



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Miércoles 8 de julio de 2020

Número 157

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad:
Delegación Territorial en Sevilla:
Plan de igualdad de la Fundación Pública Andaluza Progreso
y Salud 3
- Consejería de Hacienda, Industria y Energía:
Delegación del Gobierno en Sevilla:
Instalación eléctrica. 28

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:

- Comisaría de Aguas:
Expediente de extinción de concesión de aguas públicas. 28

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 1076/18 y 75/19; número 3: autos
160/20, 215/19, 727/16, 1106/15 y 775/16; número 4: autos
513/19 29

AYUNTAMIENTOS:

- Aguadulce: Expediente de crédito extraordinario. 35
- Expediente de transferencia de créditos 35
- Albalá del Aljarafe: Expediente de modificación de créditos. . . 35
- Camas: Expedientes de modificación presupuestaria. 36
- El Coronil: Modificación de la plantilla de personal 36
- Herrera: Presupuesto general ejercicio 2020 37
- Lantejuela: Expediente de modificación de créditos 38
- Mairena del Alcor: Modificación puntual. 38
- Montellano: Modificación de la oferta de empleo público 2020 . . 38
- El Pedroso: Convalidación de expediente de modificación
de créditos. 39
- Expediente de modificación presupuestaria 39
- La Rinconada: Modificación de ordenanza fiscal. 40
- Mandatos de gestión directa 43
- Utrera: Modificaciones parciales de acuerdo y reglamento . . . 43
- Convocatoria para la provisión de siete plazas de Técnico
de Administración General 44
- Villanueva de San Juan: Presupuesto general ejercicio 2020. . . 57

ANUNCIOS PARTICULARES:

— Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Bembézar:	
Corrección de errores	58

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud.

Expediente: 41/11/0251/2019.

Fecha: 14 de junio de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: María Fátima Sánchez Díaz.

Código: 41100252112020.

Visto el Plan de Igualdad de la empresa Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (Código 41100252112020).

Visto Lo dispuesto en el art. 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.) por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» núm. 255, de 24 de octubre de 2015), en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación («Boletín Oficial del Estado» núm. 57, de 7 de marzo de 2019). Los planes de igualdad en las empresas se ajustarán a lo establecido en los artículos mencionados y convenio colectivo de aplicación.

Visto que el deber de negociar planes de igualdad se articulará a través de la negociación colectiva con el alcance y contenido previsto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 y que el deber de elaboración del Plan de Igualdad constituye un derecho de «negociación colectiva» (art. 2 ET), concluyéndose que el Plan de Igualdad tendrá el mismo carácter que la normativa laboral concede a los convenios colectivos o pactos de empresa y ha de definirse mediante un proceso negociado (STS-403/2017, de 9 de mayo) y todo ello en concordancia con los pronunciamientos jurisprudenciales al respecto (STS núm. 832/2018, de 13 de septiembre). La elaboración del Plan de Igualdad en las Empresas requerirá en virtud de lo previsto legal y convencionalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Visto Lo dispuesto en los artículos 2.1.º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), 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 acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueban planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los Acuerdos que aprueban planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.

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

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Plan de Igualdad de la empresa Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (Código 41100252112020).

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

En Sevilla a 14 de junio de 2020.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD

Introducción.

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (en adelante FPS), adquiere el compromiso de integrar la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En concreto el artículo 32 de la Ley Andaluza en materia de Igualdad, establece que:

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, cada cuatro años, planes de igualdad en el empleo.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Asimismo, el apartado quinto del artículo 21 bis de dicha Ley, dedicado a las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, establece que los organismos públicos de investigación del Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género.

La FPS por lo tanto tiene por objetivo la realización de un Plan de Igualdad, con la finalidad de promover la incorporación, permanencia y promoción desde una cultura basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Existe una referencia a los contenidos mínimos que deben contener estos planes en el artículo 27 de la Ley Andaluza en materia de Igualdad, por la que se establece que deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

Al elaborarse el Plan de Igualdad durante la negociación del convenio colectivo, sobre el que existe un preacuerdo entre las Fundaciones del sector público andaluz adscritas a la Consejería de Salud y Familias y las RLT de las mismas, aquellas medidas de igualdad ya acordadas en el Convenio se han incorporado o han servido de punto de partida en la negociación de las medidas del Plan de Igualdad de la FPS, teniendo en cuenta que el Convenio acordado ha sido redactado en términos de mínimos legales a cubrir en las fundaciones integrantes en lo que respecta a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese sentido, todas aquellas medidas fundamentadas en el Acuerdo de 20 de septiembre adoptado por la Mesa de Negociación del citado convenio e informado positivamente por la Dirección General de Planificación y Evaluación (DGPE) de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública (CEHAP) el pasado 15 de noviembre de 2018 ya vienen siendo aplicadas desde la entrada en vigor del mencionado acuerdo. Respecto del resto de medidas, las que no se regulen expresamente en el Plan de Igualdad, deberán complementarse con el Convenio una vez que éste se encuentre en vigor.

La Comisión de Igualdad ha estado trabajando en el texto del Plan de Igualdad desde 2016. En el «Boletín Oficial del Estado» de 7 de marzo, fue publicado el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicha norma contiene una referencia a las materias que debe incluir el plan de Igualdad, en concreto:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los aspectos indicados se contienen en el presente Plan, si bien los ejes se denominan de otra manera, según se acordó por la Comisión de Igualdad en su primera reunión, en septiembre de 2016:

1. Sensibilización y comunicación.
2. Acceso y clasificación profesional.
3. Formación.
4. Retribuciones.
5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo.
6. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género.
7. Violencia de género.

Ámbito de actuación.

El presente plan resulta aplicable a la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS) y a todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características específicas de cada uno de los centros de trabajo.

Antecedentes.

La FPS fue fundada en 1996, según consta en los estatutos de la misma. Desde 2005 se tomó por parte de la Consejería de Salud la decisión estratégica de desarrollar las líneas de actividad en torno al apoyo y gestión de la investigación, desarrollo e innovación en el campo de la investigación biomédica.

Así, desde el papel de entidad central de apoyo y gestión de la investigación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), que el Plan Estratégico de I+D+i en Salud 2006-2010 asignó a la FPS, sirvió de agente activo en la puesta en marcha y desarrollo de la gran mayoría de las líneas de acción que se establecieron. Así la FPS ha venido sirviendo como ente instrumental para el proceso creación y desarrollo de las diferentes infraestructuras recogidas en las distintas fases de las estrategias de I+D+i de la Consejería de Salud. Fruto de dicho proceso, la Fundación multiplicó su plantilla en 5 años (pasando de 138 profesionales en diciembre de 2007 a 272 en 2010 y casi 500 en la actualidad), que fueron incorporándose a los distintos centros, programas y actividades gestionados en aquel momento:

- a) Centro Andaluz de Biología Molecular y Medicina Regenerativa (Cabimer).
- b) Centro Pfizer-Universidad de Granada-Junta de Andalucía de Genómica e Investigación Oncológica (Genyo).
- c) Centro Andaluz de Nanomedicina y Biotecnología (Bionand).
- d) Iniciativa Andaluza de Terapias Avanzadas (IATA).
- e) Biobanco de Andalucía (nodo central) (Antes Banco Andaluz de Células Madre y Red de Bancos de Tumores de Andalucía).
- f) Área de Bioinformática (anterior GBPA).
- g) Programa Conjunto de Evaluación de Tecnologías Sanitarias, en colaboración con la Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias de Andalucía (Aetsa).
- h) Programa de apoyo al Plan Integral de Tabaquismo.
- i) Laboratorio Andaluz de Reprogramación Celular.

Dicho proceso tuvo lugar, sobre todo en el periodo 2009-2012, y coincidió con el inicio de la crisis económica y restricciones a la hora de contratación de RR.HH., especial aunque no únicamente, de contrataciones indefinidas, por parte de las sucesivas leyes presupuestarias. En este periodo prácticamente la totalidad de las contrataciones fueron temporales, mediante contratos por obra y servicio y, a partir de junio de 2011, mediante las distintas modalidades contractuales reconocidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Mediante resolución de 20 de diciembre de 2012 (publicada en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 20 de febrero de 2013), de la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, se presta conformidad, e inscribe en el Registro de Fundaciones de Andalucía, la fusión por absorción de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, que absorbe a la Fundación Pública Andaluza para el Avance Tecnológico y Entrenamiento Profesional (IAVANTE) y a la Agencia de Calidad Sanitaria, Fundación Pública Andaluza (ACSA), quedando estas últimas extinguidas.

La fusión, aprobada por los patronatos de las Fundaciones absorbente y absorbidas, tuvo efecto 1 de enero de 2013, fecha en la que la FPS se subrogó en los derechos y obligaciones de ACSA e IAVANTE.

Con fecha 1 de enero de 2013 se realizaron 125 subrogaciones, correspondientes a 62 profesionales procedentes de IAVANTE, salvo el anterior Director Gerente que causó baja, y 63 de ACSA, todos menos una técnica de Comunicación, que causó baja el 31 de diciembre de 2012 y fue nuevamente contratada por la FPS el 1 de enero de 2013. Fueron respetadas las condiciones de procedencia que los trabajadores y trabajadoras tenían en cada una de las entidades en que venían prestando servicios. Finalmente, todas las subrogaciones fueron debidamente formalizadas mediante adendas individuales a los contratos laborales firmados por los y las profesionales. Como resultado de este proceso, el 28 de enero (fecha de pago de la primera nómina de 2013) la plantilla de la FPS pasó a contar con 447 profesionales.

Ninguno de los tres grandes colectivos integrados en la FPS en 2013 (profesionales procedentes de dicha entidad y de las absorbidas ACSA e IAVANTE) contaban con convenio colectivo, rigiéndose prácticamente la totalidad de las relaciones laborales por lo establecido en los contratos de trabajo individuales, aunque sí existía una serie de acuerdos parciales por la Fundación o por centro de trabajo para regular algunas facetas de las relaciones laborales (días de libre disposición, horarios o vacaciones).

Por lo tanto, a fecha de elaboración de análisis, se pone de manifiesto que las conclusiones extraídas parten de la base de que en la actual FPS existe una significativa heterogeneidad en las relaciones laborales que tanto un convenio colectivo (actualmente en proceso de negociación) como el propio Plan de Igualdad, contribuirán a reducir de forma muy relevante. Dicha heterogeneidad procede, a priori, tanto de la entidad origen como del momento en que la persona en cuestión haya sido contratada.

Actividad actual de la FPS:

En el periodo estudiado (2014-2017) y contrastado en 2018, la actividad de la FPS está estructurada en las siguientes líneas:

- La Línea I+i, de Investigación e innovación en Salud.
- La Línea IAVANTE, de Formación y Evaluación de Competencias Profesionales.
- La Línea TIC, de Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Igualmente, desde la FPS se presta soporte de gestión a la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, que es la entidad impulsora del Modelo Andaluz de Calidad.

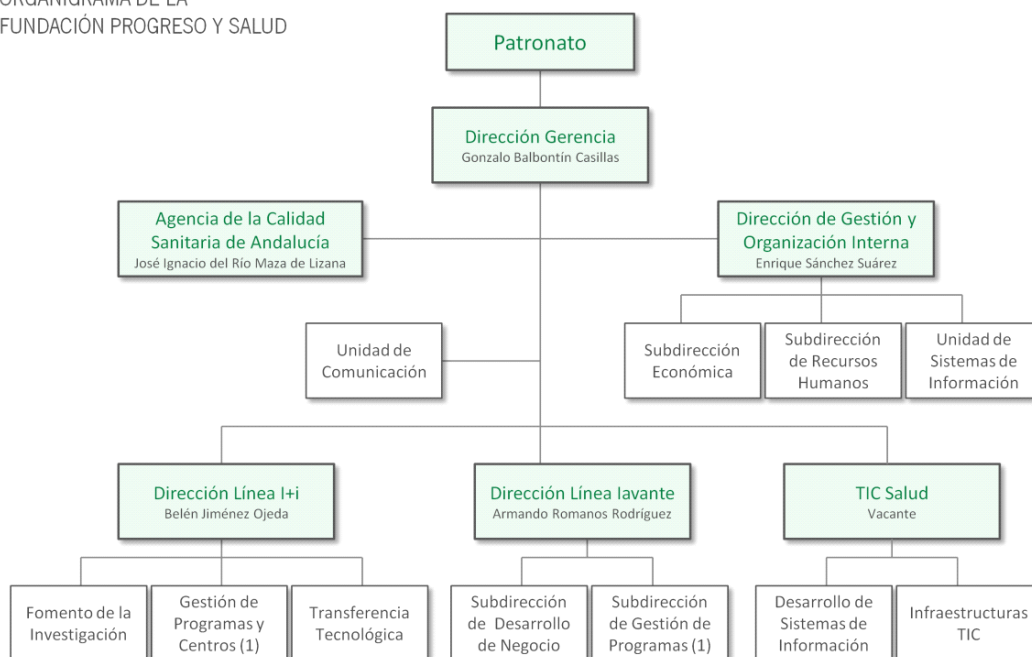
Desde una aproximación macro a la actividad desarrollada por los profesionales, podemos agruparla en los siguientes ámbitos:

- Investigación: tanto los 10 grupos de investigación actuales en los 3 centros temáticos, como otras actividades directas de investigación y de apoyo técnico directo en proyectos de investigación, ensayos clínicos, producción de medicamentos en salas GMP, etc. Igualmente, se encuadran aquí las actividades desarrolladas en los 3 centros temáticos de investigación, en el Biobanco del SSPA o en el Área de Bioinformática o en los proyectos de evaluación de tecnología sanitaria, entre otros.
- Apoyo y gestión de la investigación: actividades de apoyo en la gestión de ayudas, de proyectos o de propiedad intelectual e industrial, así como en la promoción de proyectos internacionales, de desarrollo de capital humano investigador, de captación de financiación o de coordinación de la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario Público Andaluz (RFGI), entre otros.
- Calidad: a través actividades en los diferentes programas de certificación, dirigidos a los centros y unidades, a los y las profesionales, a la formación continuada que reciben y a las páginas web y blogs de contenidos sanitarios, así como en proyectos que impulsan la seguridad de pacientes, el desarrollo profesional y la innovación en salud, especialmente en el ámbito de la salud móvil, con su estrategia de calidad y seguridad para aplicaciones móviles de salud.
- Formación y evaluación de competencias profesionales: a la que se dedican los y las profesionales de la Línea IAVANTE.
- Soporte: mediante actividades transversales en la gestión de los procesos de los recursos humanos, compras, control económico, apoyo jurídico y legal así como en la definición y desarrollo de la organización y procesos.

Asimismo, las conclusiones de este análisis consideran el ámbito de actividad del que los y las profesionales forman parte para observar en qué medida puede ser un condicionante la actividad desarrollada dentro de la FPS.

Organigrama actual de la FPS.

ORGANIGRAMA DE LA FUNDACIÓN PROGRESO Y SALUD



(1) Centros, plataformas y programas que gestiona la FPS en sus líneas de actividad

- Complejo Multifuncional Avanzado de Simulación e Innovación Tecnológica, CMAT.
- Programa de Apoyo al Plan Integral del Tabaquismo, PITA.

- Centro Andaluz de Biología Molecular y Medicina Regenerativa, Cabimer.
- Programa Conjunto de Evaluación de Tecnologías Sanitarias, Etsa-ISCI.
- Centro Pfizer-Universidad de Granada-Junta de Andalucía de Genómica e Investigación Oncológica, Genyo.
- Red Andaluza de Diseño y Traslación de Terapias Avanzadas (RADyTTA).
- Centro Andaluz de Nanomedicina y Biotecnología, Bionand.
- Biobanco de Andalucía (nodo central).
- Biblioteca Virtual del SSPA.
- Plataforma de Genómica y Bioinformática de Andalucía, GBPA.

Metodología:

Para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad de la FPS se han analizado fuentes de información primarias, como la memoria de la FPS y otros documentos internos, junto con fuentes secundarias, derivadas de la explotación de las bases de datos de recursos humanos.

Por otro lado, además de la información cuantitativa proporcionada por las estadísticas de personal, se ha contado con información cualitativa obtenida a través de la Encuesta de Opinión sobre Igualdad, cumplimentada por todo el personal, y por entrevistas y sesiones de debate organizadas con perfiles pertenecientes al ámbito científico y de gestión de la FPS.

El diagnóstico ha supuesto una prueba de la capacidad de la organización para proporcionar información de recursos humanos en materia de igualdad de forma ágil, y se han acometido mejoras con vistas a facilitar la obtención de información para las sucesivas evaluaciones del Plan o para la elaboración de futuros planes de igualdad.

El proceso desarrollado para la elaboración de este documento ha seguido las siguientes fases:

Fase 1. Diseño del diagnóstico:

La Ley Andaluza en materia de Igualdad establece la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad para entidades como la FPS, si bien no ofrece información pormenorizada sobre el contenido del mismo, por lo que ha sido fundamental el estudio de otras experiencias en la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad.

Tras 10 años desde su entrada en vigor, existe una amplia experiencia en el entorno de la Fundación, por lo que ha sido fundamental el asesoramiento técnico de la Secretaría de Igualdad y Juventud de UGT para extrapolar las metodologías de dichas experiencias al diagnóstico de la FPS, al ser una unidad referente en el asesoramiento a entidades en la elaboración de planes de igualdad. Como resultado de lo anterior, se decidió el siguiente plan de trabajo para el diagnóstico:

- Identificación de los ejes de igualdad.
- Determinación de los indicadores de cada eje.
- Diseño y difusión de un cuestionario de opinión en materia de igualdad.
- Explotación de información cuantitativa.
- Redacción del informe de diagnóstico.
- Aprobación del informe de diagnóstico.

Fase 2. Identificación de ejes e indicadores:

Esta fase ha consistido en la determinación de los principales aspectos que serán objeto de análisis y de negociación en el Plan de Igualdad, y que articulan el mismo. Estos aspectos, denominados ejes del Plan, fueron acordados por la Comisión de Igualdad y comunicados a todo el personal por la Dirección Gerencia de la FPS (ver anexo I), y consisten en los siguientes:

- Sensibilización y comunicación.
- Acceso y clasificación profesional por sexo.
- Formación por sexo.
- Promoción y retribuciones por sexo.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo por sexo.
- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo y salud laboral por sexo.
- Violencia de género.

Una vez determinados los ejes, la Comisión de Igualdad estableció una serie de indicadores por cada uno de ellos al objeto de obtener una imagen actualizada de la situación de partida en materia de igualdad dentro de la FPS. Estos indicadores se complementan con otros de carácter general, que dan información sobre el perfil de la organización desde una perspectiva de género.

Fase 3. Cuestionario de igualdad:

En paralelo a la determinación de los indicadores del diagnóstico, la Comisión de Igualdad acordó el contenido de un cuestionario de opinión para captar la percepción de los y las profesionales de la FPS acerca de la situación en materia de igualdad dentro y fuera de la FPS. El cuestionario se estructura en torno a los siguientes bloques:

- Opinión general sobre la materia de igualdad.
- Opinión del estado de dicha materia en el centro de trabajo de cada profesional.
- Datos sobre la situación personal y profesional del trabajador.

Al objeto de facilitar la participación del personal en los diversos centros de trabajo de la FPS, y para agilizar la explotación de sus resultados, la Comisión optó por utilizar un formato web en su difusión. Por otro lado, se realizó un pilotaje del cuestionario entre 14 profesionales de varias estructuras de la FPS que se habían ofrecido voluntariamente a participar en el Plan de Igualdad, para poder comprobar, entre otros aspectos, el grado de comprensión o su facilidad de uso, y poder así subsanar posibles errores antes de su lanzamiento definitivo a todo el personal de la Fundación, que se produjo finalmente el 4 de julio de 2018.

