de fichajes.

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

28.9. Adscripción al sistema de disponibilidad de horas de jornada adicional voluntaria.

1.- Al inicio de cada temporada el trabajador/a comunicará a la empresa su adscripción voluntaria a este sistema, que dará lugar a una nueva bolsa de disponibilidad respetando el departamento, la categoría profesional y el orden que ocupe en su bolsa origen.

2.- La utilización de las horas adicionales disponibles se destinarán a necesidades derivadas de la producción, por la realización de eventos o sustitución de personal.

3.- Cuando a consecuencia de la utilización de la jornada disponible el trabajador/a preste sus servicios en un día en el que inicialmente no estaba señalado en el cuadrante como trabajo, el mínimo de horas que deberá realizar serán las mismas establecidas en el art. 28.2 del Convenio. En cualquier caso, se le respetará el derecho a un día de descanso de los dos días libres que le marque su cuadrante.

4.- El personal adscrito a este sistema, estará sujeto a un régimen de disponibilidad en el que podrá ser llamado para prestar sus servicios hasta las 12.00 horas del mismo día a la realización efectiva de las horas adicionales, siempre que en dicho día no estuviera disfrutando de vacaciones, permiso retribuido o asuntos propios.

5.- Al comienzo de cada temporada, la empresa informará al Comité el personal que se ha inscrito voluntariamente al régimen de disponibilidad de horas de jornadas adicionales.

Para poder entrar en dicha bolsa, los trabajadores/as deberán realizar de forma completa la formación on-line a la que tienen acceso e igualmente tendrán que estar disponibles siempre que se les llame para cubrir necesidades.

El personal que no pueda cumplir con la disponibilidad que se exige al pertenecer a esta bolsa, deberá comunicarlo de inmediato a la empresa (siempre antes de que haya sido llamado para cubrir una necesidad) y salir de la misma. Todo aquel que permanezca tendrá que acudir al llamamiento o en caso contrario se considerará como una falta/absentismo, debiendo ser justificada al igual que si se tratase de una falta en un día de cuadrante asignado.

Artículo 29. *Descanso semanal.*

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

Artículo 30. *Trabajos en días festivos.*

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

Por lo que respecta al personal Fijo discontinuo horas, las jornadas trabajadas en los referidos días festivos se compensarán en permiso retribuido al 80% durante jornadas de Parque cerrado al público según el calendario de Parque (ver art. 28.7 de Jornada Máxima).

Artículo 31. *Calendario laboral.*

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

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

El calendario debe contener lo siguiente:

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

La apertura de parque en el año no será inferior a 140 días. En caso contrario la empresa abonará los salarios de la diferencia de días entre los que cada año se fijen como apertura de parque y los 140 que se comprometen, si aquellos son inferiores a esta cifra a no ser que:

- Se hayan cumplido las horas/días garantizados en la temporada.
- Los días de apertura inferiores a 140 establecidos para el calendario anual obedezcan a la realización de obras que supongan modificación del Parque o cualquier situación análoga.
- Los días de no apertura del Parque obedezcan a causas previstas en el Convenio.

Si al fijar el calendario de un concreto año al inicio de cada temporada, la empresa estableciese un número superior de días de apertura al estipulado como mínimo en el presente Convenio (140 días), ésta se compromete a reconocer como calendario oficial para esa específica temporada este último mayor número de días, supeditando este calendario al cumplimiento de los tres puntos anteriormente citados.

Artículo 32. *Vacaciones anuales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Licencias y permisos retribuidos.*

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

— Por el tiempo necesario y razonable para asistir al médico especialista, con la correspondiente prescripción del médico de cabecera.

— Por accidente o enfermedad grave, por hospitalización o intervención quirúrgica, por reposo domiciliario derivado de lo anterior y prescrito por el médico, de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, con derecho al disfrute irregular durante el periodo de hospitalización:

* Si se produce en Sevilla o su área metropolitana: 3 días naturales.

* Si se produce fuera de Sevilla o su área metropolitana: 4 días naturales.

— Por fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad

* Si se produce en Sevilla o su área metropolitana: 2 días naturales.

* Si se produce fuera de Sevilla o su área metropolitana: 4 días naturales.

— Por boda de hermanos o hermanas, hijos o hijas y padre o madre del trabajador o trabajadora: 1 día natural.

— Por natalidad: 3 días naturales,

— Por cambio o traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

— Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales.

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo. La mujer por su voluntad podrá sustituir esta ausencia de una hora en dos ausencias de 45 minutos cada una, o por una reducción de la jornada de 45 minutos.

— Se reconoce, también, el permiso del trabajador/a que celebre e inscriba como pareja de hecho, igualándolo al derecho que ya ostenta todo/a trabajador/a que lo solicite por razón de matrimonio, como establece el art. 37.3 del TRET, no pudiéndose retribuir un 2.º permiso tras contraer matrimonio si ya disfrutó al formalizar la unión de hecho con la misma persona.

— El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Este permiso retribuido se entenderá igualmente cuando se concurra a exámenes de oferta pública.

— El personal que quiera acogerse a una excedencia voluntaria tendrá que tener al menos un año de antigüedad en la empresa, solicitarla por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, y que haya transcurrido más de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

— Las causas que den lugar a permiso se comunicarán por escrito a RRHH o en su defecto a la UGC en impreso facilitado por la empresa, con la máxima antelación posible y acompañando el correspondiente justificante.

Se exceptúan los casos de urgencia.

— En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

— Las licencias se disfrutarán sin pérdida de retribución.

— El trabajador o trabajadora podrá disponer, sin retribución y por cada temporada, de cuatro días por asuntos propios en caso de empleados que se encuentren a plena disposición. En lo que respecta a la solicitud y autorización se estará a lo establecido en el artículo 28.6 para la permuta en los cuadrantes.

Los empleados que no se encuentren a plena disposición no tendrán días de asuntos propios.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuciones

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

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

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

Artículo 36. *Tablas salariales.*

Las partes acuerdan que, durante las cuatro temporadas de vigencia del Convenio, tomando como fecha de comienzo para este punto en concreto la del 1 de enero de 2019, se aplicarán las tablas salariales que se incorporan como anexo I del Convenio.

La subida salarial anual para cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio, para todos los trabajadores de la empresa, será el equivalente al incremento de precios al consumo (IPC), si es positivo, más un 0,5%, incremento que se producirá automáticamente y por tanto no condicionado a la evolución de la situación de la empresa.

- Para el año 2019 se aplicará una subida salarial del IPC (sólo si es positivo) + 0,5%.
- Para el año 2020 se aplicará una subida salarial del IPC (sólo si es positivo) + 0,5%.
- Para el año 2021 se aplicará una subida salarial del IPC (sólo si es positivo) + 0,5%.
- Para el año 2022 se aplicará una subida salarial del IPC (sólo si es positivo) + 0,5%.

Con el objetivo de lograr la recuperación salarial como consecuencia de la reducción salarial aplicada a partir del ERE del año 2013, se contempla un incremento en las tablas salariales, por tanto con el carácter de consolidable, a partir del 1 de enero de 2019, cifrado en el 5,5% para Operadores/as Polivalentes y Operadores/as Técnicos y asistentes, el 6% para supervisores, encargados y técnicos, y el 6,5% para directores, jefes de departamento y responsables. Dichos porcentajes se determinarán tomando como base de cálculo los conceptos salariales que experimentaron reducción a resultados del ERE de 2013.

Dicho incremento también será aplicable a los contratados con posterioridad al ERE de 2013, pero procederá la reducción o desaparición del complemento ad-personam que puedan tener pactado con carácter individual, en términos que compensará o absorberá el incremento aquí previsto. Dicho incremento no será aplicable a los trabajadores contratados como eventuales en la categoría Operador Polivalente N-2 dentro del grupo profesional 1.

Artículo 37. *Salario base.*

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

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

Artículo 38. *Plus de fidelidad.*

El personal de la estructura fija discontinua con al menos un cuatrienio de antigüedad en la empresa, con un límite de cinco cuatrienios, que en la vigente temporada se encuentre en situación de plena disposición percibirá a la finalización de cada una de las

temporadas de vigencia del Convenio, una paga igual al importe del 4%, del Salario Mínimo Interprofesional mensual vigente en cada momento, multiplicado por el número de meses completos que el trabajador/a haya permanecido en alta y por el número de cuatrienios. Siendo la fórmula resultante:

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

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

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

Artículo 39. *Plus de eventos.*

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

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

Artículo 40. *Plus de nocturnidad.*

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

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

Artículo 41. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Artículo 42. *Premio de temporada.*

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

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

Artículo 43. *Uniformes.*

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

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

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

Para ello, la empresa concederá una ayuda de 25 euros por temporada antes de la incorporación. En caso de no finalizar la misma y de no haber transcurrido al menos 3 meses, este importe será descontado del finiquito.

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

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 44. *Becas.*

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

Para la concesión de becas se contará con lo que determine el Comité de Becas, constituido por un representante de cada sección sindical que conforme el Comité de Empresa y, de forma paritaria, por el mismo número de representación empresarial.

Los criterios para la concesión de becas serán:

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

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

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

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

La empresa dotará la bolsa para becas de estudio con 3.000 €, y la de otros aspectos sociales con 13.000 €, para cada uno de los años de vigencia del Convenio. El destino del fondo de otros aspectos sociales se acordará entre la empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 45. *Accidente de trabajo.*

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

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

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

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

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

Artículo 46. *Seguro colectivo.*

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

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

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

Las cuotas y riesgos cubiertos son:

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

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

Artículo 47. *Comedor.*

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

El comedor de empleados/as permanecerá abierto y prestando servicio desde las 13.00 hasta las 18.00 horas.

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

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

Artículo 48. *Entradas para el personal.*

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador/a 21 entradas al Parque Temático y 6 al acuático siempre que se incorpore antes del 1 de mayo y por un periodo previsto de al menos 6 meses.

Podrán ser retiradas en el departamento de RRHH tras su incorporación. En caso de producirse la incorporación con posterioridad al 1 de mayo, a cada trabajador se le hará entrega de 3 entradas mensuales del Parque Temático y 1 del Parque Acuático.

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

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

Podrá canjearse cada 3 entradas por un pase de temporada, estando terminantemente prohibida la comercialización tanto de las entradas como de los pases de temporada.

Artículo 49. *Sala de estudio y lectura.*

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

CAPÍTULO IX *Régimen disciplinario*

Artículo 50. *Faltas y sanciones del personal.*

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

Asimismo, se compromete a la divulgación de otras faltas no recogidas en este régimen disciplinario, junto con la correspondiente sanción prevista, no pudiendo aplicar ninguna sanción si previamente no se ha hecho pública la normativa interna a seguir.

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

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

Artículo 51. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 52. *Procedimiento sancionador.*

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

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

Artículo 53. Faltas leves.

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

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

Artículo 54. Faltas graves.

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

- Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de tres meses. Bastará una sola falta sin con ello se crea un perjuicio a un compañero o compañera o a la empresa.
- Cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes.
- La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia en un plazo de 90 días.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo.
- Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros y compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.
 - Simular la presencia de otro empleado o empleada al trabajo, firmando o fichando por él o ella.
 - La imprudencia en acto de servicio incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad.
- Si implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros o compañeras o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.
 - Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.
 - Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o la empresa.
 - La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.
 - No entregar fehacientemente a la empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta o confirmación derivados de una situación de incapacidad temporal.
 - Emplear para uso o consumo propios productos, enseres y prendas de la empresa.
 - Realizar sin el oportuno permiso trabajos de índole particular durante la jornada.
 - La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado previamente la atención al trabajador o trabajadora o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o compañeras que realicen su trabajo en el mismo local o de la clientela.
 - La falta de respeto hacia el público, mandos, personal subordinado y compañeros o compañeras de trabajo.
 - Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.
 - No entregar a la mayor brevedad posible a la Dirección de la empresa cualquier notificación o documento, ya sea oficial o de importancia para ella.
 - El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la empresa o compañeros y compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.
 - Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.
 - Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.
 - Originar riñas y pendencias con sus compañeros o compañeras de trabajo. Si fuera con la clientela, se considerará falta muy grave.
 - Los abusos de autoridad y de posición dominante, de un cargo superior a uno subordinado.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 56. *Clases de sanciones.*

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

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

— Por faltas leves:

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

— Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

— Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b) Despido disciplinario.

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

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

De no hacerse así prescribirá su cumplimiento.

Artículo 58. *Enumeración.*

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

CAPÍTULO X
Derechos sindicales

Artículo 59. *Derechos sindicales.*

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

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

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

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

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

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

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

Aquellos Delegados o Delegadas Sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa tendrán únicamente las atribuciones que la ley les confiere.

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

Los Delegados y Delegadas Sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho al mismo crédito horario que éstos.

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

- Créditos de horas para miembros del Comité de Empresa:

<i>Trabajadores y trabajadoras</i>	<i>N.º horas</i>
Hasta 100	15 mensuales a utilizar por cada miembro
Desde 101 hasta 250	20 mensuales a utilizar por cada miembro
Desde 251 hasta 500	30 mensuales a utilizar por cada miembro
Desde 501 hasta 750	35 mensuales a utilizar por cada miembro
Desde 751 en adelante	40 mensuales a utilizar por cada miembro

- Los componentes del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales dispondrán de una bolsa anual de crédito horario. Su distribución se realizará proporcionalmente entre cada miembro que podrá hacer uso irregular de la misma durante el año, así como podrá acumularlas a otros miembros de Comité o Delegados y Delegadas Sindicales. La citada bolsa se concretará en reunión conjunta entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa.

- Tres miembros del Comité de Empresa, designados por dicho Órgano, serán dados de alta con un mes de antelación a la fecha prevista de apertura del Parque al público, y se mantendrán en tal situación hasta los quince días siguientes a la fecha finalización de la Temporada, para propiciar un mejor desarrollo de sus actividades sindicales y representativas. Las jornadas comprendidas en los referidos periodos de permanencia en alta se computarán con cargo al crédito horario sindical, a excepción de un número total de 500 horas.

- El Comité de Empresa tendrá la facultad de designar Delegados o Delegadas de Prevención de entre los Delegados y Delegadas Sindicales, aun cuando no sean miembros del Comité de Empresa.

- Los componentes del Comité de Empresa y los Delegados o Delegadas Sindicales que tengan la condición de fijos discontinuos permanecerán en alta desde el primer día de la temporada hasta la finalización de la misma, con independencia del orden que ostenten en las bolsas de llamada.

CAPÍTULO XI
Jubilación parcial anticipada

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

Las partes acuerdan que Empresa y trabajadores y trabajadoras, a título individual, puedan negociar y acordar la jubilación parcial anticipada mediante contrato de relevo de los trabajadores y trabajadoras interesados en dicha situación y que reúnan los requisitos legalmente establecidos al efecto.

ANEXO I
Tablas salariales años 2019- 2022

Las tablas salariales de 2019 se obtienen de aplicar una subida salarial, tomándose como referencia las tablas de 2018, del 5,5% para los grupos profesionales 2 y 3, el 6% para los grupos profesionales 4 y 5 y el 6,5% para los grupos profesionales 6 y 7, aplicándose sobre todos los conceptos que sufrieron una reducción en el ERE de 2013.

Para cada uno de los cuatros años de vigencia del Convenio, esto es, 2019, 2020, 2021 y 2022, se incrementará con el IPC real, siempre que sea positivo, más un diferencial del 0,5%.

FIJOS DISCONTINUOS HORAS	2019 INCREMENTO RECUPERACIÓN SALARIAL HORAS		
<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Prorrata pagas extras</i>	<i>Salario bruto hora</i>
GRUPO PROFESIONAL 1			
OPERADOR/A POLIVALENTE N-2	5,039	0,840	5,879
GRUPO PROFESIONAL 2			
OPERADOR/A POLIVALENTE N-1	5,519	0,920	6,439
GRUPO PROFESIONAL 3			
OPERADOR/A TÉCNICO/A NIVEL 1	6,386	1,064	7,450
OPERADOR/A TÉCNICO/A NIVEL 2	5,924	0,987	6,911
GRUPO PROFESIONAL 4			
ENCARGADO/A N-1	7,814	1,302	9,116
ENCARGADO/A N-2	6,919	1,153	8,072
ENCARGADO/A N-3	6,481	1,080	7,561

ESTRUCTURA y FIJOS DISCONTINUOS MESES	2019 INCREMENTO RECUPERACIÓN SALARIAL MESES				
<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Prorrata pagas extras</i>	<i>Plus polivalencia y nocturnidad</i>	<i>Plus transporte</i>	<i>Salario bruto hora</i>
GRUPO PROFESIONAL 7					
JEFE/A DEPARTAMENTO	2.226,70	371,12	237,99	80,39	2.916,20
GRUPO PROFESIONAL 6					
RESPONSABLE	1.638,58	273,10	216,60	81,22	2.209,50
GRUPO PROFESIONAL 5					
SUPERVISOR/A	1.183,48	197,25	153,71	84,21	1.618,65
GRUPO PROFESIONAL 4					
TECNICO TELECO/ MANTENIMIENTO	1.273,20	212,20	90,84	84,21	1.660,44
ENCARGADO/A N1	1.028,53	171,42	90,84	84,21	1.375,00
TECNICO/A 1. ^a	1.159,33	193,22	90,84	84,21	1.527,59
TECNICO/A 2. ^a	1.028,53	171,42	90,84	84,21	1.375,00
GRUPO PROFESIONAL 3					
OPERADOR/A TÉCNICO/A NIVEL 1	990,83	165,14	0,00	31,85	1.187,81
GRUPO PROFESIONAL 2					
ASISTENTE 1. ^a	1.021,54	170,26	0,00	31,69	1.223,49
ASISTENTE 2. ^a	990,99	165,17	0,00	0,00	1.156,16

ANEXO II

Acuerdo sobre sistema de llamada del personal fijo discontinuo

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

Se realizará un orden de llamada específico e independiente por cada una de las Bolsas de llamada.