Fase 4. Desarrollo y análisis del diagnóstico:

El análisis de la información documental, de indicadores y del cuestionario de opinión ha servido para conocer, entre otros aspectos:

- Si la plantilla está equilibrada, o si está feminizada o masculinizada.
- Si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.

- El alcance del aprovechamiento del potencial de las mujeres y de los hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan o si existe sobrecualificación de las mujeres o de los hombres.
- La estabilidad de las trabajadoras y los trabajadores en la FPS.

El estudio de indicadores se ha centrado, fundamentalmente, en la explotación estadística de las bases de datos de recursos humanos. En tal sentido, la Comisión ha acordado evitar que el análisis se redujera a una imagen estática de la situación actual, por lo que se ha estudiado la evolución de los datos a lo largo de un horizonte temporal delimitado desde el momento de la fusión de la FPS con Iavante y la Agencia de la Calidad Sanitaria de Andalucía hasta la actualidad, obteniendo así un estudio dinámico de la situación de la FPS en materia de igualdad.

Asimismo, el horizonte temporal establecido para el estudio de los datos ha permitido comparar la situación que existía en una fase temprana de aplicación de las medidas para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, con la situación resultante tras varios años de aplicación de las mismas.

Tras la explotación de la información, se ha procedido al análisis de las conclusiones del diagnóstico al objeto de proponer medidas que corrijan las posibles desigualdades detectadas y que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad. Estas propuestas suponen el punto de partida para la determinación del Plan de Acción del citado Plan que ha de ser negociado y aprobado en el seno de la Comisión de Igualdad.

Diagnóstico.

El diagnóstico en materia de igualdad en una organización significa la realización de un estudio sobre la realidad en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos, así como el asentamiento en la cultura de la organización. A través del mismo se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es la base necesaria e imprescindible para la realización del Plan de Igualdad según la realidad y necesidades concretas de las personas implicadas en la FPS, permitiendo con ello la mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad.

Los objetivos del diagnóstico son:

- Obtener información de las características de la plantilla de la FPS.
- Analizar las estrategias de la FPS en la gestión de los RR.HH.
- Estudiar la estrategia actual de la FPS en materia de igualdad de oportunidades y detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
- Proponer y aplicar medidas que corrijan las posibles desigualdades detectadas y que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad.

Son precisamente dichas situaciones de desigualdad o debilidades las que la Dirección Gerencia de la FPS se comprometió a subsanar o mejorar a través de un Plan de Acción, dentro del Plan de Igualdad, negociado y consensuado con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y que estará dirigido a la consecución de la igualdad efectiva de género para todo el personal de la FPS.

El diagnóstico del Plan de Igualdad de la FPS se ha realizado a través de un doble análisis, interno y externo, de la Fundación.

- El análisis interno trata aspectos relacionados con la propia estructura y funcionamiento de la FPS, sobre todo en lo relacionado con su personal, con el objetivo de detectar debilidades y fortalezas de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Gran parte de la información utilizada para el análisis proviene de la explotación de información estadística de recursos humanos desde una perspectiva de género, de modo que se ha realizado un estudio comparativo entre sexos de variables relacionadas con los ejes que vertebran el Plan de Igualdad. La importancia del análisis de esta información, en este caso, va también más allá de la igualdad de oportunidades, puesto que se trata de la primera vez que se ha realizado un análisis sobre la caracterización de la plantilla o de las condiciones laborales de todo el personal de la FPS, y sus conclusiones son de suma utilidad como soporte para los procesos de toma de decisiones en materia de política de recursos humanos.

Además de información estadística, el análisis interno del Plan de Igualdad se ha complementado con otras informaciones emanadas de la propia organización, como acuerdos, políticas, etc. relacionados con el personal de la FPS. De esta forma, la explotación estadística de datos planteada originariamente para el horizonte temporal de 2013 a 2016, ha sido complementada y actualizada hasta la fecha actual al objeto de garantizar que las medidas aprobadas en el Plan respondan a necesidades y situaciones reales y actuales.

- El análisis externo, por su parte, trata los aspectos relacionados con la igualdad que emanan del entorno de la FPS, y que pueden suponer de forma directa o indirecta amenazas u oportunidades al fomento de la igualdad en la organización.

Para el análisis externo se ha recurrido a diversas fuentes de información, entre las que destaca la primera Encuesta de Igualdad realizada en la FPS, cumplimentada por profesionales de toda la organización. Las conclusiones de dicha encuesta se basan en las opiniones acerca no solo de la igualdad dentro de la FPS, sino también con respecto al entorno laboral en Andalucía y en el resto de España.

Además de los resultados de la Encuesta, se ha realizado un análisis del entorno de la Fundación desde perspectivas como la normativa, económica, política o social, tratando de identificar aspectos, factores y agentes externos clave que pudieran ejercer una influencia positiva o negativa en la igualdad de oportunidades para el personal de la FPS.

Asimismo, para ambos análisis se han utilizado otras fuentes de información de la FPS, como el Contrato Programa, Memorias de Actividad, etc. y se han analizado otros planes de igualdad del entorno de la FPS al objeto de identificar buenas prácticas que puedan tener aplicación en el Plan de Igualdad de la Fundación.

A continuación se ofrece, a modo de síntesis de los análisis interno y externo, una tabla DAFO con las principales conclusiones acerca de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la FPS en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas conclusiones servirán como base para la determinación de los objetivos de cada eje de actuación del Plan, que ayuden a minimizar las amenazas y debilidades, y aprovechar las oportunidades y fortalezas.

<i>Amenazas</i>	<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Implantación irregular de los planes y políticas de igualdad en el entorno de la Junta de Andalucía. • Restricciones presupuestarias por efecto de la crisis financiera que afectan a la capacidad de decisión y de actuación en política de RR.HH. en los entes instrumentales, sobre todo en materia de promoción y contratación. • Desdotación o desmantelamiento de recursos de igualdad en aquellas entidades que prestaban soporte técnico a las organizaciones (Instituto de la Mujer, sindicatos, etc.). • Falta de previsión presupuestaria en la Junta de Andalucía para el impulso real y efectivo de los planes de igualdad en las entidades que la componen. • Además, el personal que trabaja en el I+D andaluz (Informe sobre Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento de la Agencia Andaluza del Conocimiento. Avance 2017), en el que se inscriben también el personal científico de la FPS, arroja las siguientes conclusiones: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Es más frecuente que las mujeres estén en categorías laborales con menores responsabilidades. En la universidad, cuanto mayor es el nivel en la carrera docente e investigadora, mayor es la presencia de hombres. Asimismo, los hombres presentan una mayor estabilidad laboral. ◦ Solo uno de cada cuatro puestos de investigación principal en Andalucía está ocupado por mujeres. Y el porcentaje es muy similar en el caso de los proyectos de excelencia. ◦ En 2017, menos de la décima parte del total de solicitudes de patentes fue realizada por mujeres en Andalucía. 	<ul style="list-style-type: none"> • La igualdad se reconoce como principio en la Constitución Española (Artículos 9.1 y 14 de la Constitución Española) y en Andalucía está reconocida además como derecho en el Estatuto de Autonomía de Andalucía (Artículos 15 y 16 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía), junto con el de protección contra violencia de género. • Existe un impulso normativo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) de alcance nacional y autonómico para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que prevé órganos como el Instituto Andaluz de la Mujer e instrumentos como los planes de igualdad de cara a garantizar la igualdad de derechos en el ámbito laboral. • Se han producido acuerdos institucionales de diverso alcance (europeo, autonómico) para el impulso de la igualdad en todos los ámbitos sociales (I Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020; Pacto Andaluz por la Igualdad de Género). • La lenta recuperación de la crisis de la década de 2010 ha permitido una progresiva recuperación y adquisición de derechos y condiciones laborales fruto de las negociaciones entre el gobierno autonómico y los sindicatos. • Existe un movimiento asociativo de mujeres en Andalucía, que trabaja por la visibilidad y el aprovechamiento del talento en diversos sectores. En el ámbito del sector público, se cuenta con la experiencia de la Asociación de Mujeres en el Sector Público. • Auge del movimiento feminista en los últimos años, auténtico motor en las conquistas de los derechos fundamentales y de ciudadanía de las mujeres, y potente impulsor de las políticas de igualdad. • El estado de la técnica de las tecnologías de la información y de las comunicaciones permite la estandarización en las entidades de medidas de igualdad que antes se consideraban de difícil implantación.
<i>Debilidades</i>	<i>Fortalezas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor presencia de mujeres en puestos menos retribuidos de la fundación (auxiliares, investigadoras predoctorales y posdoctorales) • Falta de carrera profesional o sistema de promoción establecido en el personal de gestión. • Falta de concienciación de los hombres de la falta de igualdad. • En periodos de escasez de medidas de conciliación, son las mujeres las que solicitan reducciones de jornada para cuidado de menores en su mayoría. • Falta de homogeneidad entre centros en los métodos de detección de acciones formativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las negociaciones entre la Gerencia y la representación legal del personal de la FPS han permitido una mejora paulatina de las condiciones laborales y de conciliación en los centros de trabajo representados.

Ejes de actuación del Plan de Igualdad:

1. Sensibilización y comunicación

1.1 Principales conclusiones del diagnóstico:

1.1.1. Situación previa:

La FPS, principalmente desde que estaba adscrita a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, concretamente desde 2015, tiene incorporado en su contrato programa los siguientes objetivos, cuyo cumplimiento está asignado, especialmente, a la Unidad de Comunicación:

- Integrar la perspectiva de género en la comunicación oral/escrita que se realiza desde la entidad
- Sistemas de revisión aleatoria de documentos emitidos para detectar uso del lenguaje sexista y retroalimentación en caso de expresiones incorrectas

Al respecto, desde la propia Unidad de Comunicación, se han ido ampliando los horizontes de la perspectiva de género en la comunicación oral/escrita y ha sido abordada también la perspectiva de género en la comunicación gráfica (a través del diseño gráfico).

En concreto, a modo de ejemplo, para el diseño de la identidad corporativa de las 13 Jornadas Andaluzas Salud Investiga, se ha hecho especial hincapié en romper con la brecha de género en todas las piezas que conforman el evento: programa de mano, lonas, revestimiento del atril, marcapáginas, etc. Para ello, se ha recurrido a la figura de dos investigadoras con la clara intención de cumplir el Test de Bechdel, un método para evaluar si una representación artística (un guion de película, serie, cómic...) cumple con los estándares mínimos para evitar la brecha de género.

Igualmente, se ha incluido el lenguaje de género en soportes específicos como plantillas de diapositivas para eventos, por citar algún otro ejemplo concreto. Con carácter general, la perspectiva de género está presente en las comunicaciones tanto orales como escritas en los ámbitos internos (comunicados, boletines internos, mensajes en la intranet...) y externos (notas de prensa, redes sociales, etc.). También, desde la Unidad de Comunicación se favorece la discriminación positiva de la mujer como protagonista de la I+D+i y de la gestión de la investigación proponiendo a figuras femeninas -expertas en sus campos de trabajo- como portavoces ante los medios de comunicación.

La Unidad de Comunicación revisa documentos de diversa índole: desde notas de prensa hasta piezas de comunicación interna, pasando también por mensajes en redes sociales. Esta supervisión no solo se centra en el contenido sino también en el uso apropiado de un lenguaje no sexista.

Además, a lo largo de este año tanto la Unidad de Comunicación como el Área de Gestión y Organización Interna han colaborado en el análisis de documentos elaborados en la fundación, como por ejemplo, licitaciones, convenios, contratos, procedimientos, etc. para valorar si nuestras comunicaciones están en línea con las recomendaciones de la Junta de Andalucía en materia de lenguaje no sexista. La conclusión alcanzada es que, efectivamente, y con carácter general, la comunicación que se realiza en la organización no incurre en desigualdad de género a través del lenguaje.

1.1.2. Principales conclusiones:

De la información obtenida en la fase de diagnóstico pueden extraerse las siguientes conclusiones más relevantes:

- En términos generales sí existe sensibilidad al género en el uso del lenguaje y las comunicaciones externas e internas en la Fundación. Con carácter general, la comunicación que se realiza en la organización no incurre en desigualdad de género a través del lenguaje.
- Desde la Ud. de Comunicación sí se hacen revisiones periódicas de la documentación y comunicaciones remitidas (tanto externas como internas)
- No obstante, no consta la existencia o difusión de una guía o manual de estilo que sirva de orientación/recomendaciones para la elaboración de todos los documentos y comunicaciones en la FPS.
- No consta una política de sensibilización en materia de Igualdad en la que se establezcan, entre otras, acciones de comunicación en fechas y materias relacionadas con esta materia.
- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, será necesario un plan de comunicación y difusión del mismo.

1.2 Objetivos:

Sobre la base de la información obtenida en el diagnóstico, el Plan tiene los siguientes objetivos:

1. Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades en la cultura de la Fundación.
2. Profundizar en el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades.
3. Hacer partícipe a la plantilla del compromiso de la Fundación en materia de Igualdad.
4. Difundir el Plan de Igualdad, especialmente entre la plantilla.

1.3. Medidas del Plan de Igualdad:

De acuerdo con las conclusiones obtenidas, las medidas de este eje serán las siguientes:

Comunicación y difusión del Plan de Igualdad

- Difusión entre los y las profesionales de la FPS del Plan de Igualdad, e información anual de su desarrollo al Patronato. Difusión a través de los canales de comunicación corporativos.
- Publicación del Plan de Igualdad en la página Web de la entidad, así como las políticas en materia de igualdad con el fin de que las instituciones con las que se relaciona la organización, conozcan las actuaciones establecidas en el Plan.
- Promoción de la participación de la plantilla a través de los medios de comunicación de la Fundación, para que las trabajadoras y los trabajadores hagan llegar las sugerencias y consultas que crean oportunas.
- Integración del Plan de Igualdad en el Plan de Comunicación Interna que de la Fundación.
- Realización de un folleto resumen del Plan de Igualdad divulgativo para hacer más atractivo su conocimiento y difusión.
- Inserción en la memoria anual de un espacio dedicado a la igualdad informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
- Solicitud de distintivos de igualdad o reconocimientos por la política de igualdad llevada a cabo por la FPS, así como solicitar ayudas y subvenciones para implantar medidas de igualdad en dicha entidad.
- Realización de un acto o jornada de presentación del Plan de Igualdad.
- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a la plantilla.

- Potenciación de la visualización de los logros de las profesionales de la FPS en las distintas actividades que ésta lleva adelante.
- Organización de actividades y difundir actos de sensibilización en torno los siguientes días:
 - Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero).
 - Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
 - Día contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

Así como en otros días de relevancia similar.

- Promoción de campañas y actividades de promoción dirigidas a tanto a profesionales como a la comunidad investigadora para combatir estereotipos de género.

- En el sentido del punto anterior, desarrollo de actividades por parte de la Unidad de Comunicación para fomentar e inspirar a potenciales mujeres científicas (como talleres para niñas, por ejemplo).
- Mayor visibilización del papel de las mujeres en el ámbito científico. Aumento de la aparición de los logros de las mujeres en medios corporativos y medición del impacto de los mismos.

Comunicación y uso de lenguaje no sexista

- Preparación y difusión, desde la Unidad de Comunicación y con apoyo de la Comisión de Igualdad, de una guía o manual de estilo para la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad que sirva de orientación/recomendaciones para la elaboración de todos los documentos y comunicaciones en la FPS.
- Desagregación por sexo de los datos que se generen acerca de los y las profesionales de la FPS.

2. Acceso y clasificación profesional

2.1 Principales conclusiones del diagnóstico:

El contrato temporal suponía el 71% en 2013 cuya proporción fue creciendo hasta el 76% de finales de 2016. Dicha temporalidad afecta de forma similar a ambos sexos, si bien se constata una mayor temporalidad entre las trabajadoras de la Fundación.

Respecto a la tendencia general, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Alta Dirección: Dado que el número es reducido y el total de puestos se encuentra actualmente limitado por la redacción de los estatutos, que limita el total a 11 puestos (Dirección Gerencia y otros u otras profesionales, 10 en total), cualquier alta o baja supone una modificación del porcentaje de hombres y mujeres. A fecha de este diagnóstico, hay 5 directivas y 6 directivos. En los últimos 6 años (2013-2018) se han incorporado (por cobertura de vacantes) 2 mujeres y 1 hombre.
- Personal indefinido. La tendencia de la contratación indefinida desde 2014 es distinta entre mujeres y hombres: entre las primeras se ha estancado y entre los segundos ha subido. En cuanto a la contratación temporal, la tendencia es al contrario: entre las mujeres sube y entre los hombres ha disminuido en el horizonte temporal considerado.
- Desde 2013 hasta 2015, la tasa de reposición de efectivos respecto a las bajas de personal con contrato indefinido era cero. Por tanto, no se produjeron contrataciones indefinidas en ese periodo, produciéndose reducciones de plantilla según lo ya señalado en dicho punto. Desde 2016, cuando se ha aumentado la tasa de reposición al 50% (2017) y 100% (2018) se han contratados 6 profesionales mediante contrato indefinido, tras un proceso que respetaba los principios de igualdad mérito y capacidad, de los cuales son 1 mujer y 5 hombres.
- Los contratos que han sido autorizados para el desarrollo de actividad han sido, fundamentalmente, contratos adscritos a proyectos. En total, en el periodo 2014-2016 supuso un incremento neto de plantilla de 44 profesionales según los datos reflejados en las tablas (aproximadamente 33 mujeres y 16 hombres).
- Alta temporalidad, en torno al 75%. Dicho porcentaje se divide en dos grupos, prácticamente del mismo tamaño, que suponen contratos temporales de larga duración y contratos para proyectos de investigación con sucesión de concatenaciones permitidas por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación;
 - DLas personas pertenecientes al primer grupo (contratos temporales de larga duración no pertenecientes a la Ley de la Ciencia) requerirían adquirir la condición de personal indefinido para optar a procesos de promoción y mejora de condiciones económicas, según la legislación vigente.
 - DLos empleados y empleadas del segundo grupo de contratos temporales (adscritos a proyectos de investigación u otras modalidades temporales de acuerdo con la Ley de la Ciencia) podrían tener oportunidades de mejora retributiva a través de su participación en nuevos proyectos o convocatorias públicas en concurrencia competitiva que posibiliten mayor retribución

En este caso, es importante señalar que, tras la entrada en vigor del acuerdo de 20 de septiembre por el que se aplica en la FPS el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, por aplicación del punto Cuarto apartado 5.º del mismo «Sistema específico de jornada continuada», desarrollado en el punto 14.1 de este diagnóstico, el recurso a la reducción de jornada por guarda legal se ha visto reducido significativamente, pasando de los 68 del año 2016 o 38 en 2017 a 16 casos en total en octubre de 2018 (sobre una plantilla total de 415).

No obstante, dichas reducciones de jornada corresponden a la fecha de realización del diagnóstico, de los 16 casos mencionados, 2 a hombres y 16 a mujeres.

Por su parte, en lo que respecta a la percepción sobre promoción de la plantilla de la FPS reflejada en la Encuesta de Igualdad, se destaca los siguientes resultados:

- Existe igualdad de oportunidades en la promoción (43% de acuerdo en mujeres, frente al 63,6% en hombres).
- Ante dos perfiles iguales, se opta por ascender al hombre (27,9% de acuerdo en mujeres, frente al 6% de acuerdo en hombres).
- Se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad (44,3% de acuerdo en mujeres, frente al 12,1% de acuerdo en hombres).

La situación previa a la configuración del Plan de Igualdad, con alta temporalidad en los contratos de los y las profesionales, no permite un análisis exhaustivo de las promociones. Los cambios de condiciones han sido, fundamentalmente, producidos por acceso a nuevos contratos temporales, en aquellos casos en los que ha sido legalmente posible. En el periodo analizado, desde 2014, no se disponen de datos válidos que permitan separar lo que son modificaciones por nuevos contratos de promociones propiamente dichas.

A continuación se exponen los principales resultados de los indicadores del diagnóstico que hacen referencia al eje de acceso y clasificación, en forma de matriz DAFO:

<i>Amenazas</i>	<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • La selección y contratación está sujeta a la preceptiva autorización previa por parte de la Consejería con competencias en materia de Hacienda de la Junta de Andalucía. • Imposibilidad de promocionar al personal temporal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. • Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. • Convenio Colectivo en negociación a aplicar previsiblemente desde 2019. • Creación de la Comisión Paritaria del Convenio para asignación de niveles y categorías profesionales. • Proceso de estabilización del empleo.

<i>Debilidades</i>	<i>Fortalezas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (subdirección de área, responsables de proyecto), frente a una mayor presencia de mujeres en puestos base de la fundación (auxiliar administrativo, secretarías de dirección.) • La contratación temporal es superior en las mujeres que en los hombres. • Falta de carrera profesional o sistema de promoción establecido. • Falta de un catálogo de puestos de trabajo. • Plantilla joven con necesidades de conciliación. • Falta de concienciación de los hombres de la falta de igualdad. • Presupuesto asignado al área de recursos humanos. • Interrupción de consecución de méritos en periodos de maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Feminización de la plantilla. • Nivel de formación superior al requerido en los puestos de trabajo. • Obligatoriedad, por pertenecer al sector público, de respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso y en la promoción profesional.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo general:

Asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la FPS, en los procesos de promoción interna y en la clasificación de los profesionales dentro de la organización.

2.2.2 Objetivos específicos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de promoción interna.
- Favorecer la empleabilidad de los y las profesionales de la FPS.
- Garantizar la adecuación entre las funciones desempeñadas y el puesto de trabajo asignado para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.3 Medidas del Plan de Igualdad:

De acuerdo con las conclusiones obtenidas, las medidas de este eje serán las siguientes:

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección.

- Actualización de los procedimientos de selección de profesionales introduciendo la perspectiva de género.
- Formación en materia de igualdad de género para profesionales de RR.HH. que se dediquen a la selección, así como a los responsables de unidad que diseñan los puestos de trabajo.
- Homogeneización de la prueba de entrevista en los diferentes centros de trabajo, eliminando en su caso cualquier pregunta con posible matiz discriminatorio.
- Formación en igualdad de oportunidades a responsables de área que intervienen en pruebas de entrevistas.
- Registro (desagregado por género) de participantes en las convocatorias de empleo, con el resultado de cada una de las fases: cribado curricular, pruebas, entrevistas, etc.
- Establecimiento de acciones positivas para la contratación de personas del sexo menos representado en cada nivel y grupo profesional (criterio de desempate).
- Redacción de las convocatorias de empleo haciendo uso de un lenguaje no sexista, anunciando el puesto en masculino y femenino.
- Mención expresa al compromiso de la Fundación en materia de igualdad de género en los manuales de acogida.
- Realización de valoraciones curriculares ciegas, ofreciendo desde RR.HH. exclusivamente los historiales profesionales sin mostrar datos personales.
- Establecimiento de requisito de disponibilidad en convocatorias y contratos tan sólo en aquellos puestos que realmente la requieran.

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de promoción interna.

- Actualización de los procedimientos de promoción de profesionales introduciendo la perspectiva de género.
- Difusión de los procesos de promoción interna entre los profesionales que se encuentren en situación de baja maternal/paternal y excedencia por cuidado de hijos o dependientes.

Favorecer la empleabilidad de los y las profesionales de la FPS.

- Identificación de los factores que influyen en el abandono total o parcial del empleo (permisos sin sueldo, excedencias y reducciones de jornada de larga duración, bajas definitivas) desde la perspectiva de género.

Garantizar la adecuación entre las funciones desempeñadas y el puesto de trabajo asignado para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de asignación de niveles y categorías por la Comisión Paritaria del Convenio.
- Análisis desde la perspectiva de género de los requisitos establecidos para alcanzar un determinado nivel dentro de las categorías profesionales de la Fundación.

3. Formación:

3.1 Situación previa. Resumen del diagnóstico:

- La información aportada por el diagnóstico de igualdad revela que el 13,9% de mujeres y el 14,2% de hombres manifiesta haber recibido formación en los 3 últimos años, de la cual más del 50% en ambos casos es de la tipología curso. Estos datos apenas si representan diferenciación por sexo del acceso a la formación.

- Según la población encuestada, ante la pregunta: «cuando la organización ofrece formación, tienen las mismas posibilidades hombres que mujeres», un 64,6% del personal femenino contesta de acuerdo y muy de acuerdo y por igual 57% en la población masculina.
- En cambio, atendiendo al mismo tipo de pregunta, pero con la variable: «la formación se realiza fuera del horario laboral», un 48% de las mujeres encuestadas opina que está en desacuerdo y un 25% de acuerdo, frente un 39% en desacuerdo de los hombres y un 21% de acuerdo.

3.2 DAFO:

A continuación se exponen los principales resultados de los indicadores del diagnóstico que hacen referencia al eje de formación, en forma de matriz DAFO:

<i>Amenazas</i>	<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Imposibilidad de acceder a la oferta formativa del Instituto Andaluz de Administración Pública. • Escasez de recursos de asesoramiento en la Junta de Andalucía como consecuencia de las medidas de ajuste presupuestario por la crisis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Máximo porcentaje bonificación de la formación al tener más de 250 profesionales.
<i>Debilidades</i>	<i>Fortalezas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de homogeneidad entre centros en los métodos de detección de acciones formativas. • Falta de coordinación entre centros en la realización de actividades transversales. • Diferencia en la percepción entre hombres y mujeres en cuanto a los aspectos de la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un portal de formación que se puede extrapolar a otros centros y que facilitaría el seguimiento y evaluación de la formación. • Existen experiencias de plan de formación extrapolables al resto de centros. • Existe percepción de contar con las mismas oportunidades formativas entre hombres y mujeres en la FPS.

3.3 Objetivos:

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal y compatibilizando la participación en las actividades.
- Favorecer una gestión de la formación que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- Dotar a la plantilla de la Fundación de formación en materia de igualdad.

3.4 Medidas del Plan de Igualdad:

- Creación, información y difusión de un espacio en la intranet para todo el personal de la FPS donde se informe:
 1. Plan de formación interna disponible.
 2. Actividades formativas externas a la institución, relacionadas con los puestos de trabajo con especial énfasis en las modalidades formativas on-line o semipresenciales.
- Realización de un análisis que ayude a detectar las necesidades formativas de hombres y mujeres de la plantilla de cada categoría profesional (Plan de Formación).
- Realización de un análisis comparativo por sexos para identificar cual es el perfil de las personas trabajadoras que reciben formación y las características de las actividades formativas que se realizan (coste medio por actividad formativa es mayor para los hombres que para las mujeres o viceversa).
- Garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los Planes de Formación en la FPS y de las Áreas de Conocimiento (AC), Planes de Desarrollo de la Entidad y Planes de Desarrollo Individual.
- Desarrollo de la formación interna en horario laboral de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares.
- Seguimiento del porcentaje de actividades fuera del trabajo, congresos, jornadas, etc. realizada por mujeres/hombres y costes para posibles informes anuales y de seguimiento.
- Establecimiento de ayudas dirigidas al personal con responsabilidades familiares para facilitar su participación en actividades de formación externas.
- Establecimiento de un proceso explícito y transparente que garantice, con criterios conocidos y objetivables, que la selección de las personas que acceden a la formación se realiza en igualdad de oportunidades.
- Asignación de dotación presupuestaria para actividades de formación en base a criterios no sexistas.
- Establecimiento de medidas de acción positiva para incentivar la formación de trabajadores y trabajadoras de aquellas categorías profesionales que habitualmente acceden menos a la formación.
- Incorporación de acciones específicas en materia de igualdad en los planes de formación.
- Incorporación en la formación dirigida a profesionales de la Fundación de contenidos específicos sobre las desigualdades de género y otras desigualdades, en especial las producidas en el interior de la organización.
- Definición de competencias transversales desde de la perspectiva de género.
- Coordinación de la programación de acciones formativas intercentros garantizando un acceso igualitario a las mismas.

4. Retribuciones:

4.1 Principales conclusiones del diagnóstico:

Las principales conclusiones que pueden extraerse son las siguientes:

- La media de todos los salarios indica una diferencia de 22.68% a favor de los hombres.
- Aquellos grupos profesionales en los que las retribuciones son inferiores (Técnico/as Auxiliares (C4), Auxiliares Administrativos (C5) y Personal Auxiliar Técnico (B3), concentran fundamentalmente profesionales mujeres (90 frente a 17). En concreto el grupo de profesionales auxiliares de administración tiene 50 mujeres frente a un solo hombre. Lo cual indica que más que una diferencia extendida entre los distintos grupos profesionales, se debe a mayor presencia masculina en grupos con mayor retribución.

- Es en los rangos superiores del organigrama donde se localizan las mayores diferencias salariales a favor de los hombres, tanto por número de profesionales como por tener los salarios superiores (Directores científicos-Investigadores distinguidos e investigadores principales o subdirectores).
- Dentro de las bandas salariales establecidas para cada grupo profesional en la FPS, la existencia de libertad a la hora de fijar retribuciones por parte de las personas solicitantes (generalmente, personal directivo, de investigación líderes de grupo o responsables de estructuras) puede suponer una debilidad al existir el riesgo de trasladar posibles sesgos de género a la hora de valorar retributivamente a las personas candidatas.

4.2 DAFO:

A continuación se exponen los principales resultados de los indicadores del diagnóstico que hacen referencia al eje de retribuciones, en forma de matriz DAFO:

<i>Amenazas</i>	<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Implantación irregular de los planes y políticas de igualdad en el entorno de la Junta de Andalucía. • Restricciones presupuestarias por efecto de la crisis financiera que afectan a la capacidad de decisión y de actuación en política de RR.HH. en los entes instrumentales. • Desdotación o desmantelamiento de recursos de igualdad en aquellas entidades que prestaban soporte técnico a las organizaciones (Instituto de la Mujer, sindicatos, etc.). • Falta de previsión presupuestaria en la Junta de Andalucía para el impulso real y efectivo de los planes de igualdad en sus entidades. • Entorno político desfavorable para la aceptación de medidas que supongan incrementos de partidas presupuestarias de gasto o de inversión para las entidades instrumentales del sector público andaluz. • Falta de diálogo efectivo entre la Administración Pública andaluza con la representación sindical de las fundaciones que impulsan el convenio colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa en materia de igualdad consolidada y en proceso de mejora, impulsada desde el gobierno central y el autonómico andaluz. • Impulso en la Junta de Andalucía de los planes de igualdad en general y en particular de determinadas medidas de conciliación, a través del Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno (Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz) • Desarrollo de un convenio colectivo de las fundaciones públicas de investigación del SS.PA.
<i>Debilidades</i>	<i>Fortalezas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres en determinadas categorías profesionales. • Las categorías profesionales con menor retribución están fuertemente feminizadas. • Las categorías profesionales más masculinizadas son las que presentan un mayor nivel retributivo. • Existe flexibilidad en las últimas fases del proceso de contratación para fijar el salario de las personas candidatas dentro de los márgenes establecidos en la convocatoria, lo que podría dar lugar a trasladar sesgos de género que deriven en brecha salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Política y gestión de RR.HH. centralizadas con soporte administrativo descentralizado, lo que facilitaría la transmisión y adopción de las medidas retributivas. • Existe una propuesta de sistema retributivo a raíz de la elaboración del convenio colectivo de las fundaciones públicas de investigación del SSPA, que puede servir de base para lograr una política salarial sin sesgos de género.

4.3 Objetivos:

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres de la FPS.

4.4 Medidas del Plan de Igualdad:

De acuerdo con las conclusiones obtenidas, las propuestas deberían ir en las siguientes líneas:

- Sistema de fijación de salarios. El sistema de fijación de salarios establecido en el marco de la negociación colectiva (Convenio Colectivo) debe prever condiciones ligadas a puestos de trabajo con independencia de personas y estructuras. Dicho sistema ha de fomentar la igualdad entre profesionales con similares funciones y responsabilidades estableciendo retribuciones homogéneas entre esos grupos y profesionales y permitiendo márgenes lo más reducidos posible a la discrecionalidad en la fijación de las retribuciones.
- Análisis de los contratos de trabajo y las autorizaciones para hacer seguimiento de las diferencias entre los salarios autorizados y los efectivamente firmados en los contratos.
- Reducción de la temporalidad exclusivamente a circunstancias que la justifiquen:
 - Contratos formativos (prácticas) o de sustitución o interinidad según lo que permite la legislación vigente.
 - Contratos para actividades científicas según las posibilidades recogidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Aprovechamiento al máximo de las posibilidades ofrecidas por la legislación presupuestaria para incrementar el número de contrataciones indefinidas.
- Realización de una revisión del organigrama y del catálogo de puestos que permita prever y ejecutar dentro de procedimientos normalizados procesos de promoción profesional.
- Revisión y fomento de la utilización de herramientas que permitan mayor presencia del género menos representado en los grupos profesionales del organigrama (ej. posibles criterios de desempate).
- Difusión y fomento del uso de las medidas de conciliación recogidas en el eje correspondiente a esta materia para permitir la disminución del uso de reducciones de jornada o periodos de excedencia entre las empleadas de la organización. Las experiencias puestas en práctica tras la firma del Acuerdo de 20 de septiembre de 2018 por el que se implantan las medidas del Acuerdo Marco de 13 de julio han puesto de manifiesto la relación existente entre medidas de conciliación y número de casos de reducción de jornada.
- Adecuación de los objetivos a alcanzar para la percepción del incentivo variable a la jornada efectivamente realizada en aquellos casos de reducción de la misma.

- Inclusión de la perspectiva de género en la valoración del catálogo de puestos.
- Auditoria salarial: cada año, la FPS presentará a la Comisión de Igualdad el registro con los valores medios de los salarios desagregados por sexos, diferenciando entre salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Sobre esta información, y si se detectara brecha o diferencias salariales entre mujeres y hombres, la Comisión negociará las medidas correctoras que estime necesarias para cumplir con el principio de igual salario para trabajos de igual valor.

5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo:

5.1 Principales conclusiones del diagnóstico:

Las principales conclusiones que pueden extraerse son las siguientes:

- La mayoría de reducciones de jornadas que se realizan en la FPS corresponden habitualmente a las solicitadas por las mujeres. No obstante, el número total de dichas reducciones ha disminuido considerablemente a raíz de la aplicación de las medidas previstas en el Acuerdo de 17 de julio de 2018 (Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz), por el que es posible la adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida laboral con la personal y la familiar.
- En lo que respecta a la utilización de guardias legales u otras medidas de conciliación similares, también es superior el número entre las mujeres que entre los hombres.
- Los datos anteriores coinciden con la opinión generalizada plasmada en el cuestionario de igualdad de que:
 - Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y la personal.
 - Las responsabilidades domésticas pueden dificultarles acceder y permanecer en el mercado de trabajo, y acceder a puestos de más responsabilidad.
 - Las medidas de conciliación facilitan que las organizaciones contribuyan a la promoción de la Igualdad.

5.2 DAFO:

A continuación se exponen los principales resultados de los indicadores del diagnóstico que hacen referencia al eje de conciliación, en forma de matriz DAFO:

<i>Amenazas</i>	<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Implantación irregular de los planes y políticas de igualdad en el entorno de la Junta de Andalucía. • Restricciones presupuestarias por efecto de la crisis financiera que afectan a la capacidad de decisión y de actuación en política de RR.HH. en los entes instrumentales. • Desdotación o desmantelamiento de recursos de igualdad en aquellas entidades que prestaban soporte técnico a las organizaciones (Instituto de la Mujer, sindicatos, etc.). • Falta de previsión presupuestaria en la Junta de Andalucía para el impulso real y efectivo de los planes de igualdad en sus entidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa en materia de igualdad consolidada y en proceso de mejora, impulsada desde el gobierno central y el autonómico andaluz. • Impulso en la Junta de Andalucía de los planes de igualdad en general y en particular de determinadas medidas de conciliación, a través del Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno (Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz). • Desarrollo de un convenio colectivo de las fundaciones públicas de investigación del SSPA.
<i>Debilidades</i>	<i>Fortalezas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Existen distintos centros de trabajo en distintas provincias con diferencias de horarios y permisos por centros de trabajo. En algunos casos se conoce de la diversidad de horarios de forma oficiosa. • La diversidad de puestos de trabajo (gestión, científico, etc.) dificulta la detección de necesidades de conciliación y la adopción de medidas homogéneas en toda la FPS. • Las mujeres suponen con diferencia el mayor porcentaje de personas que acuden a reducciones de jornada y sueldo para poder conciliar vida laboral y personal. • Se ha detectado falta de concienciación y de información sobre todo entre el personal masculino sobre la necesidad de acciones de igualdad. • El personal opina que las medidas de conciliación existentes son insuficientes. • La mayoría opina que las responsabilidades personales perjudican aspectos como el acceso al mercado de trabajo o a puestos de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios de oficina de fácil flexibilización (en parte gracias al uso de sistemas de control de acceso). • Política y gestión de RR.HH. centralizadas con soporte administrativo descentralizado, lo que facilitaría la transmisión y adopción de las medidas de conciliación. • Existen tipologías de puestos de trabajo con posibilidad de utilizar el teletrabajo como parte de su jornada de trabajo. • Cambio cultural de la sociedad en cuanto a la importancia de la necesidad de incentivar la conciliación (aunque sea más lento de lo deseado). • Alto grado de polivalencia, formación, autonomía, eficiencia y eficacia en la plantilla, lo que puede favorecer una mayor flexibilidad de la misma para adaptarse a los cambios organizativos y a los permisos de conciliación, ofreciendo un nivel adecuado de compromiso con la organización.

5.3 Objetivos del eje de conciliación.

5.3.1. Objetivo general:

Proporcionar a los hombres y mujeres de la FPS un entorno laboral en el que sean capaces de equilibrar su vida profesional, familiar y personal en igualdad de condiciones.

5.3.2. Objetivos específicos:

Para conseguir el objetivo general descrito, y atendiendo a los resultados del DAFO, se establecen los siguientes objetivos específicos del eje de conciliación del Plan de Igualdad de la FPS, que son considerados en las acciones de mejora de la conciliación a través de las diversas agrupaciones:

- A Conocer las necesidades reales de conciliación del personal la FPS.
- B Favorecer la flexibilización en la jornada laboral para atender las necesidades de conciliación
- C Favorecer en la FPS la corresponsabilidad entre padres y/o madres.
- D Mejorar la concienciación entre el personal de la FPS acerca de la situación de la igualdad en general y de las medidas de conciliación en particular.

5.4 Medidas del Plan de Igualdad:

5.4.1. Conocer las necesidades reales de conciliación del personal de la FPS.

- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad.
- A través de las solicitudes formuladas por el personal de la plantilla, hacer un estudio anual que sirva para proponer ideas en el ámbito de la conciliación y utilizarlas como punto de partida para negociar medidas de implantación futura.
- Elaboración por parte de RRHH de una ficha individual de las necesidades de conciliación de cada profesional.