El sistema de llamada será:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los nuevos trabajadores/as que en el futuro se pudieran incorporar al colectivo de fijos discontinuos, serán igualmente llamados por riguroso orden de antigüedad; dentro de la bolsa a la que pertenecen.

ANEXO III

Uniformidad Parque Isla Mágica

Empresa y Comité han acordado unas normas y recomendaciones sobre imagen y uniformidad y es de obligado cumplimiento por toda la plantilla, ya que al trabajar de cara al público debemos cuidar nuestro aspecto y nuestra higiene personal.

Una correcta imagen potencia la comunicación no verbal, por ello la imagen que transmitamos es fundamental para ofrecer una adecuada imagen del Parque. Esta normativa afecta tanto al personal contratado por Isla Mágica como a todo aquel personal subcontratado que preste sus servicios dentro del Parque.

Los criterios básicos de aplicación en la uniformidad de Isla Mágica serán:

1. Accesorios: Éstos deben ser discretos (pendientes, collares, cadenas o pulseras, anillos, etc.). No abusar de los accesorios tanto por imagen como por seguridad.

2. Peinado: Todo/a empleado/a debe mantener el pelo limpio y bien peinado. El pelo cuya longitud sobrepase el cuello es recomendable llevarlo siempre recogido, y obligatorio en aquellos puestos donde haya que cumplir con las buenas prácticas higiénico-sanitarias.

Nota: El colectivo de cocina se regirá por la normativa de higiene y manipulación de alimentos.

En definitiva, el aspecto físico debe ser cuidado, y los accesorios que se utilicen deben ser discretos.

3. Debemos ir siempre uniformados mientras estemos trabajando, si faltara alguna prenda, comunicarlo a los Supervisores/as que tomarán las medidas oportunas.

4. El uniforme debe estar limpio, arreglado y completo al igual que los zapatos.

5. No está permitido, dentro del parque y durante el desarrollo de nuestra jornada de trabajo, combinar las prendas del uniforme con otras visibles que no pertenezcan a él.

6. El personal debe cambiarse de ropa en las instalaciones que la empresa tiene para ello; excepcionalmente se permite la utilización del uniforme en el trayecto del domicilio al puesto de trabajo. No olvidemos que con uniforme representamos a Isla Mágica, por lo que debemos ser cuidadosos en nuestro comportamiento cuando vamos uniformados en zonas exteriores a Isla Mágica.

7. En caso de que se nos entregue el calzado con el uniforme (para aquellos puestos que supone un EPI) éste es de uso obligatorio. Es imprescindible llevar el calzado siempre limpio. En la presente temporada, y para aquellos/as empleados/as que no requieran de un calzado especial, se incluirá en nómina 30 euros para la compra de calzado recomendado deportivo - color blanco completamente sin grandes logos, símbolos o marcas - sin tacones.

8. Gorras: Será recomendable su utilización en todos aquellos puestos de trabajos que se desarrollen en espacios abiertos (aparcamientos, torniquetes, atracciones, juegos, limpieza de viales, etc.).

9. Polos / Camisetas: Se debe llevar al menos un botón abrochado, así como llevar el polo / camiseta por fuera del pantalón.

10. Identificación: Nuestra identificación con el nombre es necesaria llevarla en el lado derecho de la camiseta.

11. Gafas de sol: Pueden llevarlas aquellas personas que trabajen en el exterior. Deben tener un diseño discreto. Aquellos/as que lleven gafas de sol deben quitárselas cuando hablen con un visitante.

12. Está prohibido comer o fumar mientras estemos con uniforme o acreditación en el puesto de trabajo o en tránsito por el interior del Parque, al igual que llevar mochilas o bolsas grandes, que deberemos dejar en nuestra taquilla situada en los vestuarios. Se permitirá el uso de mochilas discretas y de pequeño tamaño.

Se podrá consumir cualquier tipo de bebida, exceptuando las alcohólicas, evitando hacerlo de cara al público o, en cualquier caso, de forma discreta en presencia de éste.

13. Está prohibido usar el teléfono móvil propio durante la jornada de trabajo.

14. Anualmente se proporciona al/a trabajador/a la ropa de trabajo adecuada para la realización de sus funciones. Dicha entrega tiene carácter no salarial. En casos de deterioro por uso indebido o pérdida injustificada del uniforme, se descontará el valor del mismo de las percepciones que correspondan al trabajador/a. El incumplimiento de las normas relativas a la Uniformidad llevará como consecuencia la aplicación del régimen disciplinario del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de valorar cualquier propuesta de modificación en todo lo concerniente a la uniformidad de los empleados/as.

34W-555

DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

Jefatura Provincial de Tráfico de Sevilla

Resolución del Jefe Provincial de Tráfico de Sevilla sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de X Carrera Popular la Tagarrera (La Puebla de los Infantes) 28 de febrero de 2019.

ANTECEDENTES DE HECHO

Durante el día 28 de febrero de 2019, se celebrará el evento X Carrera Popular La Tagarrera (La Puebla de los Infantes), siendo necesario el establecimiento de un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 del Texto Refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. *Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.*

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto (artículo 16.1 del texto articulado).

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados (artículo 16.2 del texto articulado).

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad vial o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el peticionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 39. *Limitaciones a la circulación.*

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travesías, se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo, por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia. [...]

Por todo cuanto antecede, resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales:

Para garantizar seguridad vial durante la celebración de la prueba, la carretera SE-7105 (Peñaflor – La Puebla de los Infantes) permanecerá cortada al tráfico entre las 12.30 y las 12.50 horas aproximadamente. La carretera se cortará en ambos sentidos entre los kilómetros 10+000 y 12+300. Debiéndose llevar a cabo la señalización e información de dicho corte por parte de la organización, asegurando al máximo la Seguridad Vial de los participantes en el evento (corredores), así como la del resto de los usuarios de las distintas vías afectadas.

Una vez iniciada la prueba, los vehículos que tengan que circular por la vía, acompañando a la misma, deberán portar acreditación para hacerlo, incluidas las bicicletas. Y los vehículos a motos de dos y cuatro ruedas, deberán circular siempre haciendo uso del alumbrado de cruce.

En Sevilla a 6 de febrero de 2019.—La Jefe Provincial de Tráfico, Ana Luz Jiménez Ortega.

8W-1009

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

Comisaría de Aguas

N.º expediente: M-6185/2016-CYG

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

Peticionarios: Asunción Borrego Gamito y Juan Díaz González.

Uso: Riego (leñosos-olivar) 88,500 hectáreas.

Volumen anual (m³/año):132.750,00.

Caudal concesional (l/s):4,21.

Captación:

Núm. de capt.	M.A.S./Cauce	Término municipal	Provincia	Coord. X UTM (ETRS89) Huso 30	Coord. Y UTM (ETRS89) Huso 30
1	Carnerero, (Arroyo) - Aguas invernales en balsa	Gilena	Sevilla	327169	4117057
2	Serón, Arroyo - Aguas invernales en balsa	Gilena	Sevilla	327461	4116595
3	MAS: Sin clasificar	Gilena	Sevilla	326791	4116943
4	MAS: Sin clasificar	Gilena	Sevilla	327111	4117060
5	MAS: Sin clasificar	Gilena	Sevilla	327207	4117078
6	MAS: Sin clasificar	Gilena	Sevilla	327402	4117619

Objeto de la transmutación:

Se trata de tramitar la transmutación de derechos procedentes del expediente de aguas privadas 2649/1995 con cuatro tomas subterráneas y cambiar las características de la concesión 17/3829 en el sentido de establecer una nueva ubicación para la toma del arroyo Serón.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los arts.144 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 9 de mayo de 2018.—El Jefe de Servicio, Javier Santaella Robles.

36W-4639-P

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 668/2018 Negociado: J

N.I.G.: 4109144420180007205

De: D/Dª. ANTONIO SANCHEZ MEJIAS

Abogado: TOMAS MANUEL ROMERO DIAZ

Contra: D/Dª. DISEGAS SL DISTRIBUIDORA SEVILLANA DE GAS SL, TGSS y INSS

EDICTO

D/Dª Mª DE LOS ANGELES PECHE RUBIO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 668/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. ANTONIO SANCHEZ MEJIAS contra DISEGAS SL DISTRIBUIDORA SEVILLANA DE GAS SL, TGSS y INSS sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado RESOLUCION de fecha del tenor literal siguiente:

PROVIDENCIA DEL MAGISTRADO-JUEZ D. MARTIN JOSÉ MINGORANCE GARCIA

En SEVILLA, a treinta y uno de enero de dos mil diecinueve

En las presentes actuaciones, la parte actora hace constar en su demanda un determinado domicilio de la empresa co-demandada; a estos efectos, se intenta la citación por correo de la misma en el domicilio indicado, si bien resulta devuelta por el servicio de correos por “Desconocido/a”.

Obtenida la información mercantil de la empresa co-demandada, se comprueba que el domicilio social que allí consta coincide con el de la demanda.

Intentada la notificación personal a través de exhorto al Juzgado Decano de Dos Hermanas (Sevilla), consta diligencia negativa en el citado domicilio.

Siendo así, finalmente se realiza por edictos mediante su publicación en el B.O.P.

A la vista de lo anteriormente expuesto, se observa cómo, en el presente caso, no se ha dado un correcto y debido cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 53-1 de la L.R.J.S. que, a su vez, nos remite, entre otros, a lo dispuesto en el Art. 158 de la L.E.C..

El Art. 53-1 de la L.R.J.S. señala que “Los actos de comunicación se efectuarán en la forma establecida en el Capítulo V del Título V del Libro I de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, con las especialidades previstas en esta Ley, debiendo siempre agotarse todas las posibles vías existentes para lograr la efectividad de las notificaciones.”

Por otro lado, el Art. 155-1 de la L.E.C. dispone, en lo que aquí interesa, que:

“Cuando las partes no actúen representadas por procurador o se trate del primer emplazamiento o citación al demandado, los actos de comunicación se harán por remisión al domicilio de los litigantes.”

El Art. 156-2 de la L.E.C. indica que “En ningún caso se considerará imposible la designación de domicilio a efectos de actos de comunicación si dicho domicilio constara en archivos o registros públicos, a los que pudiere tenerse acceso.”

De igual forma, el citado Art. 158 de la L.E.C., dispone que:

“Cuando, en los casos del apartado 1 del artículo 155, no pudiera acreditarse que el destinatario ha recibido una comunicación que tenga por finalidad la personación en juicio o la realización o intervención personal de las partes en determinadas actuaciones procesales, se procederá a su entrega en la forma establecida en el artículo 161.”

Y, también, el Art. 161 de la L.E.C. dispone, en lo esencial y que aquí interesa, que:

“1. La entrega al destinatario de la comunicación de la copia de la resolución o de la cédula se efectuará en la sede del tribunal o en el domicilio de la persona que deba ser notificada, requerida, citada o emplazada.

La entrega se documentará por medio de diligencia que será firmada por el funcionario o, en su caso, el procurador que la efectúe y por la persona a quien se haga, cuyo nombre se hará constar.”

La lectura e interpretación sistemática y conjunta de todas las normas referidas nos lleva a concluir que, en lo que se refiere a la citación al Acto del Juicio Oral celebrado el pasado 22-10-18, no habiendo resultado positiva la citación de la demandada en el domicilio que se indicaba en la demanda, se debía, a la vista de la información mercantil obtenida, haber obtenido el domicilio del Administrador de la referida mercantil para intentar, en su caso, la citación de ésta a través de aquél.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, con suspensión del término para dictar la resolución correspondiente y con carácter previo a la eventual declaración de nulidad del Acto de Juicio Oral celebrado en las presentes actuaciones, se concede a las partes un plazo de TRES DÍAS para que formulen alegaciones respecto del eventual incumplimiento de las normas procesales aplicables a la citación de la empresa DISEGAS, S.L. y con su resultado se acordará.

MODO DE IMPUGNACIÓN: contra dicha resolución cabe recurso de REPOSICIÓN ante este Juzgado de lo Social, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de TRES DIAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Lo mandó y firma S.Sª. Ante mí. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado DISEGAS SL DISTRIBUIDORA SEVILLANA DE GAS SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 4 de febrero de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María de los Ángeles Peché Rubio.

8W-837

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 9

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 156/2015 Negociado: 2

N.I.G.: 4109144S20150001618

De: D/Dª. FREMAP

Contra: D/Dª. MARIA ISABEL GOMEZ DOMINGUEZ, VINNELL BROWN AND ROOT LLC SUCURSAL ESPAÑA, INSS, TGSS, AGILITY FIRST SUPPORT SL, J.A, PAE GOVERNEMENT SERVICES INCORPORATED y VECTRUS SYSTEMS CORPORATION SUCURSAL LLC

EDICTO

D/Dª GRACIA BUSTOS CRUZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 9 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 156/2015 a instancia de la parte actora D/Dª. FREMAP contra MARIA ISABEL GOMEZ DOMINGUEZ, VINNELL BROWN AND ROOT LLC SUCURSAL ESPAÑA, INSS, TGSS, AGILITY FIRST SUPPORT SL, J.A, PAE GOVERNEMENT SERVICES INCORPORATED y VECTRUS SYSTEMS CORPORATION SUCURSAL LLC sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado RESOLUCION del tenor literal siguiente:

DECRETO

Letrado/a de la Administración de Justicia D/Dª GRACIA BUSTOS CRUZ

En SEVILLA, a ocho de febrero de dos mil diecinueve

ANTECEDENTES DE HECHOS

UNICO.- Por Diligencia de Ordenación de fecha 28-09-2018, se señaló el acto de juicio del presente procedimiento para el próximo 27-02-2019, junto a otro procedimiento, por lo que en su consecuencia solo se señalaron para dicho día dos juicios; fecha en la que no se había realizado señalamientos por este juzgado y ello en base a las instrucciones del Magistrado de este Juzgado, al considerar de complejidad la celebración del presente juicio. Por error involuntario de esta Letrada, y con ocasión del levantamiento por el Magistrado de este Juzgado del señalamiento de los juicios que venían señalados para el próximo día 26 de septiembre de 2019, que han pasado al mencionado día 27-02-2019, resulta, haber en dicho día once juicio.

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. la Letrada de la Administración de Justicia y de este Juzgado, ACUERDA: Dejar sin efecto y en su consecuencia suspender el acto de juicio que viene señalado en los presentes para el próximo día 27-02-2018, señalándose nuevamente, para el próximo día 22 de marzo de 2019, a las 9,30 horas de su mañana ante el Magistrado de este Juzgado, en la Sala número 11 del edificio Noga de esta ciudad, debiendo las partes comparecer ante la secretaria de este juzgado a los efectos de su acreditación con 15 minutos de antelación. Así por este Decreto, lo acuerda y firma Dª GRACIA BUSTOS CRUZ, letrada de la administración de Justicia y del Juzgado de lo Social núm. Nueve de Sevilla.

Y para que sirva de notificación al demandado AGILITY FIRST SUPPORT SL, J.A JONES MANAGENT SERVICES INCORPORATED y PAE GOVERNEMENT SERVICES INCORPORATED actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 12 de febrero de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Gracia Bustos Cruz.

8W-1086

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 903/2018 Negociado: P

N.I.G.: 4109144420180009806

De: D/Dª. JOSE JURADO ARIAS

Abogado: FELIX ALBERTO GIRALDEZ GIL

Contra: D/Dª. ESTIMULO EMPRESARIAL SL, PK FRESADOS 2012 SL, BEWAY GRUPO EMPREARIAL SA, JAVIER (ADM. CON. SEVILLANA DE MAQUINARIA) VIDAL MARTINEZ, JOSE CARLOS ESPINAL GIL, CONSUELO RODRIGUEZ DIAZ, CONCEPCION (ADM. CON. PK FRESADOS) LOPEZ NIETO, SEVILLANA DE MAQUINARIA SA, PK FRESADOS COLOMBIA SAS y FOGASA

Abogado: FRANCISCO JAVIER VIDAL MARTINEZ

EDICTO

Dª. ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 903/2018 se ha acordado citar a SEVILLANA DE MAQUINARIA SA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 25 DE MARZO DE 2019 A LAS 11 H. para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. DE LA BUHAIRA Nº 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 6ª debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a SEVILLANA DE MAQUINARIA SA. Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 7 de febrero de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

6W-1051

AYUNTAMIENTOS

ARAHAL

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

Hace saber: Que esta Alcaldía, con fecha 28 de diciembre de 2018, ha dictado la siguiente resolución:

Decreto n.º 2617/2018.