5.4.2. Favorecer la flexibilización en la jornada laboral para atender las necesidades de conciliación.

- Posibilidad de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes (tal y como está establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores) desde 1/10 hasta la 1/2 de la jornada laboral.

Establecimiento de jornada de trabajo que favorezca la conciliación sin necesidad de recurrir a reducciones de jornada.

- Jornada laboral ordinaria de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.
- Jornada continua u otra jornada adaptada y concretada, sin reducirla, respetando el tramo obligatorio, para las siguientes situaciones especiales debidamente acreditadas, y mientras dura la situación:
 - Personal destinatario indicado en la bolsa de horas de libre disposición.
 - A partir de la semana 20 de gestación.
 - Durante un embarazo de riesgo sin baja.
 - Víctimas de violencia de género, en los términos del artículo 49.d) del EBEP.
- Permitir a las madres disfrutar de la hora de lactancia dentro del horario obligatorio, siendo tiempo recuperable el resto de jornada que supere dicha hora.
- Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, reducción de jornada de trabajo, de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma, para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones.
- Bolsa de horas de libre de disposición:

En virtud de la firma del Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, el personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres (3) meses.

Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

Esta bolsa de horas se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación de la actividad, y previa negociación en el ámbito respectivo.

- Posibilidad de realizar teletrabajo, siempre que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo. Para ello se realizará un estudio para determinar los puestos, porcentajes y modalidades en las que se podrá teletrabajar.
- La conciliación y racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de la actividad que se preste, la jornada de trabajo finalice a las 18.00 horas.
- Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- Se atenderá especialmente, en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y, especialmente, de los días de asistencia, que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tras justificación de la necesidad y estando sujeto a las necesidades del servicio.
- El personal que tenga menores a su cargo en edad escolar obligatoria (hasta 16 años) tendrá preferencia para disfrutar sus vacaciones en período coincidente con las vacaciones escolares.
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un (1) día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, en los siguientes casos:
 - Tiempo indispensable para las y los profesionales para poder asistir a consultas, pruebas o tratamientos médicos, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta, prueba o tratamiento fuera de la jornada de trabajo (debe acreditarse esta última circunstancia). El justificante de asistencia deberá presentarse debidamente firmado y sellado por el centro médico o en su caso por un/a facultativo/a con número de colegiado/a.

- Tiempo indispensable para acompañar a hijas o hijos menores de 18 años a consultas o tratamientos médicos, incluidos los relacionados con la atención temprana, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo.
- Tiempo indispensable para acompañar a consultas o tratamientos médicos a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en alguno de los siguientes casos, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo:
 - a) Que dispongan de certificado de dependencia reconocido por el organismo competente en esta materia, o que al menos hayan tramitado la solicitud de dependencia y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de acompañamiento.
 - b) Que se encuentren bajo la tutela, reconocida por el organismo competente en esta materia, de la trabajadora o el trabajador.
 - c) Que dispongan de un certificado de discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el organismo competente en esta materia y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de que sea acompañado/a.
 - d) Situaciones de incapacidad funcional transitoria derivadas de enfermedad grave, accidente, etc. y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de acompañamiento.
- Por matrimonio o pareja de hecho, debidamente registrada, quince (15) días.
- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Se rige por lo dispuesto en el apartado 7 de este documento, sobre violencia de género.
- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos/as de los heridos/as y fallecidos/as, siempre que ostenten la condición de trabajadores/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores/as amenazados/as en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la FPS.
- Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.
- Compensación de horas en comisiones de servicios (a razón de 1,25 horas cada hora trabajada en sábado y de 1,5 horas para domingos, festivos y noches (entre las 22 horas y 6 horas am).
- Compensación de los días de viaje con pernoctación en comisión de servicio con el número máximo de horas trabajables de la jornada laboral. Dicha compensación tendrá lugar para los días pernoctados fuera del domicilio a partir del segundo día (inclusive) de viaje, con la diferencia entre la jornada ordinaria hasta el máximo de jornada diaria (10 horas) y no afecta a estancias de más de una semana de duración, en cuyo caso habrá de analizarse con el o la responsable de la persona trabajadora.
- Seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de las solicitudes de jornada continuada aceptadas o denegadas, con su correspondiente justificación.
- Posibilidad de recuperar a posteriori las horas utilizadas de la bolsa de libre disposición mediante formación no presencial o teletrabajo. Esta medida será puesta en práctica en función de la planificación ordinaria de la formación establecida en la Fundación y de lo determinado en la medida general de teletrabajo (desarrollo del estudio para determinar los puestos, porcentajes y modalidades en los que se podrá teletrabajar).
- Con carácter extraordinario, podrá utilizarse la bolsa de horas de libre disposición acumuladas en jornadas completas siempre que exista una razón sobrevenida y justificada para ello.
- La bolsa de horas fuera del horario habitual podrá acumularse en jornadas completas sin necesidad de que medie razón sobrevenida y justificada para ello.
- Ampliación de días de permisos y de asuntos propios por antigüedad.
- Ampliación de 4 a 6 días de asuntos propios.
- Posibilidad de disfrutar de los 24 y 31 de diciembre como recuperables en aquellos centros que así lo establezcan o hayan acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso.
- Posibilidad de fraccionar por horas el 50% de los días de asuntos propios.

Coordinación entre los horarios laborales y de los centros educativos:

- Establecimiento de tramo obligatorio de 9:30 a 13:30 horas en jornadas especiales establecidas en cada centro de trabajo o acordadas con la representación legal de los trabajadores en su caso.
- Vinculación del periodo de vacaciones obligatorias a las vacaciones escolares y al periodo de adaptación al comienzo del curso escolar (desde la última semana de junio hasta la primera de septiembre).
- Consideración de los días laborables coincidentes con días festivos escolares como motivo de ausencia recuperable justificada, pudiéndose solicitar hasta todo el tramo obligatorio si se considera organizativamente viable.
- Asistencia a reuniones de carácter urgente o excepcional para atender asuntos de hijas o hijos menores de 18 años, requeridas por el centro educativo en horario escolar, cuando no sea factible establecerlas fuera de la jornada de trabajo, lo que deberá acreditarse mediante certificado o documento expedido al efecto por el centro educativo o, en su defecto, declaración responsable del/de la profesional indicando que, habiéndolo intentado, no ha sido posible celebrar la reunión fuera del horario de trabajo de la Fundación.
- Recogida de hijas o hijos menores de 18 años por enfermedad o accidente sobrevenido en el centro escolar, a requerimiento del centro, para acompañarlo a los servicios sanitarios.

Medidas adicionales a implementar en casos reducción de jornada/excedencia por guarda legal:

- Derecho a pausa de desayuno a partir de las 25 horas semanales de trabajo, por el tiempo proporcional a la jornada efectivamente realizada.

- Aumentar la edad del o de la menor hasta 6 años (entrada en Primaria) para acogerse a la excedencia por cuidado de hijo/a con reserva de plaza durante dos años. La edad podrá ser mayor en caso de enfermedades graves, tipificadas con tal carácter en la normativa de aplicación de la Junta de Andalucía.

Cuidados en caso de hospitalización y/o enfermedad de familiar:

- Aumentar de dos (2) a tres (3) años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes con reserva del puesto de trabajo, siempre que se disfrute por franjas mínimas de 6 meses y se entregue a su retorno informe de vida laboral que acredite que durante ese periodo no ha tenido actividad laboral alguna. En ese caso perdería el derecho de reserva de puesto de trabajo, convirtiéndose finalmente en una excedencia voluntaria y teniendo el trabajador o trabajadora, por tanto, solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Fundación. La duración total máxima de la excedencia será aquella compatible con la modalidad y duración del contrato del/de la profesional.
- Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud obedezca a prestar cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en el destino solicitado.
- Fraccionamiento del permiso retribuido que corresponda por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, durante el tiempo de recuperación u hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).
- Establecer una excedencia de duración no superior a doce (12) meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer o mayor de edad que conviva con sus progenitores (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente, y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho (18) años o más si existe convivencia.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres (3) días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco (5) días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos (2) días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro (4) días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- En las hospitalizaciones o atención domiciliar de larga duración, de familiares de primer grado se podrá complementar el permiso con teletrabajo. Esta medida será puesta en práctica en función de lo determinado en la medida general de teletrabajo (desarrollo del estudio para determinar los puestos, porcentajes y modalidades en los que se podrá teletrabajar) y el trabajo sea compatible con la atención al familiar enfermo.

Embarazo, nacimiento, adopción y lactancia:

- Garantizar un permiso no retribuido o recuperable, a elección de la persona solicitante, de cuatro (4) días, debidamente acreditado, para la realización de gestiones previas a las adopciones.
- Conceder una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro (4) meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
- La FPS, en su ámbito, podrá establecer a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Permiso por nacimiento para la madre biológica:
 - a) Dieciséis (16) semanas o plazo superior si fuera aplicable (en el momento de elaboración del presente Plan veinte, 20, semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
 - b) En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
 - c) En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
 - d) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas aquí establecidas.
 - e) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
 - f) En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
 - g) Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen y previo acuerdo con la FPS.
- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, temporal o permanente:
 - h) Dieciséis (16) semanas. Seis (6) semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- i) En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
- j) Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- k) El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
- l) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas aquí establecidas en el presente artículo.
- m) Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- n) Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- o) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación convocados, previo acuerdo con la FPS.
- p) Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.
- Permiso por lactancia:
 - a) Una hora diaria de ausencia al trabajo por lactancia de un/a hijo/a menor de dieciséis (16) meses, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.
 - b) El mismo constituye un derecho individual de la plantilla de la FPS, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
 - c) Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.
 - d) Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:
- Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las mujeres embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Permiso para cuidado de neonatos hospitalizados:
- En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el padre o la madre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos (2) horas diarias. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional del salario. A estos efectos se considera que la hospitalización es consecuencia del parto siempre que se produzca dentro de los veintiocho (28) días siguientes a éste.
- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de acogimiento o adopción de un hijo o hija:
 - a) Dieciséis (16) semanas de las cuales las seis semanas (6) inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.
 - b) Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
 - c) Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.
 - d) En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
 - e) En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce (12) meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de dicho período cuando se dará inicio al cómputo de las diez (10) semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.
 - f) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas aquí establecidas.

- g) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
 - h) En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
 - i) Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación convocados, previo acuerdo con la FPS.
 - j) En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
 - k) Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
- Permiso adicional por paternidad:

Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal de la FPS dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce (12) meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

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

El reconocimiento de este permiso adicional se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente calendario:

 - Año 2019: (total 15 semanas).
 - Año 2020: (total 20 semanas).
 - Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún/alguna menor de doce (12) años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

 - Excedencias por cuidados de hijos y familiares:

Posibilidad de acogerse a una excedencia voluntaria para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por nacimiento como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa y familiares de hasta el primer grado de consanguinidad que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera atención continuada.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Esta excedencia voluntaria podrá alcanzar hasta tres (3) años de duración, teniendo derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año de duración. No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.
 - Plan de acogida para profesionales a la vuelta de los permisos disfrutados tras el nacimiento de hijos o excedencia.
- #### 5.4.3. Favorecer en la FPS la corresponsabilidad entre ambos progenitores:
- Lactancia corresponsable: permiso retribuido de una hora hasta que el o la menor cumpla 16 meses, para el otro progenitor/a, o acumulable en días completos.
 - Incorporación en guía de conciliación de las medidas específicas para el otro progenitor/a con el fin de que estos sean disfrutados.
 - Permiso retribuido para acompañamiento de la pareja a exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.
- #### 5.4.4. Mejorar la concienciación entre el personal de la fps acerca de la situación de la igualdad en general y de las medidas de conciliación en particular:
- Elaboración de una guía para la conciliación que recogerá todos los derechos y medidas en este ámbito.
 - Comunicación de cualquier nueva medida o derecho aplicable a los y las profesionales de la FPS por correo electrónico y las intranets de los diferentes centros de trabajo.

- Disposición proactiva de los departamentos de RR.HH. frente al acogimiento de las medidas de conciliación por parte de los y las profesionales («gestor/a de conciliación»).
- Implantación de protocolo de FPS ante nacimiento de hijo/a (notificación de enhorabuena).
- Desconexión digital. Elaboración de un listado de buenas prácticas.
- Difusión mediante folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las que amplía el Plan de Igualdad, así como comunicar los disponibles en la Fundación que mejoren la legislación, entregando esta información en mano, incluso a las nuevas incorporaciones.

6. Acoso laboral, sexual y por razón de género y salud laboral:

6.1. Principales conclusiones del diagnóstico:

Las conductas de acoso en el ámbito laboral no son sólo reprobables desde el punto de vista ético, sino que, además, son contrarias al ordenamiento jurídico.

<i>Amenazas</i>	<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Se trata de un procedimiento que puede convertirse en disciplinario, que exige una investigación minuciosa, tanto en relación a la persona supuestamente acosadora, como en relación a la víctima. • Las restricciones presupuestarias que han marcado la última década han debilitado los recursos públicos disponibles al asesoramiento y financiación de actuaciones en materia de igualdad y prevención del acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de normativa que regula y protege frente a casos de acoso laboral, sexual, por razón de género o cualquier tipo de acoso por discriminación. • Existencia de protocolos de acoso de referencia en la Administración Pública Andaluza.
<i>Debilidades</i>	<i>Fortalezas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Existe desconocimiento entre el personal de la FPS de los distintos tipos de acoso, en especial del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un Protocolo de Acoso para toda la FPS que dota de garantías y procedimiento claro al personal de toda la FPS. • Formación específica en materia de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo de los miembros (titulares y suplentes) de la Comisión de Investigación. • El Protocolo se encuentra adecuadamente difundido a todo el personal, el cual tiene a su disposición la última versión en todo momento.

Encuesta de percepción:

En la encuesta realizada a la plantilla de la FPS no se incluyó ninguna cuestión relacionada con supuestos de acoso, al estar la misma más centrada en la percepción de la materia de igualdad entre hombres y mujeres.

6.2. Objetivos del eje:

- Evitar en lo posible situaciones de acoso.
- Evaluar el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, procurando minimizarlo.
- Resolver, una vez producidas, conductas de acoso, siguiendo el procedimiento establecido en el propio Protocolo.
- Restituir en la medida de lo posible a las personas que hayan sufrido situaciones de acoso.

6.3. Medidas del Plan de Igualdad:

De acuerdo con el Protocolo y siguiendo los principios de la acción preventiva recogidos en la normativa laboral, la FPS persigue el objetivo, en primer lugar, de intentar evitar el riesgo de que se produzcan este tipo de situaciones, si fuera posible; y si no lo fuera, de evaluar el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo, a través del sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales, a través de:

6.3.1. Acción preventiva:

Que deberá regirse por los siguientes planteamientos:

- Diseñar y realizar actividades de sensibilización o concienciación para todos los y las profesionales en esta materia.
- Respetar los criterios establecidos por la organización para un diseño adecuado del trabajo, teniendo en cuenta factores psicosociales.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos, realizando Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, en todos los Centros y estructuras de la FPS, cuando fuese necesario. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

6.3.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación:

De forma complementaria a las actuaciones preventivas generales, se desarrollarán estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, deberán promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Integrar en la formación continua del personal directivo, a los miembros activos o suplentes de la Comisión de Investigación permanente, una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función directiva como en la conducta de su personal.
- Difundir el Protocolo de Acoso y otros recursos relacionados a través de las intranets y de otros medios de comunicación. Proporcionar información de la existencia del Protocolo de acoso, incluidos los manuales de acogida de los y las profesionales, y sobre dónde se encuentra depositado o es accesible.

- Establecer canales de comunicación (buzón, correo electrónico de la Comisión de Investigación o teléfono) a través del cual se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso, que proteja el anonimato del comunicante, si éste lo desea.
- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.
- Actualizar este Protocolo con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la FPS se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas que forman parte de la organización.

6.3.3. Protección de la salud de las personas afectadas

- La FPS adoptará las medidas preventivas y correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de todos los y las profesionales.
- Las personas que hayan sido víctimas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o a otro diferente, siempre que esto fuera posible, con el objeto no solo de restituir sino de eliminar los riesgos de nuevos comportamientos similares a los anteriores.
- Las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo tendrán los mismos derechos que sean reconocidos a las personas víctimas de violencia de género.

7. Violencia de género:

7.1 Principales conclusiones del diagnóstico:

7.1.1 Situación previa:

La FPS, como entidad comprometida con la lucha contra la violencia de género, abarca esta materia en un capítulo propio, titulado derechos de las víctimas de violencia de género, del convenio colectivo que se está negociando en la actualidad entre las Fundaciones Gestoras del Sistema Sanitario Público de Andalucía que forman parte del sector público de la Junta de Andalucía y la RLT de dichas entidades.

En este sentido, la FPS considera la violencia de género como un riesgo grave para las mujeres que trabajan en dicha organización, y se compromete a adoptar todas aquellas medidas que sean necesarias para combatirla y para que toda la plantilla tome conciencia de su importancia. Asimismo, difundirá los medios disponibles para tutelar a las posibles víctimas, incluyendo las medidas recogidas en el referido convenio.

En relación con lo anterior se especifica que se adoptarán medidas, conforme a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, para satisfacer las necesidades de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, incluyendo la formación, la asistencia sanitaria y social, y el asesoramiento jurídico.

Por último, cabe mencionar que la FPS no ha sido informada hasta la fecha de ningún caso de violencia de género entre sus trabajadoras.

7.1.2 Resumen del diagnóstico

En la encuesta realizada a la plantilla de la FPS no se incluyó ninguna cuestión directamente relacionada con supuestos de violencia de género, al estar la misma más centrada en la percepción de la materia de igualdad entre hombres y mujeres.

No obstante, se incluyó una pregunta en la que se hacía alusión a la violencia de género, en relación a si la persona consideraba que la constitución de la Comisión de Igualdad sería útil para contribuir a dar a conocer las medidas existentes en materia de violencia de género, a la que hubo un consenso superior al 70% entre hombres y mujeres al responder afirmativamente.

Hasta la fecha a la FPS no le consta ningún caso de violencia de género entre sus trabajadoras.

DAFO:

<i>Amenazas</i>	<i>Oportunidades</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Existe normativa y recursos institucionales que regulan y protegen frente a la violencia de género. • Existencia de protocolos de referencia en el entorno de la Administración Pública andaluza para la actuación frente a la violencia de género en las organizaciones.
<i>Debilidades</i>	<i>Fortalezas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de lo que es violencia de género en la plantilla. • Ausencia de procedimiento en la FPS ante posibles situaciones de violencia de género entre el personal de la FPS. • Ausencia de cuestionarios específicos dirigidos a detectar posibles casos de violencia de género entre la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un Protocolo de Acoso y de una Comisión de Investigación en el seno de la Comisión de Igualdad, que podría dar soporte inicial con un mínimo de garantías ante posibles situaciones de violencia de género que pudieran presentarse en la FPS.

7.2 Objetivos del eje:

- 1 Combatir, dentro de las posibilidades existentes, la violencia de género.
- 2 Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.3 Medidas de tutela de las víctimas de violencia de género:

La FPS persigue el objetivo, en primer lugar, de combatir, dentro de las posibilidades existentes, la violencia de género; así como ofrecer medidas de tutela a favor de las víctimas de dicha violencia, siendo las siguientes:

- Se establecerá, dentro de un Procedimiento corporativo de RR.HH., la acreditación necesaria para demostrar la condición de violencia de género para que se puedan aplicar las medidas oportunas. P. ej. Denuncia o parte en un Centro de Información a la Mujer, o parte de lesiones o informe médico de un servicio de Salud, Asuntos Sociales, o cualquier organismo público que intervenga etc.