Vista la convocatoria pública para la provisión interina, mediante el procedimiento de concurso-oposición, de plazas de Bomberos vacantes en la plantilla de funcionarios de este Excmo. Ayuntamiento, encuadradas en la escala de Administración Especial,

subescala de Servicios Especiales, clase Extinción de Incendios, categoría Bombero, dotada con las retribuciones básicas correspondientes al grupo funcional C2 («Boletín Oficial» de la provincia n.º 284 de 10 de diciembre de 2014).

Vista la propuesta final del Tribunal Calificador en relación con las pruebas de selección para proveer de forma interina las mencionadas plazas.

Vista la bolsa de funcionarios interinos constituida a partir del citado proceso selectivo.

Resultando que han cesado dos bomberos interinos, quedándose el Parque de Bomberos sin personal suficiente, y siendo absolutamente necesario continuar prestando el Servicio de Extinción de Incendios.

Es por lo que, por medio del presente, y de conformidad con lo preceptuado en el artículo 7 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a los que se ha de ajustar el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local, resuelve:

Primero. Nombrar funcionario interino del Excmo. Ayuntamiento de Arahál, con los derechos y obligaciones inherentes a dicho cargo, y con fecha de efectos del día 2 de enero de 2019, a:

—Don Horacio Delgado Navarro, con D.N.I. n.º 30.224.144M, en la categoría de Bombero, integrada en la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Extinción de Incendios, grupo C, subgrupo C2.

Segundo. Para adquirir la condición de funcionario interino deberá tomar posesión en el plazo de tres días, debiendo previamente prestar juramento o promesa, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, y siempre que haya finalizado completamente el curso de formación.

Tercero. Dar traslado de la presente resolución al interesado, a la Jefatura del Servicio de Bomberos, al Departamento de Intervención y al Negociado de nóminas, a éstos últimos junto con el acta de toma de posesión.

Cuarto. De conformidad con lo preceptuado en el artículo 25 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, hacer público, mediante anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, dichos nombramientos.

Quinto. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, dar cuenta al Pleno, en la primera sesión que se celebre, de la presente resolución.

Lo manda y firma.

En Arahál a 8 de febrero de 2019.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Márquez González.

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

Hace saber: Que esta Alcaldía, con fecha 28 de diciembre de 2018, ha dictado la siguiente resolución:

Decreto n.º 2618/2018.

Vista la convocatoria pública para la provisión interina, mediante el procedimiento de concurso - oposición, de plazas de Bomberos vacantes en la plantilla de funcionarios de este Excmo. Ayuntamiento, encuadradas en la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Extinción de Incendios, categoría Bombero, dotada con las retribuciones básicas correspondientes al grupo funcional C2 («Boletín Oficial» de la provincia n.º 284 de 10 de diciembre de 2014).

Vista la propuesta final del Tribunal Calificador en relación con las pruebas de selección para proveer de forma interina las mencionadas plazas.

Vista la bolsa de funcionarios interinos constituida a partir del citado proceso selectivo.

Resultando que han cesado dos bomberos interinos, quedándose el Parque de Bomberos sin personal suficiente, y siendo absolutamente necesario continuar prestando el Servicio de Extinción de Incendios.

Es por lo que, por medio del presente, y de conformidad con lo preceptuado en el artículo 7 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a los que se ha de ajustar el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local, resuelve:

Primero. Nombrar funcionario interino del Excmo. Ayuntamiento de Arahál, con los derechos y obligaciones inherentes a dicho cargo, y con fecha de efectos del día 2 de enero de 2019, a:

—Don Jonatan Martín Márquez, con D.N.I. n.º 44.361.656S, en la Categoría de Bombero, integrada en la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Extinción de Incendios, grupo C, subgrupo C2.

Segundo. - Para adquirir la condición de funcionario interino deberá tomar posesión en el plazo de tres días, debiendo previamente prestar juramento o promesa, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, y siempre que haya finalizado completamente el curso de formación.

Tercero. Dar traslado de la presente Resolución al interesado, a la Jefatura del Servicio de Bomberos, al Departamento de Intervención y al Negociado de nóminas, a éstos últimos junto con el acta de toma de posesión.

Cuarto. De conformidad con lo preceptuado en el artículo 25 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, hacer público, mediante anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, dichos nombramientos.

Quinto. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, dar cuenta al Pleno, en la primera sesión que se celebre, de la presente resolución.

Lo manda y firma.

En Arahál a 8 de febrero de 2019.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Márquez González.

15W-1004

BENACAZÓN

El Pleno del Ayuntamiento de esta localidad, en sesión ordinaria celebrado el día 31 de enero de 2019, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por participación en las convocatorias para la selección del personal al servicio del Ayuntamiento de Benacazón (Sevilla), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Se somete el expediente, de aprobación provisional de la citada ordenanza fiscal, a información pública,

por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas en virtud del artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

“ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PARTICIPACIÓN EN LAS CONVOCATORIAS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE BENACAZÓN (SEVILLA)

Ordenanza reguladora n.º

I. FUNDAMENTO Y NATURALEZA.

Artículo 1.º

En uso de las facultades concedidas por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo; y 20 a 27 y 57 de dicho texto refundido, este Ayuntamiento establece la Tasa por participación en las convocatorias para la selección del personal al servicio del ayuntamiento de Benacazón (Sevilla), que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal.

II. HECHO IMPONIBLE.

Artículo 2.º

Constituye el hecho imponible de la tasa, la actividad técnica y administrativa desarrollada con motivo al proceso de selección del personal funcionario y laboral entre quienes soliciten participar en las correspondientes pruebas de acceso o de promoción a los Cuerpos o Escalas de funcionarios o a las categorías de personal laboral convocadas por este Ayuntamiento.

III. SUJETO PASIVO.

Artículo 3.º

Son sujetos pasivos, en concepto de contribuyentes, las personas físicas que concurren como aspirantes a concursos, oposiciones y concursos-oposiciones, sean de carácter libre o restringido, que convoque la Excm. Corporación o sus organismos autónomos, para cubrir en propiedad plaza vacante de funcionarios o laborales.

IV. CUOTA TRIBUTARIA.

Artículo 4.º

Las cuotas a satisfacer por cada uno de los opositores o concursantes será de 9,5 euros por convocatoria.

V. DEVENGO.

Artículo 5.º

El devengo de la tasa, se producirá en el momento de la solicitud de inscripción de las pruebas selectivas.

Dicha solicitud de inscripción no se tramitará mientras no se haya hecho efectivo el importe de la tasa en el plazo previsto en la convocatoria.

VI. LIQUIDACIÓN E INGRESO.

Artículo 6.º

La tasa se exigirá en régimen de autoliquidación, mediante ingreso en cuenta restringida de recaudación que sera aperturada por la Tesorería a esos efectos, justificándose su pago, mediante carta de pago o documento que lo sustituya, aportándose con el escrito la solicitud de la participación en las convocatorias de selección de personal.

El pago se efectuará dentro del plazo, en la forma y lugar que se determine en la correspondiente convocatoria.

VII. NORMAS DE GESTIÓN.

Artículo 7.º

La falta de pago de la tasa en el plazo determinado en la convocatoria, determinará la inadmisión del aspirante a las pruebas selectivas.

A la solicitud de inscripción habrá de acompañarse en el expediente, en todo caso, del resguardo acreditativo de haber ingresado el importe de la tasa por participación en las convocatorias para la selección del personal al servicio del Ayuntamiento de Benacazón (Sevilla).

Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo, la actividad técnica y/o administrativa que constituye el hecho imponible de la tasa no se realice, procederá la devolución del importe correspondiente. Por tanto, no procederá devolución alguna de los derechos de examen en los supuestos de exclusión de las pruebas selectivas por causas imputables al interesado.

Disposición final.

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor una vez publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.»

En Benacazón a 5 de febrero de 2019.—La Alcaldesa, Juana María Carmona González.

15W-1037

BENACAZÓN

Doña Juana María Carmona González, Alcaldesa- Presidenta del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber que por decreto de Alcaldía. n.º 54/2019, de fecha 28 de enero de 2019 se acuerda publicar que los medios de pago y lugares de pago son mediante tarjeta en terminales de punto de venta que se ponen a disposición en el servicio de tesorería, o en las entidades financieras con sucursal en el termino municipal de Benacazón, previa presentación de las cartas de pago autoliquidadas que

hayan sido solicitadas en el servicio de tesorería municipal. Además, se acuerda publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia los siguientes acuerdos para general conocimiento.

«Primero: Poner en conocimiento de los contribuyentes obligados al pago y público en general, los periodos de exposición pública de los padrones fiscales, de los periodos de cobranza y fecha de los cargos en cuenta de recibos domiciliados de la tasa por ocupación de terrenos con finalidad lucrativa y la tasa por ocupación privativa y aprovechamientos especiales.

Segundo: Poner en conocimiento de los contribuyentes obligados al pago y público en general, los periodos de exposición pública de los padrones fiscales, de la tasa por canales y salientes y la tasa por entrada de vehículos, al tener en cuenta que el Ayuntamiento de Benacazón tiene competencias delegadas en relación a estos ingresos en el Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Diputación de Sevilla.

Tercero: Poner a disposición del público, para su comprobación, por plazo de un mes, en las dependencias municipales, en el Servicio de Tesorería Municipal, localizada en la Plaza de Blas Infante s/n, Benacazón (Sevilla); los padrones fiscales de las tasa por ocupación de terrenos con finalidad lucrativa, la tasa por ocupación privativa y aprovechamientos especiales, la tasa por canales y salientes y la tasa por entrada de vehículos, conteniendo las cuotas a pagar y los elementos tributarios determinantes de las mismas. Además, poner a disposición de los padrones de usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio y Enseñanza en la Guardería Infantil.

Cuarto: Aprobar los siguientes plazos de periodos de exposición pública de los padrones fiscales, periodo de cobranza en voluntaria y de fecha de cargo de recibos domiciliados.

Tasa por ocupación de terrenos con finalidad lucrativa.

Periodo de exposición pública del padrón: Un mes desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Periodo de cobranza en voluntaria: Dos meses desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Fecha cargo en cuenta de recibos domiciliados: Primer día del mes, transcurrido dos meses desde la publicación del citado acuerdo.

Tasa por ocupación privativa y aprovechamientos especiales.

Periodo de exposición pública del padrón: Un mes desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Periodo de cobranza en voluntaria: Dos meses desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Fecha cargo en cuenta de recibos domiciliados: El último día de cada trimestre, transcurrido dos meses desde la publicación del citado acuerdo.

Tasa por canales y salientes.

Periodo de exposición pública del padrón: Un mes desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Tasa por entrada de vehículos.

Periodo de exposición pública del padrón: Un mes desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Guardería.

Periodo de exposición pública del padrón: Un mes desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Periodo de cobranza en voluntaria: Los primeros 20 días de cada mes correspondiente desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Fecha cargo en cuenta de recibos domiciliados: El día 15 de cada mes, transcurrido el mes de prestación del servicio.

Servicio de Ayuda a Domicilio:

Periodo de exposición pública del Padrón: Un mes desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Periodo de cobranza en voluntaria: Los primeros 20 días de cada mes correspondiente desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Fecha cargo en cuenta de recibos domiciliados: El día 15 de cada mes, transcurrido el mes de prestación del servicio.»

Conforme a lo dispuesto en el art. 102.e de la Ley 58/2013, de 17 de diciembre, General Tributaria aplicable a la Hacienda de las Entidades locales en virtud de lo dispuesto en el art. 12 del real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Haciendas Locales, los citados padrones quedan expuestos al público y se ponen a disposición del público por un plazo de un mes, desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, en las dependencias municipales, en el Servicio de Tesorería Municipal, localizada en la Plaza de Blas Infante s/n, Benacazón (Sevilla).

Contra las deudas consignadas en el padrón contributivo y notificadas colectivamente mediante el presente anuncio los interesados podrán interponer recurso de reposición, ante el órgano que lo dictó, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del plazo de exposición pública conforme a lo dispuesto en el art. 14.2c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Benacazón a 5 de febrero de 2019.—La Alcaldesa, Juana María Carmona González.

15W-1036

CANTILLANA

En la Intervención Municipal, y conforme a lo dispuesto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General para el ejercicio 2019, aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el 14 de febrero de 2019. El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el plazo indicado no se hubieren presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, y por los motivos enumerados en el apartado segundo de ese artículo podrán presentar en el Registro General de este Ayuntamiento reclamaciones ante el Pleno en el plazo de quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Cantillana a 15 de febrero de 2019.—La Alcaldesa, Ángeles García Macías.

15W-1177

CAZALLA DE LA SIERRA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial aprobatorio del plan municipal de viviendas y suelo de Cazalla de la Sierra, adoptado el día 24 de enero 2018 cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la ley 7/1985, de 2 de abril, de bases del régimen local.

Con fecha 15 de marzo de 2018, se publicó anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, núm. 61 por un plazo de 30 días hábiles, en el tablón de anuncios, en la pagina web del Ayuntamiento y en el portal de transparencia, sin que durante dicho plazo se haya presentado alegación alguna.

Desde esta Alcaldía se tiene a bien publicar la aprobación definitiva del Plan Municipal de viviendas y suelo de Cazalla, por el término de un mes. Publíquese el presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el tablón de anuncios, en la sede electrónica, en el portal de transparencia, estando el documento accesible en el enlace siguiente:

<http://www.cazalladelasierra.es>.

<http://transparencia.cazalladelasierra.es>

Contra el presente acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, 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-administrativa.

En Cazalla de la Sierra a 12 de febrero de 2019.—El Secretario, Fernando José Cano Recio.

34W-1072

EL CORONIL

Doña María Josefa Isabel Gómez Gaspar, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que por resolución de Alcaldía n.º 38/2019 de 8 de febrero de 2019 se ha adoptado el siguiente acuerdo:

Ante la próxima puesta en marcha en nuestra localidad de los programas para la contratación de jóvenes de entre 18 y 29 años, mayores de 30 hasta 44 años, y mayores de 45 años de edad y el técnico de orientación correspondientes a los proyectos acogidos a la Orden de 20 de julio de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, de las iniciativas de cooperación local, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.

Esta Alcaldía en base a la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, resuelve:

Primero. Aprobar que el criterio de selección en los programas para la contratación de jóvenes de entre 18 y 29 años, mayores de 30 hasta 44 años, y mayores de 45 años de edad y el técnico de orientación correspondientes a los proyectos acogidos a la Orden de 20 de julio de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, de las iniciativas de cooperación local, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía de los candidatos remitidos por ese Servicio Andaluz de Empleo sea el orden de prelación recogido en el apartado 22 de la citada Orden de 20 de julio de 2018, así como la Orden de 16 de enero 2019, por la que se modifica la Orden de 20 de julio de 2018, de modo que en cada caso el procedimiento consistirá en solicitar oferta al Servicio Andaluz de Empleo y después se aprobarán las contrataciones conforme al documento de resultado de selección enviado por el Servicio Andaluz de Empleo en el que se relacionan las candidaturas ordenadas según la prelación de la citada normativa.

Segundo. Publicar el siguiente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento.

Tercero. Dar traslado del presente acuerdo al Servicio Andaluz de Empleo.

Cuarto. Ratificar la presente resolución en la próxima sesión de la Junta de Gobierno Local que se celebre.

En El Coronil a 11 de febrero de 2019.—La Alcaldesa, María Josefa Isabel Gómez Gaspar.

15W-1045

MORÓN DE LA FRONTERA

Don Juan Manuel Rodríguez Domínguez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que mediante Decreto de Alcaldía 2019/240, de fecha 5 de febrero de 2019, se aprueban las bases de pruebas selectivas para la realización de nombramientos interinos de Bombero-Conductor (bolsa de empleo temporal), con destino en el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios de este Ayuntamiento.

Dicha convocatoria se registrará por las bases que se aprueban junto con dicho Decreto, las cuales podrán consultarse en las dependencias municipales y en la siguiente dirección web: https://ayto-moron.transparencialocal.gob.es/es_ES/categoria/economica/gestionpersonal/procesosseleccion.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en en la forma prevista en las bases de la convocatoria.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Morón de la Frontera a 11 de febrero de 2019.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Rodríguez Domínguez.

15W-1044

PARADAS

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

Hace saber: El Pleno del Ayuntamiento de Paradas (Sevilla), en su sesión ordinaria celebrada el día 26 de diciembre de 2018 adoptó, entre otros, acuerdo de aprobación del plan económico-financiero para el periodo 2018-2019, por incumplimiento de la Regla de Gasto en la liquidación del ejercicio económico de 2017.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 23.4 de la Ley 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en el artículo 26 del Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, aprobado por Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, el documento aprobado se expone al público con efectos exclusivamente informativos durante toda su vigencia, el cual estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://sede.paradas.es>) y ejemplar en papel a disposición del público en las dependencias municipales.