- Se garantizará que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa de aplicación (el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004, Estatuto Básico del Empleado Público en su versión actualizada. Entre dichos derechos se incluyen:
 - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (jornadas flexibles) durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Fundación, según el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, y con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la entidad durante un periodo de tiempo suficiente para que la persona trabajadora víctima de Violencia de género pueda normalizar su situación. Este periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que la protección efectiva de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso podrá prorrogarse por un periodo adicional de tres (3) meses. A partir de este momento, si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, la autoridad judicial podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.
 - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
 - El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos e reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Las faltas de asistencia de la persona trabajadora víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de faltas justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda. Estas faltas no computarán a efectos de lo dispuesto por el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.d) del EBEP.
 - La trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el presente Plan de Igualdad de aplicación o, en la FPS, de conformidad con el artículo 49.d) del EBEP.
 - En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos, de acuerdo con el artículo 49.d) del EBEP.
- Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellas:
 - Informar los datos del acosador potencial o real a los Controles de seguridad y acceso del centro de trabajo de la Fundación donde trabaja la empleada para que se asegure que éste nunca entre en el recinto.
 - Posibilidad de solicitar excedencia por seis (6) meses ampliables hasta doce (12) meses con reserva del puesto de trabajo.
 - Flexibilidad para la concesión de anticipos, con facilidades de pago/descuento.
 - Ayudas económicas para situaciones de emergencia en casos de Violencia de género, como anticipo de nómina.
 - Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género. Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas de Violencia de género que la soliciten.
 - Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de la Fundación) para la protección de las víctimas de violencia de género.
 - Las salidas de duración determinada durante la jornada de trabajo para realizar los trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a las comparecencias judiciales o comisarías, acudir a consultas de tratamiento psicológico y servicios asistenciales, o con el fin que pueda normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio y/o residencia serán consideradas como permisos retribuidos.
 - Prohibición expresa de hacer públicos los horarios o turnos de la trabajadora víctima de violencia de género
 - Se atenderá especialmente a las necesidades de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección. En este sentido, garantizarán su derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la FPS pudiera tener vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo; y promoverá que puedan acceder a puestos de trabajo en otras Fundaciones Gestoras de la Investigación del SSPA del sector público.
 - Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de entre un tercio o de la mitad de la misma, con una reducción proporcional de retribuciones, que se prolongará durante el tiempo que sea necesario para garantizar la seguridad y la recuperación de la persona que la sufre. Se especifica que la trabajadora que haga uso de este derecho podrá elegir el horario de trabajo resultante de esta reducción.
 - Incremento de la bolsa de horas de libre disposición del 5% al 10% para las víctimas de violencia de género.
- En el caso de que se dé un caso en la FPS en el que la violencia de género se haya producido en una pareja cuyos miembros trabajen dicha entidad, ésta garantizará que ambos no coincidan en horario ni en lugar para garantizar la seguridad de la víctima, y velará por el cumplimiento de órdenes de alejamiento en vigor, si existieran.

8. Vigencia, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

8.1 Vigencia:

La Comisión de Igualdad de la FPS acuerda que la vigencia inicial del Plan será de 4 años, prorrogables por acuerdo de las partes en tanto no esté negociado un nuevo Plan de Igualdad para la organización.

8.2 Compromiso:

Una parte fundamental del Plan de Igualdad es realizar un seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas acordadas en el mismo, para modificar, corregir o adaptar el Plan de Igualdad a la realidad, siempre cambiante, y hacer del Plan de Igualdad un documento dinámico, vivo, adaptable y, sobre todo, lo más efectivo posible.

Para ello, la Comisión de igualdad se compromete a:

1. Realizar un calendario con las diferentes actuaciones de desarrollo de todas las acciones y medidas pactadas en el presente Plan de Igualdad.
2. Celebrar reuniones de seguimiento semestrales, con un orden del día y la información necesaria entregada como mínimo dos semanas antes de la fecha pactada para la citada reunión. En el orden del día se detallarán las áreas de actuación y los objetivos y medidas a tratar, así como los indicadores que se van a desarrollar en la reunión.
3. Mantener reuniones de evaluación anuales, con un orden del día y la información necesaria, entregada como mínimo un mes antes de la fecha pactada para la citada reunión. En el orden del día se detallarán las áreas de actuación y los objetivos y medidas a tratar, así como los indicadores que se van a desarrollar en la reunión.
4. Cualquiera de las partes puede convocar alguna reunión extraordinaria, avisando con el tiempo suficiente de antelación por cualquier causa que se considere importante, así como proponer nuevos indicadores de seguimiento y evaluación si se estima que con los actuales no se tiene la información necesaria o suficiente.

8.3 Seguimiento del Plan de Igualdad:

El artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que «los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados».

Por ello, se incluye en el Plan de Igualdad de la FPS un sistema de seguimiento y evaluación de la implantación de las acciones acordadas, de los resultados logrados y del grado en que dichas acciones han contribuido a los objetivos marcados en el plan tras el diagnóstico de situación en la Fundación.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad de la FPS permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo de las mismas, con el objetivo de conocer si se continúa con las acciones planificadas o si es necesario definir nuevas estrategias para implantar las acciones o introducir otras medidas de cara a lograr los objetivos marcados.

8.3.1 Metodología de seguimiento:

La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará por cada acción, de forma continuada, con la finalidad de conocer su nivel de desarrollo, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas, las soluciones establecidas y los resultados alcanzados.

El seguimiento de cada acción, se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores previstos de antemano en el Plan de Igualdad. Tras el análisis de los indicadores de seguimiento de cada una de las acciones, se sintetizará la información obtenida con la finalidad de valorar la situación de la Fundación en la ejecución del Plan de Igualdad.

Se redactará un acta, de forma consensuada entre todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad podrá plantear propuestas de iniciativas para superar las dificultades o problemas detectados. En el caso de optar por modificar o adaptar alguna medida o procedimiento, ésta se realizará mediante acuerdo en el seno de la Comisión de Igualdad.

8.3.2 Reuniones de seguimiento:

La Comisión de Igualdad se reunirá cada 6 meses, con objeto de realizar un seguimiento de las acciones planteadas en cada uno de los ejes de intervención.

Con carácter general, las reuniones se celebrarán:

- a) Durante el primer trimestre: para el cierre del año anterior.
- b) Durante el tercer trimestre: para analizar el año en curso.

8.3.3 Nivel de ejecución:

En primer lugar, se analizará el nivel de ejecución de cada una de las acciones acordadas en cada uno de los ejes de intervención. Y, seguidamente, se procederá a cumplimentar los indicadores de seguimiento propuestos en cada eje de intervención.

Nombre de eje de intervención del Plan de Igualdad: Acceso/contratación; Promoción y Formación; etc.					
Nombre de las acciones o medidas del Plan de Igualdad	Nivel de ejecución de la medida o acción				
	<i>No comenzada</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Finalizada</i>

8.3.4 Indicadores de seguimiento del Plan de Igualdad:

A continuación, se presentan una serie de Indicadores de seguimiento que se establecen como punto de partida y modelo, pudiendo planificarse otros nuevos desde la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

A) Acceso al empleo: selección y contratación:

- Vigilar periódicamente la distribución por sexo de la plantilla para lograr una presencia más equilibrada. Para ello se realizará una evaluación impacto de género en las pruebas de selección. Se facilitará a la Comisión de Igualdad en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad, la información sobre los procesos de selección que se pongan en marcha, desglosando por género, el número de procesos, el porcentaje de candidaturas presentadas y el porcentaje de personas finalmente seleccionadas.
- Núm. de acciones formativas y materia, duración de los mismos, y número y porcentaje de participantes de responsables de personal, mandos intermedios y responsables en los procesos de selección desagregados por sexo en la formación.
- Número de procesos de selección convocados en la FPS.
- Grado de sistematización de los procesos de selección: número de criterios de selección, grado de adecuación de los mismos, con respecto a si cumplen neutralidad y objetividad en cuanto al género; definición, prioridad de criterios, etc.
- Tipo de difusión de las convocatorias de selección (lenguaje empleado, formato y soporte de convocatorias de vacantes publicadas).
- Número y porcentaje de personas candidatas desagregadas por sexo y por tipo de vacante.
- Número de contratos por sexo y por categoría profesional, tras los procesos de selección.

- Número y tipo de acciones positivas emprendidas y número de contratos por sexo y categoría profesional desde la puesta en marcha de acciones positivas.
 - Incremento de mujeres y hombres (en números y en porcentaje) en los departamentos y/o categorías donde se hallen subrepresentadas o subrepresentados.
 - N.º de acuerdos de colaboración y programas de sensibilización y número y tipo de centros educativos, con los que se han suscrito dichos acuerdos o programas.
 - Tipo de consulta a la plantilla empleada para conocer los motivos de las bajas voluntarias, número personas consultadas por sexo y por perfil profesional, y resultados obtenidos según sexo y perfil profesional y tipo de medidas adoptadas en función de los resultados.
 - Revisión de la composición por sexo de todas las categorías y grupos profesionales y departamentos con el fin de verificar si se tiende hacia un equilibrio entre los sexos dentro de la Fundación.
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.
- B) Clasificación y promoción:
- Establecer los medios necesarios para conocer los porcentajes de personas (segregados por sexos) que han participado en los procesos de promoción, y realizar un seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales, presentando los datos correspondientes a la Comisión de Igualdad.
 - Dificultades detectadas en las mujeres para participar en los procesos de promoción y medidas y estrategias adoptadas para solventar dichas dificultades.
 - Número de procesos de promoción puestos en marcha en la FPS.
 - Grado de sistematización de los procesos de promoción: número de criterios, grado de adecuación de los mismos, respecto a si cumplen la neutralidad y la objetividad en cuanto al género: definición, prioridad de los mismos, etc.
 - Tipo de difusión de las convocatorias de promoción (lenguaje empleado, formato y soporte de convocatorias de vacantes publicadas) y número de personas por sexo y perfil profesional destinatarias.
 - Número y porcentaje de personas candidatas en los procesos de promoción, desagregadas por sexo y por tipo de vacante.
 - Número de personas promocionadas por sexo y por categoría profesional tras los procesos de promoción.
 - Número y tipo de acciones positivas emprendidas y número de promociones por sexo y categoría profesional, desde la puesta en marcha de las acciones positivas.
 - Núm. de personas por sexo y por categoría laboral que, disfrutando de permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (maternidad/paternidad, lactancia, reducción de jornada por guarda legal, excedencias), participan en los procesos de promoción.
 - Tipo de difusión dirigida específicamente a mujeres y número de trabajadoras informadas de los procesos de promoción.
 - Incremento de mujeres y hombres (en números y en porcentaje) en los puestos de responsabilidad, donde se hallen subrepresentadas o subrepresentados.
 - Número y porcentajes de personas (desagregados por sexos) que han participado en los procesos de promoción, y realizar un seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales, presentando los datos correspondientes a la Comisión de Igualdad.
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.
- C) Formación:
- Informe anual con la formación recibida por mujeres y hombres en la Fundación, número de horas y cursos realizados.
 - Información sobre el número de cursos en los que se ha incluido algún contenido relacionado con la igualdad de oportunidades y con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Análisis de las ofertas publicadas para promocionar, del lenguaje utilizado para las vacantes, de los cursos, etc.
 - Número de cursos por temática para desarrollo de carrera profesional y personal y número de trabajadoras identificadas como promocionables, que hayan participado en los mismos por categorías y departamento o área de producción.
 - Grado de inclusión del módulo de sensibilización en igualdad de oportunidades, en determinadas acciones formativas dirigidas a la plantilla: número y materia de acciones formativas que se ha incluido este módulo, número de personas participantes desagregado por sexo, categoría laboral y/o área o departamento.
 - Número de horas y cursos dedicados a la formación en igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Tipo de difusión de la oferta formativa y grado de difusión de la misma.
 - Número de mujeres que participan en la formación por materias, por categoría laboral y por departamento y/o áreas de producción.
 - Número de personas que participan en la formación. tras un permiso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (excedencias, maternidad, etc.).
 - Número de horas dedicadas a la formación en la plantilla y número de horas y tipos de formación impartidas en horario laboral y fuera de horario laboral.
 - Número de horas y tipo de formación impartidas dentro y fuera del centro de trabajo.
 - Número de materiales formativos de la FPS revisados desde el punto de vista del lenguaje y comunicación no sexista, siempre y cuando sea elaborado por la FPS.
 - Informe anual con revisión del número de personas que han participado en la formación (por materia, lugar y horario de impartición), desagregadas por sexo, número de hora, cursos realizados y comparativa con datos de la plantilla participante en la formación obtenidos en el diagnóstico inicial.
 - Número de solicitudes de adaptaciones horarias en la impartición de formación y número de aceptadas y de denegadas
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas
- D) Órganos de representación:
- Informe sobre la campaña realizada y medios de difusión utilizados.
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

- E) Retribuciones:
- Número de informes realizados sobre la retribución media (conceptos salariales y extrasalariales) de la plantilla, desagregada por sexo y por categorías laborales.
 - Tipo de procedimiento seguido para el análisis de los puestos de trabajo (contenido, funciones, responsabilidades, condiciones y cualquier aspecto que les rodean) y la descripción de los mismos.
 - Tipos de puestos analizados.
 - Número de discriminaciones retributivas en general y número y porcentaje discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.
 - Medidas establecidas para la corrección de discriminaciones retributivas, por razón de sexo detectadas, si las hubiera.
 - Grado de corrección de las desigualdades en la retribución de mujeres con respecto a hombres (comparativa con el diagnóstico inicial).
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.
- F) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
- Número de mejoras de derechos y permisos a la legislación en materia de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo incluidas en las acciones/medidas en el área de actuación de «Conciliación de la vida personal, familiar y profesional» de este Plan de Igualdad.
 - Grado de actualización en el convenio colectivo de los permisos y derechos a la legislación vigente.
 - Grado y tipo de difusión de la actualización de derechos y permisos, así como de las mejoras a la legislación acordados en el Plan de Igualdad y en el convenio colectivo.
 - Núm. de personas por sexo que han demandado información sobre las medidas de conciliación de la FPS.
 - Núm. de personas por sexo que han recibido información sobre dichas medidas.
 - Procedimientos y herramientas empleadas para la recogida de datos sobre absentismo en la FPS desagregados por sexo y motivos del mismo.
 - Número de personas desagregado por sexo, que hacen uso de los permisos y derechos, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Y número de personas que se han beneficiado de las mejoras para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Relación de personas que promocionan en la FPS y el uso que realizan de los derechos y permisos de conciliación, de cara a analizar si el disfrute de estos implica un impacto negativo para el desarrollo profesional dentro de la Fundación.
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas
- G) Comunicación:
- Nivel de difusión del Plan de Igualdad a la plantilla.
 - Registro y publicación del Plan de Igualdad en la Autoridad Laboral competente.
 - Número de documentos y publicaciones cuyo lenguaje e imágenes han sido revisadas y modificadas.
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.
- H) Eje de salud laboral:
- Prácticas de prevención de riesgos laborales, enfocadas a la salud de las trabajadoras embarazadas que se han puesto en marcha.
 - Grado de difusión a la plantilla, de las mejoras acordadas para las trabajadoras embarazadas y número de trabajadoras embarazadas, que se acogen a las mismas por categoría laboral y por departamento o área.
 - Indicadores de género incluidos en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral e impacto de género detectado en los mismos.
 - Número de cursos de formación, número de horas y contenidos que se han impartido en materia de gestión de la salud laboral desde una perspectiva de género. Número de personas, desagregado por sexo, del Servicio de Prevención, así como de los Comités de Seguridad y Salud que han participado en la formación sobre salud laboral desde una perspectiva de género.
 - Número y denominación de puestos de trabajo que están exentos de riesgos para la salud de las trabajadoras embarazadas.
 - Pruebas realizadas a las trabajadoras.
 - Grado de inclusión de riesgos específicos de género y medidas preventivas en el plan de prevención de riesgos laborales de la FPS (evaluación y prevención de riesgos laborales).
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.
- I) Acoso sexual y por razón de sexo:
- Ante la Comisión de Igualdad se presentará un informe anual sobre el número de quejas y/o denuncias presentadas y el resultado del o los procedimientos.
 - Se realizará una valoración de las personas integrantes de la Comisión de Acoso sobre las posibles incidencias en el o los procedimientos, de cara a corregir errores o lagunas del protocolo.
- J) Violencia de género:
- Número de trabajadoras por categoría laboral y departamentos que se acogen a los derechos reconocidos por la legislación vigente, en materia de violencia de género y aquellas que se acogen a las medidas del presente Plan de Igualdad.
 - Número de trabajadoras por categoría laboral y departamento que se acogen a medidas en materia de violencia de género acordadas en el Plan de Igualdad de la FPS.
 - Número de víctimas de violencia de género contratadas en la FPS por categoría laboral y departamento o área funcional.
 - Medidas acordadas para la no coincidencia en el centro de trabajo (turnos, departamentos, secciones, etc.) de la víctima de violencia de género y la persona agresora.
 - Dificultades encontradas en la realización de las acciones de este eje.
 - Soluciones aportadas a las dificultades encontradas.

8.4 Evaluación del Plan de Igualdad:

8.4.1 Compromiso:

La evaluación del Plan de Igualdad será efectuada por la Comisión de Igualdad, que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan de Igualdad.

El informe de evaluación será suscrito por la Comisión de Igualdad, junto con la Dirección y la RLT de FPS.

8.4.2 Calendario:

Se ha realizado una evaluación inicial, que se corresponde con la fase de diagnóstico, es la primera referencia sobre las diferentes situaciones de la FPS en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Posteriormente, se efectuará el seguimiento, semestral, desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, que se centrará en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y tiene que dar pistas sobre la necesidad o no de modificar total o parcialmente, alguna de las acciones emprendidas; y, una evaluación final, que se realizará una vez que se alcance el tiempo estipulado para la aplicación del Plan de Igualdad en la FPS y su objetivo consistirá en valorar las medidas y estrategias desarrolladas y los resultados y efectos logrados.

La vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro (4) años, prorrogables, realizando seguimientos semestrales y evaluaciones anuales.

8.4.3 Ejes de la evaluación:

La evaluación debe referirse a los tres ejes sobre los que se articula la valoración de una intervención social, como la que constituye un Plan de Igualdad en una organización: evaluación sobre los resultados, sobre el proceso, así como sobre el impacto del Plan de Igualdad en la FPS.

A) Evaluación de los resultados:

- ¿En qué grado se han cumplido los objetivos definidos para cada acción?
- ¿Qué niveles de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico se han alcanzado?
- ¿Hasta qué grado se han alcanzado los resultados esperados?
- ¿Se han realizado todas las medidas o acciones propuestas? En caso negativo ¿por qué? ¿Se han detectado nuevas carencias o necesidades en materia de igualdad? ¿cuáles? ¿Qué acciones requeriría la entidad para subsanarlas?

Según las necesidades contempladas: ¿se ha alcanzado el objetivo propuesto en el plan?

Según los objetivos específicos de cada acción: ¿en qué medida se han cumplido de acuerdo con los indicadores identificados en el plan?

Según las actividades: ¿Se han realizados todas las actividades propuestas? En caso negativo indicar las causas. ¿Se han identificado nuevas necesidades que han requerido otras acciones? En su caso ¿se han realizado?

B) Evaluación del proceso:

- ¿Hasta qué nivel se han desarrollado las acciones emprendidas?
- ¿Qué dificultades se han encontrado en su puesta en marcha?
- ¿Qué soluciones se han tomado?
- ¿Se han producido cambios en las acciones y desarrollo del Plan?
- ¿Qué tipo de cambios?

Según los recursos humanos: ¿Se ha implicado toda la Fundación en el proceso? ¿En qué grado? ¿Qué personas han participado?

Según los recursos materiales y económicos: ¿Se han aprovechado? ¿Han sido suficientes? ¿Se han realizado modificaciones en el presupuesto?

Según el calendario: ¿Se ha seguido la propuesta en el plan? ¿Se ha modificado? ¿Ha sido la adecuada?

C) Evaluación del impacto:

- ¿En qué estado se encuentra la FPS en relación a la igualdad de género tras la ejecución del plan?
- ¿Se ha producido cambios en la cultura de la FPS?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes del equipo directivo y actitudes y opiniones de la plantilla, en las prácticas de RR.HH? ¿En qué consisten esos cambios?

8.4.4. Propuestas de mejora o propuestas de futuro:

Una vez finalizado el proceso de seguimiento y evaluación, de implementación del Plan de Igualdad, la siguiente fase es la formulación de propuestas de medidas que mejoren el diseño o el proceso de implantación del Plan de Igualdad.

Será la Comisión de Igualdad la encargada de plantear las propuestas de mejora y nuevas estrategias en función de los resultados obtenidos tras el seguimiento y la evaluación.

A) Indicadores de evaluación del Plan de Igualdad:

A continuación, se presentan una serie de Indicadores de evaluación que se establecen como punto de partida y modelo, pudiendo planificarse otros nuevos desde la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

B) Indicadores de evaluación de resultado:

- Núm. y tipo de acciones positivas desarrolladas en la FPS previstas en el plan: En el caso de que no se hayan concluido o iniciado, continuar o comenzar las acciones
- Nivel de ejecución del Plan de Igualdad: Número de acciones de las propuestas en el plan realizadas, número de acciones no contempladas en el Plan original se han introducido y desarrollado. Núm., perfil y sexo de personas beneficiarias de medidas.
- Grado de desarrollo de objetivos planteados: Núm. y tipo de objetivos específicos marcados para cada acción, que se han alcanzado tras el desarrollo de acciones. En el caso de que no se hayan alcanzado porque no se han finalizado las acciones, continuar su desarrollo y seguimiento.

Si las acciones se han desarrollado y finalizado y, aún así, no se ha logrado, habría que revisar el proceso para corregir posibles errores, adaptar las acciones o incluir nuevas acciones.

- Relación entre objetivos y nivel de ejecución: Núm. y tipo de objetivos específicos marcados para cada acción logrados; núm. y tipo de acciones del plan desarrolladas y nivel de ejecución del cronograma planificado en el plan.
 - Efectos no previstos del Plan de Igualdad en la FPS: Resultados no previstos, que se han producido como consecuencia del desarrollo del plan. Si se obtuviera resultado negativo no previsto, revisar su desarrollo de cara a aplicar medidas para su corrección.
 - Formalización del compromiso de la FPS con la igualdad de oportunidades: Si se ha formalizado el compromiso de forma escrita en algún documento y si éste se ha difundido entre toda la plantilla.
- C) Indicadores de evaluación de proceso:
- Detección de necesidades informativas, formativas, de difusión: ¿Cuántas necesidades se han detectado y de qué tipo? ¿Cómo se ha detectado? En el caso de que se detecten nuevas necesidades deberán plantearse nuevas acciones para cubrirlas.
 - Grado de sistematización de procedimientos: ¿Qué procesos se han sistematizado? ¿En qué documentos se han recogido? Los procedimientos deben sistematizarse y recogerse en algún documento que se difunda entre la plantilla, especialmente entre personas y departamentos responsables de su puesta en marcha.
 - Grado de información y difusión entre la plantilla de los procedimientos: ¿Se han difundido de los procedimientos sistematizados? ¿Cuántos documentos se han difundido?; tipo de difusión realizada; n.º, sexo y perfil profesional de las personas destinatarias y tipo de documentos que han recibido.
 - Grado de adecuación de los recursos humanos: N.º, sexo y perfil de las personas que han participado en la ejecución de las acciones. Relacionar los recursos humanos disponibles y en nivel de desarrollo de la acción. En el caso de que hayan sido insuficientes y este factor tenga relación con que no se haya desarrollado la acción, habrá que adecuarlos para su correcta ejecución.
 - Grado de adecuación de los recursos económicos y materiales: N.º, tipo y cantidad de recursos materiales y económicos utilizados para el desarrollo de cada acción. Relacionar los recursos económicos y materiales disponibles y en nivel de desarrollo de la acción.
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información: N.º, tipo, forma y finalidad de empleo de herramientas de recogida y de difusión.
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha: N.º, tipo y frecuencia de los mecanismos de seguimiento, grado de cumplimiento de la calendarización, adecuación de criterios y herramientas de seguimiento diseñados inicialmente.
 - Adecuación del plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla): ¿Qué necesidades de la plantilla de las detectadas en el diagnóstico inicial se han cubierto?
 - Incidencias, dificultades y necesidades en la ejecución del Plan de Igualdad: Dificultades o necesidades surgidas durante el desarrollo del Plan de Igualdad, así como las derivadas a causa del diseño del mismo.
 - Soluciones aportadas a las incidencias o dificultades
- D) Indicadores de evaluación de impacto:
- Grado de reducción de las desigualdades o desequilibrios por razón de sexo en la plantilla. Comparación de datos actuales de la plantilla con los obtenidos en el diagnóstico inicial. Entre los indicadores que miden las posibles discriminaciones por razón de sexo, habría que medir:
- Disminución de segregación sexual vertical: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial por clasificación profesional (categorías y grupos profesionales) y sexo.
 - Disminución de la segregación sexual horizontal: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial, por departamentos o áreas funcionales y sexo. También es un indicador la comparación de la plantilla por clasificación profesional o grupos profesionales y sexo.
 - Aumento de participación femenina en la formación de la FPS: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial en la formación (acciones formativas por temática, horario de impartición, lugar de impartición etc.) por sexo.
 - Uso de medidas de conciliación: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial, sobre el uso de derechos y permisos de conciliación por sexo.
 - Corrección de las posibles desigualdades en la retribución de mujeres con respecto hombres: Comparación de datos actuales de la plantilla con los datos obtenidos en el diagnóstico inicial sobre la estructura retributiva y la retribución (salario base + pluses) percibida por hombres y mujeres.
 - Mejoras de las condiciones de conciliación: Comparación de las medidas de conciliación actuales con las detectadas en el diagnóstico inicial.
 - Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual y acoso moral por razón de sexo: N.º, sexo y perfil profesional de personas que han participado en acciones de sensibilización. Comparación de la sensibilización y concienciación de la plantilla (recogida en cuestionario a la plantilla del diagnóstico inicial), antes del desarrollo de las acciones con los actuales resultados sobre concienciación (nuevo cuestionario).
 - Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la plantilla y de la dirección en los que se identifique mayor igualdad entre hombres y mujeres: Núm., sexo y perfil de plantilla y personal de la Dirección, que hayan participado en acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades; cambios en la gestión por parte del equipo Directivo, en los que se haya integrado la igualdad de oportunidades; uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones de la FPS; comparación de las actitudes de la plantilla (recogidas en el cuestionario a la plantilla para el diagnóstico inicial) con las actuales (cuestionarios).
 - Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades: Núm., sexo y perfil de personas que han participado en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades. Comparación de las valoraciones (recogidas en el cuestionario de la plantilla para el diagnóstico inicial) con las actuales.
 - Cambios en la cultura organizativa de la Fundación: Si se ha recogido o formalizado el compromiso de la FPS con la igualdad de oportunidades, si se ha difundido este compromiso a la plantilla, si se ha integrado en las políticas y prácticas de gestión, especialmente, en la de recursos humanos, si se ha integrado y revertido las medidas en el convenio colectivo o acuerdo de la FPS.
 - Cambios en la imagen y comunicación de la FPS: Empleo de lenguaje no sexista.
 - Cambios producidos en las relaciones externas de la FPS: Difusión de este compromiso y grado de integración en las actividades y relaciones con empresas externas.

Representantes designados por la Fundación:

- Enrique Sánchez Suárez.
- Margarita Jiménez Herrera.
- Fátima Sánchez Díaz.

Representantes de las personas trabajadoras:

- M. Antonio González Ortega (RLT FPS Sede).
- Laura Villanueva Guerrero (RLT ACSA).
- Carmen Fernández Vico (RLT Línea lavante. Granada).

Personas asesoras:

- Leticia Gómez Galeano.
- César Peña Aparicio (RLT FPS Sede).
- Begoña Buiza Camacho (RLT ACSA).
- Vera Martín Jiménez (Técnica Secretaría de Igualdad y Juventud UGT Andalucía).
- Pepa Gualda Jiménez (Técnica del Sector Salud Sociosanitaria y Dependencia de FESP de UGT Andalucía).

36W-3260

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Delegación del Gobierno en Sevilla

Instalación eléctrica

Anuncio de esta Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Sevilla, por la que se somete a trámite de audiencia a los interesados e información pública, el procedimiento de autorización administrativa previa y autorización de construcción del proyecto sobre la instalación eléctrica que se cita.

A los efectos prevenidos en el artículo 125º del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica. Se somete a información pública la petición de Autorización Administrativa Previa y Autorización de Construcción de la instalación eléctrica, cuyas características principales se señalan a continuación.

Peticionario: Edistribución Redes Digitales, S.L.U.

Domicilio: Avda. de la Borbolla número 5.

Emplazamiento: Subestación Guillena.

Finalidad de la instalación: Atender las necesidades de evacuación de la «FV El Arrabal 14».

Asunto: Ampliación de posición de línea 132 KV «FV El Arrabal 14».

Posición de 132 kV:

Tipo de instalación: Exterior convencional.

Esquema: Doble barra.

Alcance: 1 posición de salida línea 132 kV «FV El Arrabal número14».

Posición de telecontrol y protecciones:

Se dispone de un Sistema Integrado de Control y Protección (SICOP), compuesto por remota y sistema protector que se ha de ampliar con nuevos equipos con motivo de la ampliación de este proyecto. La subestación será telemandada desde el C.C.A.T. de Sevilla.

Presupuesto: 489.322,53 €.

Referencia: R.A.T: 11.950.

Exp.: 285.114.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación del Gobierno, sita en Sevilla, avenida de Grecia, s/n planta tercera, de lunes a viernes en horario de 9.00 a 14.00 horas, siendo necesario concretar cita presencial en el teléfono 955063910 si quiere ejercer el derecho de la consulta del expediente en aquellos sujetos que no están obligados a relacionarse por medios electrónicos, así como en la página web de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html> y formularse al mismo tiempo las alegaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de 20 días, contados a partir del siguiente al de la publicación en este anuncio.

En Sevilla a 26 de mayo de 2020.—El Delegado del Gobierno, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

8W-3228-P

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

Comisaría de Aguas

N.º expediente: M-6596/2018-CYG

Se tramita en este Organismo la extinción por transcurso del plazo de la siguiente concesión, iniciada de oficio.

Peticionario: Comunidad de Regantes Salva García.

Uso: Riego (leñosos-olivar) 825,00 hectáreas - Riego (leñosos-frutales) 165,00 hectáreas - Riego (herbáceos-cereales) 55,00 hectáreas - Riego (Herbáceos-Hortalizas) 55,00 hectáreas.

Volumen anual (m³/año): 2.329.250,00.

Caudal concesional (l/s): 232,93.

Captación:

Nº de CAPT.	Cauce	Término municipal	Provincia	Coord. X UTM (ETRS89) HUSO 30	Coord. Y UTM (ETRS89) HUSO 30
1	Culebras o Tamujar, Arroyo.	Écija	Sevilla	314652	4172258
1	Genil, Río	Écija	Sevilla	309246	4168623

Objeto de la modificación:

La modificación consiste en añadir una nueva toma en el Río Genil para complementar la toma concesional del Arroyo Culebras (cuyo caudal ha disminuido considerablemente) y distribuyendo el volumen máximo anual otorgado entre ambas de la siguiente forma: 1.863.400 m³ del Arroyo Culebras y el resto de 465.850 m³ del Río Genil. La captación de aguas con ambas tomas estaría limitada al periodo invernal (aguas invernales con almacenamiento en balsa).

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

En Sevilla a 27 de mayo de 2020.—El Jefe de Sección Técnica, Juan Ramis Cirujeda.

8W-3454-P

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Despido Objetivo Individual 1076/2018 Negociado: 7

N.I.G.: 4109144420180011779

De: D/D^a. LORENZO MIGUEL ESPINOS MANZORRO, LORENZO TOMÁS JIMÉNEZ

MANZORRO y FERNANDO RUIZ AGUILAR

Abogado: JOSE MARIA DOMINGUEZ GARCIA

Contra: D/D^a. APRISA SERVICIOS URGENTES, S.L.

Abogado:

EDICTO

D/D^a M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1076/2018 a instancia de la parte actora D/D^a. LORENZO MIGUEL ESPINOS MANZORRO, LORENZO TOMÁS JIMÉNEZ MANZORRO y FERNANDO RUIZ AGUILAR contra APRISA SERVICIOS URGENTES, S.L. sobre Despido Objetivo Individual se ha dictado RESOLUCION de fecha del tenor literal siguiente:

AUTO

En Sevilla a 5 de febrero de 2020

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En el presente procedimiento se dictó el pasado 23 de enero de 2020 sentencia respecto de la que la parte actora ha interesado corrección de errores materiales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 214 LEC establece que:

1. Los tribunales no podrán variar las resoluciones que pronuncien después de firmadas, pero sí aclarar algún concepto oscuro y rectificar cualquier error material de que adolezcan.

2. Las aclaraciones a que se refiere el apartado anterior podrán hacerse de oficio, por el Tribunal o Letrado de la Administración de Justicia, según corresponda, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la publicación de la resolución, o a petición de parte o del Ministerio Fiscal formulada dentro del mismo plazo, siendo en este caso resuelta por quien hubiera dictado la resolución de que se trate dentro de los tres días siguientes al de la presentación del escrito en que se solicite la aclaración.

3. Los errores materiales manifiestos y los aritméticos en que incurran las resoluciones de los Tribunales y Letrados de la Administración de Justicia podrán ser rectificadas en cualquier momento.

4. No cabrá recurso alguno contra la resolución que decida sobre la aclaración o corrección, sin perjuicio de los recursos que procedan, en su caso, contra la resolución a la que se refiera la solicitud o actuación de oficio.

SEGUNDO.- Para valorar dicha circunstancia, la jurisprudencia ha tenido en cuenta, fundamentalmente, que la aclaración de la sentencia no suponga una modificación de la fundamentación jurídica contenida en ella. Sobre esta cuestión, el Auto del Tribunal Supremo de 2 de septiembre de 2014 establece que debe recordarse, en primer lugar, que la aclaración que posibilita el art 214 LEC

no alcanza en ningún caso a la invariabilidad de la resolución y no constituye un verdadero recurso, resultando ser una facultad de corrección de errores materiales cometidos en la redacción del fallo o parte dispositiva, apreciándose como correcciones admisibles, la aclaración de conceptos oscuros, la adición de algún pronunciamiento omitido sobre los puntos litigiosos, la subsanación de errores de cuenta que se deduzcan de los datos aritméticos que sean su fundamento y la modificación de pronunciamiento que deban reputarse erróneos por ser contrarios a la fundamentación de la resolución, respetando siempre el principio de intangibilidad, que integra el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado por el art. 24 CE, siendo, en todo caso, una vía inadecuada para anular y sustituir una resolución judicial por otra de signo contrario (SSTC 352/1993, 380/1993 y 180/1997 y SSTs de 5 de marzo de 1991, 9 de enero de 1992, 2 de junio de 1993 y 19 de febrero de 1999).”

El Tribunal Constitucional también hace hincapié en la admisibilidad de la aclaración o rectificación cuando la misma resulte evidente a la vista de la fundamentación jurídica contenida en la demanda. Así lo ha considerado respecto de los errores cuya corrección no implica un juicio valorativo, ni exige operaciones de calificación jurídica o nuevas y distintas apreciaciones de la prueba, ni supone resolver cuestiones discutibles u opinables por evidenciarse el error directamente al deducirse, con toda certeza, del propio texto de la resolución judicial, sin necesidad de hipótesis, deducciones o interpretaciones (SSTC 231/1991).

Añadiendo en su Sentencia 140/2001 que cuando el error sea un error grosero, manifiesto, apreciable desde el texto de la misma sin necesidad de realizar interpretaciones o deducciones valorativas, deducible a simple vista; en definitiva, si su detección no requiere pericia o razonamiento jurídico alguno, el órgano judicial puede legítima y excepcionalmente proceder a la rectificación aun variando el fallo.

TERCERO.- En el presente caso, es evidente que se ha producido un error de transcripción al confundir los datos de uno de los trabajadores (Sr. Jiménez) con los de otro (Sr. Ruiz) si bien tal circunstancia no afecta al fondo del asunto tal como se desprende de la propia fundamentación de la sentencia.

PARTE DISPOSITIVA

Se rectifica el error material contenido en la sentencia de 23 de enero de 2020 en el sentido que las referencias que en el hecho probado primero, segundo y fallo se hacen a FERNANDO RUIZ AGUILAR den entenderse referidas a LORENZO TOMÁS JIMÉNEZ MANZORRO y viceversa.

Notifíquese la presente haciendo saber a las partes que la misma es firme y contra ella no cabe recurso.

Lo acuerda y firma, Francisco Hazas Viamonte, Magistrado-Juez de Adscripción Territorial del TSJ de Andalucía.

PUBLICACIÓN.- La presente resolución se publica el día de su dictado dándose cumplimiento a lo que en ella se ordena. Doy fe. La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación al demandado APRISA SERVICIOS URGENTES, S.L. 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 6 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

8W-1265

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Ejecución de títulos no judiciales 75/2019 Negociado: 4J

N.I.G.: 4109144420190003844

De: FRANCISCO JAVIER MAYA CURADO, BENJAMIN FLORES GUZMAN, SAMARA GALLARDO SANCHEZ, ADRIAN VARELA ORDOÑEZ, LILIAN SINAIDE ARECO VERA, JOSE MARIA VILLAVIEJA VINIEGRA y MARIA ACOSTA FUENTES

Contra: LAMINADOS DOS HERMANAS S.L.

EDICTO

Dª Mª BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 75/2019 a instancia de la parte actora FRANCISCO JAVIER MAYA CURADO, BENJAMIN FLORES GUZMAN, SAMARA GALLARDO SANCHEZ, ADRIAN VARELA ORDOÑEZ, LILIAN SINAIDE ARECO VERA, JOSE MARIA VILLAVIEJA VINIEGRA y MARIA ACOSTA FUENTES contra LAMINADOS DOS HERMANAS S.L. sobre Ejecución de títulos no judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 03/12/2019 del tenor literal siguiente:

“Declarar al los ejecutado LAMINADOS DOS HERMANAS S.L. en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 38.868,71 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional. Remítase edicto para su publicación en el Boletín Oficial del Registro Mercantil. Archívese el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes”

Y para que sirva de notificación al demandado LAMINADOS DOS HERMANAS S.L. 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 18 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

8W-1341

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 160/2020 Negociado: EJ

N.I.G.: 4109144420180012457

De: D/Dª. MARIA ANGELES GALVARRO CANO

Abogado: JOSE MARIA RUBIO ALARCON

Contra: D/Dª. ENERGY RENTING IBERICA S.L

Abogado:

EDICTO

D/Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos de EJECUCION DE TITULO JUDICIAL seguidos en este Juzgado bajo el número 160/2020 a instancia de la parte actora D/Dª. MARIA ANGELES GALVARRO CANO contra ENERGY RENTING IBERICA S.L sobre Autos nº 1154/18 se ha dictado Auto y Decreto de fecha 5 de febrero de 2020, cuya parte dispositiva dice:

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución frente a la empresa ENERGY RENTING IBERICA, S.L., con CIF N° B90322363, en favor del ejecutante MARIA ANGELES GALVARRO CANO con DNI nº. 15410884X, por el importe de 5438,32 euros en concepto de principal, más 815,75 euros, provisionalmente calculados, en conceptos de intereses y costas.