Paradas a 31 de enero de 2019.—El Alcalde, Rafael Cobano Navarrete.

34W-1109

PEDRERA

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de esta localidad por el que se aprueba definitivamente el expediente de modificación de créditos n.º 02/2018 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial de este Ayuntamiento, adoptado en fecha 21 de diciembre de 2018, sobre suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería, como sigue a continuación:

Suplemento en aplicaciones de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
161	225.01.00	Tributos Comunidad Autónoma. Canon autonómico. Liquidación año 2015, 2016 y 1º semestre 2017	80.000,00	174.759,59	254.759,59

Esta modificación se financia con cargo al remanente de tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

Suplemento en concepto de ingresos

Aplicación económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	7	0.00	Remanente de tesorería	174.759,59
			Total	174.759,59

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- La insuficiencia en el estado de gastos del presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Pedrera a 8 de febrero de 2019.—El Secretario, Arturo Manuel González Toledano.

15W-1005

LA PUEBLA DE CAZALLA

Don Antonio Martín Melero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que mediante Decreto de Alcaldía núm. 2019-0137, de fecha 4 de febrero de 2019, ha acordado lo siguiente:

«Asunto: Expediente núm. 172/2019 Aprobación oferta de empleo público para el año 2019.

Visto que por acuerdo de Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el 5 de julio de 2018, se aprobó, juntamente con el Presupuesto anual, la plantilla de personal siendo publicadas íntegramente en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 186, de fecha 11 de agosto de 2018.

Considerando que la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 contempla en su art. 19 previsiones relativas a la aprobación de la Oferta de Empleo Público, limitando las plazas a incluir en ésta conforme a la tasa de reposición de efectivos analizadas en el informe del Departamento de Personal, de fecha 4 de febrero de 2019.

Considerando necesario y urgente la aprobación de la misma para, posteriormente, convocar las correspondientes pruebas selectivas, cuya cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Visto el informe del Departamento de Personal, de fecha 4 de febrero de 2019, el Acta de la Mesa General de Negociación, de fecha 30 de enero de 2019, en la que se expone la necesidad de aprobación de la misma, siendo aprobada por unanimidad de los presentes y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en los artículos 91 y 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, resuelvo:

Primero.—Aprobar la oferta de empleo público de este Ayuntamiento para el año 2019 para la selección de personal laboral, compuesta por la plaza que a continuación se relaciona:

Personal laboral:

<i>Denominación</i>	<i>Nº</i>	<i>Sistema de acceso</i>
Fontanero/a	1	Turno libre

Segundo.—Publicar la oferta de empleo público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla, en la sede electrónica (<https://sede.lapuebladecazalla.es/>) y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Tercero.—El plazo máximo para la ejecución de la oferta de empleo público, será de tres años, a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Puebla de Cazalla a 4 de febrero de 2019.—El Alcalde-Presidente, Antonio Martín Melero.

34W-1064

LA RINCONADA

Extracto de la Resolución 39/2019-Int, de 29 de enero de 2019 del Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Rinconada por el que se aprueban las bases reguladoras par al concesión de ayudas para la financiación de proyectos de cooperación al desarrollo y solidaridad con países empobrecidos, sensibilización y de acción social, 2019.

BDNS (Identif.): 440008.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la base de datos nacional de subvenciones <http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>

Primero. *Beneficiarios.*

Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo debidamente inscrita en el registro de asociaciones, fundaciones o cualquier otro de carácter público, como mínimo un año antes de la presentación de solicitudes a la convocatoria.

Segundo. *Objeto.*

El objeto y finalidad de la presente convocatoria es la cofinanciación de Proyectos de Cooperación al Desarrollo y Solidaridad con países empobrecidos, proyectos de Educación y Sensibilización al Desarrollo que se realicen en La Rinconada, y proyectos específicos de Acción Social, destinados a núcleos de población desfavorecidos en países en vías de desarrollo a ejecutar en La Rinconada, 2019.

Tercero. *Bases reguladoras.*

La presente convocatoria se registrará por las bases reguladoras contenidas en la Resolución 39/2019-Int, de 29 de enero de 2019 del Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Rinconada, por el que se aprueban las bases reguladoras par al concesión de ayudas para la financiación de proyectos de cooperación al desarrollo y solidaridad con países empobrecidos, sensibilización y de acción social, 2019, publicadas en el tablón de anuncios en su página web www.larinconada.es y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 31 de fecha 7 de febrero de 2019.

Cuarto. *Cuantía.*

La cuantía total de las subvenciones objeto de estas bases, con cargo al Presupuesto del Ayuntamiento de La Rinconada, asciende hasta un máximo de 95.000,00 euros, distribuidos según se recoge en la base undécima, «cuantía de las ayudas», de las bases reguladora de la convocatoria.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de las solicitudes, junto con la documentación exigida será de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la publicación del extracto de las bases en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla realizado a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

Las solicitudes deberán presentarse conjuntamente con la documentación exigida en la base quinta, «documentación a presentar», de las bases reguladora de la convocatoria, en el Registro municipal, sito en Plaza España, 6 de La Rinconada o por los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/15, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

Sexto. *Otros datos.*

El pago de la subvención se realizará mediante el abono del 75% de la subvención, tras el acuerdo de acuerdo de concesión y tras la firma del correspondiente convenio, siendo abonado el 25% restante de la subvención previa la justificación del total de la subvención.

Cuando concurren circunstancias excepcionales, podrá abonarse por anticipado la totalidad de la subvención, debiendo justificarse debidamente en la propuesta de resolución que elabore la Comisión de Valoración dichas circunstancias.

En La Rinconada a 14 de febrero de 2019.—El Alcalde, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

4W-1178

UTRERA

Se hace saber: Para general conocimiento, que ha sido aprobado por Decreto de Alcaldía de fecha 12 de febrero de 2019, el padrón fiscal por el concepto de tasa por recogida de basuras y entrada de vehículos a través de las aceras de Utrera, Guadalema de los Quintero, Pinzón y Trajano, correspondiente al primer semestre del año 2019.

Asimismo, se hace saber que durante el plazo de exposición pública de 15 días el padrón estará a disposición de los interesados en el Departamento de Gestión de Ingresos del Ayuntamiento, sito en Plaza de Gibaxa número 1.

Contra el acto de aprobación del padrón podrá formularse recurso de reposición ante la autoridad u órgano que lo dictó en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública del correspondiente padrón (artículo 14.2.c del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales).

En Utrera a 12 de febrero de 2019.—El Secretario General, Juan Borrego López.

34W-1078

EL VISO DEL ALCOR

Doña Elisa Prados Pérez, Secretaria General del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Pleno de esta Corporación municipal en su sesión ordinaria celebrada el día treinta y uno de enero de 2019, al punto 6.º de su orden del día, por unanimidad de los dieciséis Concejales presentes de los diecisiete que de hecho y de derecho componen la Corporación, aprobó la propuesta de modificación de ordenanza sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial en el municipio de El Viso del Alcor, cuyo contenido literal se transcribe a continuación:

«Visto el informe emitido por la Secretaria General en fecha 23 de febrero de 2017, sobre procedimiento de tramitación, aprobación y publicación aplicable a las Ordenanzas y Reglamentos Municipales y en concreto para modificar la Ordenanza municipal reguladora del tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial en el municipio de El Viso del Alcor.

Visto el informe emitido en fecha 22 de agosto de 2018, por el arquitecto técnico municipal que he sido designado para la realización de los informes correspondientes mediante resolución de Alcaldía de fecha 14 de junio de 2018.

Visto el proyecto elaborado por los Servicios Municipales de Urbanismo, Vías y Obras y Servicios Generales sobre la modificación del artículo 32 de la Ordenanza municipal reguladora del tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial en el municipio de El Viso del Alcor, fundamentada en que el citado artículo tiene una comprensión dificultosa y que su modificación logrará una mejor interpretación del mismo.

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa, en virtud de los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en sesión ordinaria de fecha 28 de enero de 2018, el Concejal Delegado de Urbanismo, Vías y Obras y Servicios Generales y Urbanos, propone al Pleno de la Corporación la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.— Aprobar inicialmente la modificación de la Ordenanza municipal reguladora del tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial en el municipio de El Viso del Alcor. con la redacción que a continuación se recoge:

«Artículo 32. 4. El expediente de concesión de entrada de vehículos podrá iniciarse de oficio o previa petición de los interesados y ha de acompañarse de la documentación que específicamente se establezca para tal fin, los cuales se verificarán por los órganos competentes y se otorgarán tras las comprobaciones oportunas de los documentos presentados y emitidos los informes preceptivos favorables por los servicios correspondientes. La designación concreta del servicio que deberá emitir dichos informes se realizará mediante Decreto de Alcaldía de entre los que tengan competencias en materia de Tráfico, urbanismo, Vías y Obras o servicios análogos.