Notifíquese esta resolución a las partes, con la advertencia de que contra la misma 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 HABILES contados desde el siguiente de la notificación, conforme lo preceptuado en el Art. 239.4 de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre reguladora de la Jurisdicción Social, en el que además de alegar las infracciones en que hubiera incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmentemente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Para la admisión del recurso deberá previamente acreditarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en Santander nº 4022-0000-64-016020, utilizando para ello el modelo oficial, debiendo indicar en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "30" y "Social-Reposición", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la L.O 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma y quienes tengan reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de Santander ES55 0049 3569920005001274, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social nº Tres de Sevilla y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código "30" y "Social-Reposición".

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo. Sr. D. PABLO SURROCA CASAS, MAGISTRADO-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA. Doy fe.

EL MAGISTRADO-JUEZ

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

PARTE DISPOSITIVA

1º.- Habiéndose dictado orden general de ejecución frente a la ejecutada ENERGY RENTING IBERICA, S.L., con CIF N° B90322363, en favor del ejecutante MARIA ANGELES GALVARRO CANO con DNI nº. 15410884X, por el importe de 5438,32 euros en concepto de principal, más 815,75 euros, provisionalmente calculados, en conceptos de intereses y costas, procédase al embargo de sus bienes en cantidad suficiente para cubrir los referidos importes.

A tal efecto expidase mandamiento al Agente Judicial que corresponda de este Juzgado, o, en su caso, al del Servicio Común de Notificaciones y Embargos, para que asistido de Secretario u Oficial habilitado, proceda al embargo de bienes del ejecutado en cuanto sean suficientes para cubrir las sumas antes expresadas, observándose en la traba las prevenciones establecidas en la sección 1ª, Capítulo III, Título IV del Libro III de la L.E.C.

Sin perjuicio de lo anterior, y no habiendo designado la ejecutante otros bienes, practíquese embargo mediante el Punto Neutro Judicial de cualquier saldo favorable de cuentas corrientes a la vista de cuyo titular resulte la ejecutada como consecuencia de la averiguación patrimonial integral practicada, así sobre cualquier devolución de IVA u otra cantidad pendiente de ser abonada a la ejecutada por la Agencia Tributaria, debiéndose transferir la cantidad resultante del embargo a la cuenta de este Juzgado.

2º.- Requírase al ejecutado expresado para que, en el plazo máximo de 10 DÍAS, manifieste en este Juzgado o ante la comisión judicial en el momento del embargo, relación de bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución con expresión, en su caso, de cargas o gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, con apercibimiento de las sanciones que pueden imponérsele, cuando menos por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, así como la posibilidad de imponerle multas periódicas si no respondiere debidamente al requerimiento.

3º.- Practíquese averiguación patrimonial integral de la ejecutada mediante la aplicación informática del Juzgado y consulta al Servicio de Indices (CORPME) a través del Punto Neutro.

Hágase saber a las partes que, de conformidad con lo establecido en el artículo 155.5 de la LEC, si cambiasen su domicilio, número de teléfono, fax, dirección de correo electrónico o similares siempre que estos últimos esté siendo utilizados como instrumentos de comunicación con la oficina judicial durante la sustanciación del proceso, lo comunicarán inmediatamente a la misma

Notifíquese esta resolución al/los ejecutado/s, junto con el Auto de orden general de ejecución, con entrega de copia de la demanda ejecutiva y de los documentos acompañados, sin citación ni emplazamiento, para que, en cualquier momento pueda/n personarse en la ejecución, y encontrándose la ejecutada en paradero desconocido, procédase a la notificación mediante su publicación en el BOP.

Procédase, a la anotación de la ejecución despachada en el Registro Público Concursal, una vez se disponga de la aplicación informática necesaria de conformidad con lo establecido en el Art. 551 de la L.E.C.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra esta resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse en el plazo de TRES DIAS (Art. 188 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social) hábiles, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente y, deberá constituir y acreditar al tiempo de la interposición el DEPÓSITO para recurrir de VEINTICINCO EUROS, mediante su ingreso en la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado en el Banco Santander N° 4022-0000-64-016020 para la salvo que el recurrente sea: beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo

autónomo dependiente. Sin cuyos requisitos NO SE ADMITIRÁ A TRÁMITE el recurso, y todo ello conforme a lo dispuesto en los arts. 451, 452 y concordantes LEC y la Disposición Adicional Decimoquinta de la LOPJ.

Así lo acuerdo y firmo.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA D^a MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNÁNDEZ

Y para que sirva de notificación al demandado ENERGY RENTING IBERICA S.L 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 5 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-1004

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 215/2019 Negociado: EJ

N.I.G.: 4109144420180001223

De: D/D^a. MIGUEL POSTIGO GOMEZ, ANTONIO MESA SOLER y DANIEL MESA SOLER

Abogado: JOSE MARIA TOSCANO LOPEZ-CIRERA

Contra: D/D^a. INSTALACIONES HOMOLOGADAS DEL SUR SLU

Abogado:

EDICTO

D/D^a MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos de EJECUCION DE TITULO JUDICIAL seguidos en este Juzgado bajo el número 215/2019 a instancia de la parte actora D/D^a. MIGUEL POSTIGO GOMEZ, ANTONIO MESA SOLER y DANIEL MESA SOLER contra INSTALACIONES HOMOLOGADAS DEL SUR SLU sobre Autos nº 130/18 se ha dictado Decreto de fecha 10 de febrero de 2020 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

Declarar a la Empresa demandada ejecutada INSTALACIONES HOMOLOGADAS DEL SUR, SLU con CIF N° B91927459, en situación de insolvencia con carácter provisional, por importe de 97701,99 euros de principal, más 14655,32 euros que provisionalmente se presupuestan para intereses legales y costas del procedimiento, sin perjuicio de su ulterior tasación.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso directo de REVISION (Art. 188 de la Ley 36/2011) 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.

Para la admisión del recurso de la empresa ejecutada, deberá previamente acreditarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en el Banco Santander nº 4022-0000-64-132219, utilizando para ello el modelo oficial, debiendo indicar en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "30" y "Social-Reposición", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la L.O 6/1985 del Poder Judicial.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta del Banco Santander nº ES55-0049-35-69920005001274, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social nº 3 de Sevilla, y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código "30" y "Social-Reposición".

Si no manifiestan alegación alguna se procederá al Archivo provisional de las actuaciones.

De conformidad con el artículo 276.5 de la Ley 36/11, en la redacción dada por la ley 22/2003 de 9 de Julio, Concursal, procédase a la anotación de la presente insolvencia en el Registro Mercantil Central.

Lo acuerdo y mando.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.

Y para que sirva de notificación al demandado INSTALACIONES HOMOLOGADAS DEL SUR SLU 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 10 de febrero 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Auxiliadora Ariza Fernández.

8W-1074

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 727/2016 Negociado: R1

N.I.G.: 4109144S20160007832

De: D/D^a. MAGDALENA GONZALEZ NUÑEZ

Abogado: ISABEL MENA MORENO

Contra: D/D^a. SEPE y AGRICOLA ESPINO SLU

Abogado:

EDICTO

D/D^a MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 727/16 a instancia de la parte actora D/Dª. MAGDALENA GONZALEZ NUÑEZ contra SEPE y AGRICOLA ESPINO SLU sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 16/01/20, por lo que se pone en conocimiento del demandado AGRICOLA ESPINO SLU actualmente en paradero desconocido, al objeto de que en el plazo de tres días desde la publicación del presente edicto, comparezca ante esta Oficina Judicial para su notificación, bajo apercibimiento de tenerle por notificado.

Y para que sirva de notificación al demandado AGRICOLA ESPINO SLU 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 19 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Auxiliadora Ariza Fernández.

8W-1402

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Procedimiento ordinario 1106/2015.

Negociado: 1J.

N.I.G.: 4109144S20150011854.

De: D/Dª. CRISTINA GALLARDO MORENO.

Contra: D/Dª. GIEM SPORTS SLU.

EDICTO

Dª MARÍA AUXILIADORA ARIZA FERNÁNDEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1106/2015 a instancia de la parte actora CRISTINA GALLARDO MORENO contra GIEM SPORTS SLU sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado Sentencia N.º 507/19 de fecha 15-11-19, cuya parte dispositiva, es del tenor literal siguiente:

FALLO

ESTIMAR la demanda sobre reclamación de cantidad interpuesta por la parte actora frente a la demanda y, en consecuencia, CONDENAR a la empresa GIEM SPORTS SLU a que abone a D/Dª. CRISTINA GALLARDO MORENO la suma reclamada de 9.530,03 € por los conceptos expresados más los intereses de demora.

No procede efectuar pronunciamiento condenatorio alguno respecto al FOGASA sin perjuicio de su eventual responsabilidad subsidiaria para el caso de insolvencia o concurso de la empresa que deberá hacerse efectiva previa la tramitación del oportuno expediente.

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

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

En Sevilla a 5 de marzo de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Auxiliadora Ariza Fernández.

2W-1863

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 775/2016 Negociado: R2

N.I.G.: 4109144S20160008395

De: D/Dª. José Domínguez Sánchez

Abogado: José Antonio Morano del Pozo

Contra: Fogasa, Arvore Gestión SL, Administración Concursal de Acer Jardines SL, Sabal Jardinería SL, Acer Jardines SL, Ababol Técnicas de Jardinería SL y Gestedi Sur SL.

Abogado:

EDICTO

D/Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 775/2016 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE DOMINGUEZ SANCHEZ contra FOGASA, ARVORE GESTION SL, ADMINISTRACION CONCURSAL DE ACER JARDINES SL, SABAL JARDINERIA SL, ACER JARDINES SL, ABABOL TECNICAS DE JARDINERIA SL y GESTEDI SUR SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha del tenor literal siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA

Procedimiento: 775/2016

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

EL ILMO/A. SR/A. D./Dª. PABLO SURROCA CASAS, MAGISTRADO-JUEZ DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA, HA PRONUNCIADO LA SIGUIENTE:

SENTENCIA N° 547/2019

En SEVILLA, a 10 de diciembre de 2019, vistos en juicio oral y público los presentes autos, seguidos en este Juzgado bajo el número 775/2016, promovidos por JOSE DOMINGUEZ SANCHEZ; contra FOGASA, ARVORE GESTION SL, ADMINISTRACION CONCURSAL DE ACER JARDINES SL, SABAL JARDINERIA SL, ACER JARDINES SL, ABABOL TECNICAS DE JARDINERIA SL y GESTEDI SUR SL; sobre Procedimiento Ordinario.

FALLO

DESESTIMAR la demanda interpuesta por don José Domínguez Sánchez contra el Fondo de Garantía Salarial.

Notifíquese esta sentencia a las partes previniéndoles que contra la misma cabe recurso de suplicación.

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

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ

En SEVILLA, a nueve de enero de dos mil veinte.

El letrado D. JOSE ANTONIO MORANO DEL POZO, en nombre y representación de D. JOSE DOMINGUEZ SANCHEZ, ha presentado en tiempo escrito de formalización del recurso de suplicación y acuerdo:

- Formar pieza separada con referido escrito.
- Dar traslado a la parte contraria para su impugnación en el término de CINCO DIAS, si así le conviene.
- La impugnación deberá llevar la firma de Letrado o Graduado Social Colegiado para su admisión a trámite, quien deberá designar un domicilio en la localidad en que radica la sede del TSJ de Andalucía, (art. 198 L.R.J.S).
- Transcurrido el plazo, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del TSJA, previo traslado, en su caso, del escrito/s de impugnación a las demás partes a los efectos oportunos. Art 197 LRJS

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

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación en legal forma a DON PEDRO RODRIGUEZ FERNANDEZ ADM ÚNICO DE ARVORE GESTION SL Y DON JOSE ANDRES PERIAÑEZ ROMERO ADM UNICO DE ACER JARDINES SL, SABAL JARDINERIA SL,, ABABOL TECNICAS DE JARDINERIA 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 5 de marzo de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Auxiliadora Ariza Fernández.

34W-1899

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 513/2019 Negociado: 3

N.I.G.: 4109144420190005393

De: D/Dª. ESPERANZA AGUERA GARCIA

Contra: D/Dª. CALZATE ZAPATEROS SL y FOGASA

EDICTO

D. JOSE MIGUEL HERRERO SANCHEZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 4 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 513/2019 a instancia de la parte actora Dª. ESPERANZA AGUERA GARCIA contra CALZATE ZAPATEROS SL y FOGASA sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 10 de Febrero de 2020 del tenor literal siguiente:

FALLO

I. QUE DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la demanda de DESPIDO interpuesta por Dª ESPERANZA AGUERA GARCÍA contra CÁLZATE ZAPATEROS S.L., en cuya virtud, debo declarar y declaro el mismo como IMPROCEDENTE, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración, declarando extinguida la relación laboral, condenando a la empresa a abonar la cantidad de DOCE MIL TREINTA Y UN EUROS CON VEINTICINCO CÉNTIMOS (12031,25 EUROS).

II. QUE DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la demanda de CANTIDAD interpuesta por Dª ESPERANZA AGUERA GARCÍA contra CÁLZATE ZAPATEROS S.L., en cuya virtud, debo condenar y condeno a la empresa a abonar la cantidad de SIETE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y NUEVE EUROS CON OCHO CÉNTIMOS (7339,08 EUROS).

III. No ha lugar a pronunciamiento alguno, por ahora, respecto del FOGASA.

Notifíquese esta sentencia a las partes, previniéndoles que contra la misma CABE RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a anunciar ante este Juzgado, bastando para ello manifestación de la parte, de su abogado o representante en el momento de hacerle la notificación o ulteriormente en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES a la misma por comparecencia o por escrito.

Si recurre la parte demandada, deberá acreditar al ANUNCIAR el recurso el ingreso del importe de la condena en la cuenta de DEPÓSITOS Y CONSIGNACIONES nº 4.023 0000 65, en el BANCO SANTANDER mediante la presentación en la Secretaría del oportuno resguardo, concretando además el número y año del procedimiento.

Al interponer el recurso acreditará igualmente el ingreso de 300 Euros en la cuenta de este Juzgado, abierta en el BANCO SANTANDER con el nº 4023 0000 65, indicando a continuación el número y año del procedimiento, mediante entrega del resguardo acreditativo, en la Secretaría de este Juzgado de lo Social.

Así, por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en única instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por la Iltra. Sra. Magistrada que la pronuncia, estando celebrando audiencia pública, por ante mí el Letrado de la Administración de Justicia. Doy fe.-

Y para que sirva de notificación al demandado CALZATE ZAPATEROS 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 10 de febrero de 2020.—El Letrado de la Administración de Justicia, José Miguel Herrero Sánchez.

8W-1170

AYUNTAMIENTOS

AGUADULCE

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de mayo de 2020, acordó por unanimidad de sus miembros presentes (9) la aprobación inicial del expediente de crédito extraordinario para la aplicación del superávit presupuestario para amortizar deuda.

Publicado anuncio en «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 4 de junio de 2020, no consta presentación de alegación de naturaleza alguna, elevando el acuerdo hasta entonces provisional en definitivo, con el siguiente detalle.

ESTADO DE GASTOS		
<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>
011.913.03	Amortización	53.380,13 €
011.310.03	Intereses	124,55 €
011.311.01	Comisión cancelación	960,84 €
	Total	54.465,52 €
ESTADO DE INGRESOS		
<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>
870	Remanente de Tesorería 2018	54.465,52 €

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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Aguadulce a 1 de julio de 2020.—El Alcalde en funciones, José Ramón Montaña Flores.

8W-3685

AGUADULCE

Aprobado definitivamente el expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, lo que se publica a los efectos 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, no habiendo existido alegaciones al anuncio «Boletín Oficial» de la provincia de 4 de junio de 2020.

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Concepto</i>	<i>Altas Importe</i>
231.480.20	Ayudas excepcionales autónomos COVID 19	4.500,00 €
920.221.16	Suministros, material, y gastos con motivo de COVID 19	4.500,00 €
	Total	9.000,00 €
<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Concepto</i>	<i>Bajas Importe</i>
920.226.04	Gastos jurídicos duplicados (indemnización despido)	9.000,00 €

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el 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 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el 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 Aguadulce a 1 de julio de 2020.—El Alcalde en funciones, José Ramón Montaña Flores.

8W-3687

ALBAIDA DEL ALJARAFE

El Pleno del Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2020, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 20/2020, en la modalidad de Modificación de Créditos mediante Transferencias entre aplicaciones de gasto de distinta área de gasto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://albaidadelaljarafe.sedelectronica.es/>

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

En Albaida del Aljarafe a 1 de julio de 2020.—El Alcalde-Presidente, José Antonio Gelo López.

8W-3675

CAMAS

Que habiendo finalizado, sin formularse reclamaciones, el periodo de exposición pública del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, celebrado el día 27 de mayo de 2020, por el que se aprobó inicialmente el expediente de modificación presupuestaria de suplementos de crédito número 013/2020/SC/01, se entiende el mismo elevado a definitivo y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.3, en relación con el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el siguiente resumen:

SUPLEMENTOS DE CRÉDITO

1.– Aumentos:	
1.1. Capítulo 2.º Gastos en bienes corrientes y servicios.....	98.671,19
1.2. Capítulo 4.º Transferencias corrientes.....	3.539,67
1.3. Capítulo 9.º Pasivos financieros.....	496.278,54
Total aumentos.....	598.489,40
2.– Medios de Financiación:	
2.1. Remanente de Tesorería para gastos generales	
2.1.1. Capítulo 8.º Activos financieros.....	598.489,40
Total financiación.....	598.489,40

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el 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 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el 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 Camas a 1 de julio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Rafael Alfonso Recio Fernández.

8W-3683

CAMAS

Que habiendo finalizado, sin formularse reclamaciones, el periodo de exposición pública del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, celebrado el día 27 de mayo de 2020, por el que se aprobó inicialmente el expediente de modificación presupuestaria de créditos extraordinarios número 009/2020/CE/02, se entiende el mismo elevado a definitivo y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.3, en relación con el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el siguiente resumen:

CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS

1.– Aumentos:	
1.1. Capítulo 6.º Inversiones reales.....	212.500,00
Total aumentos.....	212.500,00
2.– Medios de Financiación:	
2.1. Anulaciones o bajas de otras aplicaciones presupuestarias	
2.1.1. Capítulo 6.º Inversiones reales.....	212.500,00
Total financiación.....	212.500,00

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el 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 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el 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 Camas a 1 de julio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Rafael Alfonso Recio Fernández.