Estos informes tendrá como contenido mínimo:

1.— En el informe emitido por la Policía Local:

La incidencia de la posible licencia del vado sobre la regulación, ordenación y afectación al tráfico.

2.— En el emitido por otros servicios:

a) Cumplimiento de la normativa en la ejecución de dicho vado.

b) Afectación al equipamiento urbano de dicho vado.»

Segundo.— Someter dicha modificación de la Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de acuerdo expreso por el Pleno.»

Lo que informo para el general conocimiento, haciendo saber que el expediente estará a disposición pública en las dependencias municipales del edificio sito en plaza Sacristán Guerrero número 7, planta 1.ª, Área de Urbanismo, en los portales de transparencia y web municipal.

En El Viso del Alcor 8 de febrero de 2019.—La Secretaria General, Elisa Prados Pérez.

Doña Elisa Prados Pérez, Secretaria General del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Pleno de esta Corporación municipal en su sesión ordinaria celebrada el día treinta y uno de enero de 2019, al punto 7.º de su orden del día, por unanimidad de los dieciséis Concejales presentes de los diecisiete que de hecho y de derecho componen la Corporación, previo dictamen favorable de la Comisión Informativa de Asuntos Económicos y Territoriales, aprobó la propuesta de aprobación inicial de la ordenanza reguladora del uso y ocupación de bienes pertenecientes al dominio público municipal con terrazas vinculadas a establecimientos de hostelería, cuyo contenido literal se transcribe a continuación:

«Visto el informe emitido por la Secretaria General en fecha 23 de febrero de 2017, sobre Procedimiento de tramitación, aprobación y publicación aplicable a las Ordenanzas y Reglamentos Municipales y en concreto para crear la Ordenanza municipal reguladora del uso y ocupación de bienes pertenecientes al dominio público municipal con terrazas vinculadas a establecimientos de hostelería.

Visto el informe jurídico emitido por el Servicio Jurídico de la Diputación Provincial de Sevilla en fecha 28 de noviembre de 2018 y realizadas las oportunas modificaciones en el texto de la Ordenanza incluidas en este informe.

Visto el proyecto elaborado por los Servicios Municipales de Urbanismo, Vías y Obras y Servicios Generales sobre la modificación de la Ordenanza municipal reguladora del uso y ocupación de bienes pertenecientes al dominio público municipal con terrazas vinculadas a establecimientos de hostelería.

Visto el Dictamen favorable de la Comisión Informativa, en virtud de los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en sesión ordinaria de fecha 28 de enero de 2018, el Concejal Delegado de Urbanismo, Vías y Obras y Servicios Generales y Urbanos, propone al Pleno de la Corporación la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.— Aprobar inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de del uso y ocupación de bienes pertenecientes al dominio público municipal con terrazas vinculadas a establecimientos de hostelería.»

Lo que informo para el general conocimiento, haciendo saber que el expediente estará a disposición pública para la audiencia a los interesados en las dependencias municipales del edificio sito en Plaza Sacristán Guerrero número 7, planta 1.^a, Área de Urbanismo, en los portales de transparencia y web municipal, por el plazo de 30 días hábiles (los sábados son inhábiles conforme al art. 30.2 LPA-CA). De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de acuerdo expreso por el Pleno.

En El Viso del Alcor a 8 de febrero de 2019.—La Secretaria General, Elisa del Rocío Prados Pérez.

8W-1030

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS

CONSORCIO DEL PARQUE PERIURBANO DE LA CORCHUELA

Expuesto al público en el «Boletín Oficial» de la provincia número 13, del día 17 de enero de 2019, el Presupuesto general para el año 2019, aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de diciembre de 2018, durante el plazo de quince días sin que se hayan presentado reclamaciones contra el mismo por los interesados, se entiende definitivamente aprobado, insertándose a continuación resumido por capítulos:

PRESUPUESTO ECONÓMICO DE INGRESOS

Resumen por capítulos

Capítulos	Denominación	Euros
<i>A) Operaciones corrientes</i>		
1	Impuestos directos	
2	Impuestos indirectos	
3	Tasas y otros ingresos	5.000,00
4	Transferencias corrientes	225.983,00
5	Ingresos patrimoniales	2,00
<i>B) Operaciones de capital</i>		
6	Enajenación de inversiones reales	
7	Transferencias de capital.	20.000,00
8	Variación de activos financieros	
9	Variación de pasivos financieros	
TOTAL PRESUPUESTO 2018		250.985,00

PRESUPUESTO ECONÓMICO DE GASTOS

Resumen por capítulos

Capítulos	Denominación	Euros
<i>A) Operaciones corrientes</i>		
1	Remuneraciones del personal	7.103,29
2	Compra de bienes corrientes y de servicios	223.881,71
3	Intereses	
4	Transferencias corrientes	
<i>B) Operaciones de capital</i>		
6	Inversiones reales	20.000,00
7	Transferencias de capital	
8	Variación de activos financieros	
9	Variación de pasivos financieros	
TOTAL PRESUPUESTO 2018		250.985,00

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Todo ello en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En Sevilla a 12 de febrero de 2019.—El Secretario del Consorcio Oficial Mayor del Ayuntamiento de Sevilla, Fernando Manuel Gómez Rincón.

34W-1061

CONSORCIO PROVINCIAL DE AGUAS DE SEVILLA

Aprobado definitivamente el Presupuesto del Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla para el ejercicio 2019, una vez transcurrido el plazo legal de exposición al público sin que se hayan producido reclamaciones, conforme a las previsiones del artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo, se hace público el siguiente resumen:

Capítulo	Concepto	Importe
<i>Estado de ingresos</i>		
4	Transferencias corrientes	373.539,09
TOTAL INGRESOS		373.539,09

Capítulo	Concepto	Importe
<i>Estado de gastos</i>		
1	Gastos de personal	336.875,20
2	Gastos de bienes ctes. y servicios	25.862,89
3	Gastos financieros	1,00
4	Transferencias corrientes	6.900,00
6	Inversiones reales	3.900,00
	TOTAL GASTOS	373.539,09

PLANTILLA DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE AGUAS DE SEVILLA

Puesto	Plazas
1 Gerente	1
2 Técnico Medio	3
3 Auxiliar Administrativo	2

Lo que se hace público en virtud de lo establecido en el artículo 169.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo.

En Sevilla a 12 de febrero de 2019.—El Secretario General, por delegación de Resolución 04/10 de 27 de enero, José Luis Rodríguez Rodríguez.

34W-1082

ANUNCIOS PARTICULARES

COMUNIDAD DE REGANTES «SANTA TERESA OSUNA» (en formación)

Don José Luis Brenes Sánchez, Presidente de la Comisión encargada de redactar las propuestas de Ordenanzas y Reglamentos de la Comunidad de Regantes «Santa Teresa Osuna», según lo acordado en la Junta General celebrada el día 10 de diciembre de 2018, convoca a todos los interesados a la Junta General para la aprobación de los Estatutos y Reglamentos de la Comunidad de Regantes «Santa Teresa Osuna», a celebrar el día 12 de marzo de 2019, a las 18:00 horas, en primera convocatoria, y a las 18:30 horas, en segunda, en el paraninfo de la Universidad de Osuna, sito en Paseo de los Cipreses, s/n, con arreglo al siguiente

Orden del día:

1. Aprobación de los Estatutos, así como de los Reglamentos de la Junta de Gobierno y del Jurado de Riegos de la Comunidad de Regantes «Santa Teresa Osuna».
2. En su caso, depósito de los Estatutos y Reglamentos aprobados en la sede de la Comunidad de Regantes, en Osuna, carretera Lantejuela núm. 1, C.P. 41640, por término de treinta (30) días, para que puedan ser examinados por quienes tengan interés en ello.
3. Ruegos y preguntas.

Se hace saber que los borradores de Estatutos y de los Reglamentos de la Junta de Gobierno y del Jurado de Riegos de la Comunidad de Regantes estarán a disposición de los usuarios miembros de la misma en la sede de Osuna, carretera Lantejuela núm. 1, C.P. 41640, hasta la fecha de la sesión que por medio de la presente se convoca.

Lo que se hace público para el general conocimiento.

En Osuna a 7 de febrero de 2019.—El Presidente de la Comisión, José Luis Brenes Sánchez.

36W-985-P

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