8W-3686

EL CORONIL

Don José López Ocaña, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que no habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de aprobación inicial de la modificación de la plantilla de Personal de este Ayuntamiento aprobada por este Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 27 de abril de

2020, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 128 de 4 de junio de 2020, tablón de anuncios del Ayuntamiento, e-tablón y en la web municipal (www.el coronil.es) y expuesto al público por plazo de 15 días desde 5 al 26 de junio de 2020 (inclusive), queda elevada a definitiva la aprobación inicial del Pleno:

«Punto decimosegundo

MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL FUNCIONARIO: AMORTIZACIÓN DE DOS PLAZAS VACANTES DE POLICÍA LOCAL Y CREACIÓN DE UNA PLAZA DE JEFE DE POLICÍA LOCAL Y RECONVERSIÓN DE UNA PLAZA VACANTE DE ORDENANZA EN UNA PLAZA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Fue sometida a la consideración de los miembros presentes en el Pleno la siguiente propuesta de Alcaldía:

Con fecha 12 de noviembre de 2019, en sesión extraordinaria celebrada por el Pleno de la Corporación, quedó aprobada inicialmente, la plantilla de plazas reservadas a funcionarios, personal laboral y eventual de este Ayuntamiento, sin que durante el período de exposición pública hubiera habido ninguna alegación a la misma, por lo que fue definitivamente aprobada tras la publicación íntegra del acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 295, de fecha 23 de diciembre de 2019.

Dicha plantilla de personal, es la actualmente vigente en este Ayuntamiento.

Vista la providencia de Alcaldía de fecha 6 de abril de 2020, en la que se dice que es necesario reestructurar la plantilla de de la Policía Local, amortizando dos plazas de Policía Local y creando una plaza de Jefe de la Policía Local, así como reestructurar los servicios generales de este Ayuntamiento, reconvirtiendo una plaza de Ordenanza en una plaza de Auxiliar Administrativo, por lo que procede modificar la plantilla de personal funcionario municipal y se ordena a la Secretaría que emita informe.

Visto el informe de Secretaría emitido el día 7 de abril de 2020, sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir.

Visto el informe de Intervención de fecha 21 de abril de 2020.

Por ello, esta Alcaldía-Presidencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, en el que se establece que el Pleno es competente para aprobar la plantilla de personal, propone al Ayuntamiento-Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.— Aprobar inicialmente la modificación de la plantilla de personal funcionario municipal, vigente, en los términos siguientes:

A) Amortización de dos plazas vacantes de Policía Local, para crear una plaza de Jefe de Policía Local.

A.1) Amortizar dos plazas vacantes de la Policía Local:

Personal funcionario	N.º de plazas	Vacante	Grupo	Complemento de destino
Policía	2	2	C2	17

A.2) Crear una plaza de Jefe de la Policía Local:

Personal funcionario	N.º de plazas	Vacante	Grupo	Complemento de destino
Jefe de la Policía Local	1	1	C1	18

B) Reconversión de una plaza de Ordenanza en una plaza de Auxiliar Administrativo.

B.1) Reconvertir una plaza de Ordenanza:

Personal funcionario	N.º de plazas	Vacante	Grupo	Complemento de destino
Ordenanza	1	1	E	10

B.2) En una plaza de Auxiliar Administrativo

Personal funcionario	N.º de plazas	Vacante	Grupo	Complemento de destino
Auxiliar Administrativo	1	1	C2	12

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En El Coronil a 1 de julio de 2020.—El Alcalde-Presidente, José López Ocaña.

8W-3674

HERRERA

Don Jorge Muriel Jiménez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que aprobado inicialmente el Presupuesto General de esta entidad, formado por el Presupuesto General Municipal, y el del Centro Especial de Empleo de Herrera, S.L., para el año 2020, por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrado el día 30 de junio de 2020, se expone al público en la Intervención de Fondos de la Corporación, en unión de la correspondiente documentación, por período de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y en portal de transparencia, durante el cual se admitirán reclamaciones y sugerencias, que deberán presentarse ante el Pleno de la Corporación, que las resolverá en el plazo de un mes, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Si al término del período de exposición pública no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este Presupuesto, con sus anexos.

En Herrera a 1 de julio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Jorge Muriel Jiménez.

8W-3655

LANTEJUELA

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos, con la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de distinta área de gasto para la cofinanciación de gastos PFOEA 2020, por acuerdo del Pleno reunido en sesión ordinaria el día 25 de junio de 2020, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública mediante anuncio en «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de edictos, sede electrónica del Ayuntamiento (<https://sede.lantejuela.org>) y Portal de Transparencia (transparencia.lantejuela.org), por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este «Boletín Oficial» de la provincia, a los efectos de presentación de reclamaciones y alegaciones.

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

En Lantejuela a 1 de julio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Juan Lora Martín.

8W-3693

MAIRENA DEL ALCOR

Don Juan Manuel López Domínguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por el Ayuntamiento Pleno, al punto 17.º de la sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 9 de junio de 2020, se tomó un acuerdo que dice como sigue:

«Primero.— Aprobar inicialmente la Modificación Parcial número 34 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento de Mairena del Alcor (MP-34) de conformidad con el documento denominado «Cambio de Calificación de Parcelas en torno al Patronato Municipal Aprodi» (CSV4yRrG+4Uv0aDoDfZTWfnQA==).

Segundo.— Someter a información pública durante el plazo de un mes, mediante la inserción de edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, diario de mayor difusión provincial y tablón de anuncios del Ayuntamiento y de la APAL y portal de transparencia, donde deberá estar expuesto el documento íntegro de la modificación aprobada, al objeto de que por los interesados se formulen las alegaciones que estimen pertinentes.

Tercero.— Suspender el otorgamiento de licencias que pudieran resultar incompatibles con la nueva ordenación propuesta, que se extenderá por el plazo máximo de dos años desde la aprobación inicial, en los términos del artículo 27 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía y artículo 120 del Real Decreto 2159/1978, Reglamento de Planeamiento Urbanístico.

Cuarto.— Solicitar informe de Evaluación de Impacto en la Salud de la MP-34 al órgano autonómico competente en materia de Salud, dando traslado para ello del Documento de Valoración de Impacto en la Salud CSV Nb+Bge8pt3NytXIBb-dXFyg==, junto con el documento urbanístico de la MP-34, en cumplimiento del artículo 56 de la Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía y Decreto 169/2014 de 9 de diciembre, por el que se establece el procedimiento de Evaluación de Impacto en la Salud.

Quinto.— Una vez finalizado el trámite de exposición pública, y de emisión de informe sectorial, elevar el expediente para su aprobación provisional y su posterior traslado a la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio para que por el órgano competente en materia de urbanismo se proceda a la emisión de informe preceptivo, de conformidad con la exigencia del artículo 36.2 c 1.º de la LOUA.

Sexto.— Facultar al Sr. Alcalde para el cumplimiento del contenido de este acuerdo.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Mairena del Alcor a 29 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel López Domínguez.

8W-3681

MONTELLANO

Don José Manuel Ramírez Pérez, Secretario accidental del Ayuntamiento de esta villa.

Certifico: Que en sesión ordinaria de fecha 10 de junio de 2020, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Montellano, ha adoptado en el quinto punto del orden del día acuerdo con el siguiente tenor literal:

«Vista la Oferta Pública de Empleo correspondiente al ejercicio del año 2020, aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 15 de febrero de 2018 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 116 de fecha 21 de mayo de 2020.

Visto el requerimiento de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Sevilla para la modificación de la Oferta de Empleo Público del año 2020, con registro de entrada n.º 2891 de fecha 4 de junio de 2020.

Visto que en la citada Oferta se incluye, entre otras, una plaza de Técnico de Administración General, estableciendo como forma de acceso el concurso de méritos para funcionarios de carrera de otras Entidades Locales y considerando el procedimiento del sistema de selección de todo el personal de las Entidades Locales, se deberán de realizar de acuerdo con la oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre.

Por lo tanto, examinadas la Oferta de Empleo Público 2020 en relación a la plaza del Técnico de Administración Local y en ejercicio de las competencias que le han sido delegadas a esta Junta de Gobierno, de conformidad con el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, por unanimidad de los miembros asistentes acuerda:

Primero.— Modificar la Oferta de Empleo Público 2020, eliminando la plaza ofertada Técnico de Administración Local como forma de acceso el concurso de méritos para funcionarios de carrera de otras Entidades Locales.

Segundo.— Comunicar el presente acuerdo a la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Sevilla para su conocimiento y efectos oportunos.

Tercero.— Publicar el presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, así como en la página web municipal y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.»

Y para que conste y a los efectos oportunos, extendiendo el presente con el V.º B.º del Sr. Alcalde.

En Montellano a 23 de junio de 2020.—El Alcalde, Curro Gil Málaga. El Secretario accidental, José Manuel Ramírez Pérez.

6W-3357

EL PEDROSO

Don Juan Manuel Alejo Gala, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por acuerdo del Pleno en la sesión extraordinaria celebrada con fecha 29 de junio de 2020, se adoptó acuerdo por el que se convalida el expediente de modificación de créditos número 07/2020 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario para la aplicación del superávit presupuestario, según el siguiente detalle:

Convalidar la resolución de Alcaldía de fecha 11 de junio de 2020, por la que se aprobó el crédito extraordinario financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería para la aplicación del superávit presupuestario, destinado a financiar gastos en Servicios Sociales y promoción social de la política de gasto 23 por efecto de la crisis sanitaria de COVID-19, por un importe de 15.832,46 €, lo que se publica a los efectos del artículo 20.2 del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19:

Altas en aplicaciones de gastos.

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Modificaciones de créditos	Créditos finales
Progr.	Económica				
23118	62203	Aportación municipal construcción nichos	0,00	8.099,52	8.099,52
23118	63201	Adaptación cochera a triaje en Centro de Salud	0,00	7.732,94	7.732,94
TOTAL			0,00	15.832,46	15.832,46

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

Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	87	87000	Superavit presupuesto 2019	15.832,46
TOTAL				15.832,46

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por el 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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En El Pedroso a 1 de julio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Alejo Gala.

8W-3676

EL PEDROSO

Don Juan Manuel Alejo Gala, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que, en la Secretaría-Intervención de esta Entidad Local y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85 de 2 de abril, y 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el expediente de modificación presupuestaria número 09/2020, relativo al Presupuesto General para el ejercicio 2020, aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno en sesión Extraordinaria celebrada el día 29 de junio de 2020.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 citado, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

b) Oficina de presentación: Registro General de documentos de este Ayuntamiento.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

De no presentarse reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo Plenario.

En El Pedroso a 1 de julio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Alejo Gala.

8W-3678

LA RINCONADA

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

Hace saber: Que por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de febrero de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Haciendas Locales, se aprobó provisionalmente la modificación del artículo 5.2, de la Ordenanza fiscal relativa al impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras, para la bonificación de instalación de energías renovables. La propuesta de modificación que se realiza establece los siguientes cambios:

«2.— Se concederá una bonificación que más adelante se especifica sobre la cuota del impuesto correspondiente a las partidas específicas de construcciones, instalaciones u obras que correspondan a la incorporación de sistemas para el aprovechamiento térmico o eléctrico de la energía solar en inmuebles de carácter residencial que al inicio de la ejecución de la obra cuente con la correspondiente licencia urbanística municipal.

Se procederá a aplicar:

a) Una bonificación del 95 % para aquellos sistemas solares térmicos para agua caliente sanitaria (energía solar y de apoyo) para edificaciones de uso residencial que no sea obligatoria dicha instalación, es decir, en edificios construidos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo por el que se aprobó el Código Técnico de la Edificación (CTE) (entrada en vigor el 29 de marzo de 2006), o con una demanda inferior a 100 litros/día. En este último caso, que será de aplicación con independencia de la antigüedad de la vivienda, deberá ser acreditada en la memoria técnica que se presente junto a la solicitud.

El otorgamiento de estas bonificaciones estará condicionado a que se aporte documento justificativo de la aprobación de la puesta en funcionamiento de la instalación por parte de la Administración competente.

La aplicación de esta bonificación estará condicionada a que las instalaciones para la producción de calor incluyan colectores que dispongan de la correspondiente homologación de la Administración competente.

b) Una bonificación del 95% para aquellos sistemas de energía solar fotovoltaicos conectados a la red de distribución eléctrica, excepto aquellas que sean obligatorias, en virtud del CTE aprobado por el Real Decreto 732/2019, de 20 de diciembre, que modifica el Código Técnico de la Edificación. El otorgamiento de estas bonificaciones estará condicionado a que se aporte documento justificativo, por parte de entidad habilitada por la Administración competente en la materia, para la aprobación de la instalación.»

En todos los casos, a la solicitud de bonificación se habrá de acompañar la documentación que se detalla:

I.— LAS LICENCIAS DE OBRAS MAYORES

A) Solicitud de licencia de obras mayores:

En el proyecto de obra deberá venir claramente identificadas y separadas del resto del presupuesto, dentro del capítulo de instalaciones de la edificación, un subcapítulo expresamente referido a la instalación de sistema solar térmico o sistema de energía solar fotovoltaico, para que pueda ser supervisada por el técnico municipal.

B) Para la solicitud de bonificación del ICIO en un porcentaje del 95%, tras la ejecución de las obras:

- a) Certificación de la constructora y factura de la instaladora sobre dicha instalación objeto de la bonificación.
- b) Certificado final de obras.
- c) Certificado de la correcta ejecución de la instalación de forma definitiva, con su puesta en funcionamiento, suscrito por parte de la empresa instaladora, y homologada por la Consejería competente en materia de energía.

II.— Las licencias de obras menores

A) solicitud de licencia de obras menores:

Junto a la solicitud se acompañará la memoria técnica y presupuesto con las partidas objeto de la instalación del sistema solar térmico o sistema de energía solar fotovoltaico, por instalador eléctrico autorizado o instalador autorizado por el Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios (RITE), para que pueda ser supervisada por el técnico municipal.

B) Para la solicitud de bonificación del ICIO en un porcentaje del 95%, tras la ejecución de las obras:

- a) Factura de la instaladora sobre dicha instalación objeto de la bonificación.
- b) Certificado RITE para las instalaciones térmicas, o certificado de instalaciones eléctricas de la correcta ejecución de la instalación de forma definitiva, con su puesta en funcionamiento, suscrito por parte de la empresa instaladora, y homologada por la Consejería competente en materia de energía.»

Habiendo estado expuesta al público en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento por plazo de treinta días, a contar del día siguiente al de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia número 48, de fecha 27 de febrero de 2020, así como en el periódico El Diario de Sevilla, de fecha 5 de marzo de 2020, en portal de la transparencia de La Rinconada y en la sede electrónica de este Ayuntamiento, y no habiéndose producido reclamación alguna contra la misma, se entiende aprobado definitivamente el expediente, ordenándose publicar el texto íntegro de la citada ordenanza en el «Boletín Oficial» de la provincia para su entrada en vigor.

Contra el presente acuerdo que agota la vía administrativa podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de esta publicación, ante la Sala competente del Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1.b) de la Ley 29/98 de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En La Rinconada a 28 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

ANEXO

Ordenanza número 3.
Ayuntamiento de La Rinconada.

IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

Artículo 1. *Hecho imponible.*

1.- Constituye el hecho imponible del impuesto la realización, dentro del término municipal, de cualquier construcción, instalación u obra para la que se exija la obtención de la correspondiente licencia de obras o urbanística, se haya obtenido o no dicha licencia, siempre que su expedición corresponda a este Ayuntamiento. Así como las obras sujetas a la presentación de declaración responsable o comunicación previa, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 y 4 del Real Decreto-Ley 19/2012, de 25 de mayo, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios.

2.- Las construcciones, instalaciones u obras a que se refiere el apartado anterior podrán consistir en:

- a) Obras de construcción de edificaciones e instalaciones de toda forma de nueva planta.
- b) Obras de demolición.
- c) Obras en edificios, tanto las que modifiquen su disposición interior como las que alteran su aspecto exterior.
- d) Alineaciones y rasantes.
- e) Obras de fontanería y de alcantarillado.
- f) Cualesquiera otras construcciones, instalaciones u obras requieran licencia de obra o urbanística, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Urbanística del P.G.O.U.

Artículo 2. *Sujetos pasivos.*

1.- Son sujetos pasivos de este impuesto, a título de contribuyentes, las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, que sean dueños de la construcción, instalación y obra, sean o no propietarios de los inmuebles sobre los que se realicen aquellas.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, tendrá la consideración de dueño de la construcción, instalación u obra quien soporte los gastos o el coste que comporte su realización.

2.- En el supuesto de que la construcción, instalación u obra no sea realizada por el sujeto pasivo contribuyente, tendrán la consideración de sujetos pasivos sustitutos del mismo quienes soliciten las correspondientes licencias, presenten la comunicación previa o declaración responsable, o realicen las construcciones, instalaciones y obras.

El sustituto podrá exigir del contribuyente el importe de la obligación satisfecha.

Artículo 3. *Responsables.*

Será exigible la responsabilidad tributaria en los términos y con arreglo al procedimiento previsto en la Ley 58/2003 General Tributaria, Capítulo II, Sección Tercera.

Artículo 4. *Exenciones.*

Está exenta del pago del Impuesto la realización de cualquier construcción, instalación u obra de la que sea dueño el Estado, las Comunidades Autónomas o las Entidades Locales, que estando sujetas al mismo, vaya a ser directamente destinada a carreteras, ferrocarriles, puertos, aeropuertos, obras hidráulicas, saneamiento de poblaciones y de sus aguas residuales, aunque su gestión se lleve a cabo por organismos autónomos, tanto si se trata de obras de inversión nueva, como de conservación.

Artículos 5. *Bonificaciones.*

1.- Se concederá una bonificación de hasta el 95 por ciento a favor de las construcciones, instalaciones u obras que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales, culturales, histórico artísticas o de fomento del empleo que justifiquen tal declaración.

Dicha declaración corresponderá al Pleno de la Corporación y se acordará, previa solicitud del sujeto pasivo, por voto favorable de la mayoría simple de sus miembros.

2.- Se concederá una bonificación que más adelante se especifica sobre la cuota del impuesto correspondiente a las partidas específicas de construcciones, instalaciones u obras que correspondan a la incorporación de sistemas para el aprovechamiento térmico o eléctrico de la energía solar en inmuebles de carácter residencial que al inicio de la ejecución de la obra cuente con la correspondiente licencia urbanística municipal.

Se procederá a aplicar:

a) Una bonificación del 95 % para aquellos sistemas solares térmicos para agua caliente sanitaria (energía solar y de apoyo) para edificaciones de uso residencial que no sea obligatoria dicha instalación, es decir, en edificios construidos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo por el que se aprobó el Código Técnico de la Edificación (CTE) (entrada en vigor el 29 de marzo de 2006), o con una demanda inferior a 100 litros/día. En este último caso, que será de aplicación con independencia de la antigüedad de la vivienda, deberá ser acreditada en la memoria técnica que se presente junto a la solicitud.

El otorgamiento de estas bonificaciones estará condicionado a que se aporte documento justificativo de la aprobación de la puesta en funcionamiento de la instalación por parte de la Administración Competente.

La aplicación de esta bonificación estará condicionada a que las instalaciones para la producción de calor incluyan colectores que dispongan de la correspondiente homologación de la Administración competente.

b) Una bonificación del 95 % para aquellos sistemas de energía solar fotovoltaicos conectados a la red de distribución eléctrica, excepto aquellas que sean obligatorias, en virtud del CTE aprobado por el Real Decreto 732/2019, de 20 de diciembre, que modifica el Código Técnico de la Edificación. El otorgamiento de estas bonificaciones estará condicionado a que se aporte documento justificativo, por parte de entidad habilitada por la Administración competente en la materia, para la aprobación de la instalación.

En todos los casos, a la solicitud de bonificación, se habrá de acompañar la documentación que se detalla:

I.- LAS LICENCIAS DE OBRAS MAYORES:

A) solicitud de licencia de obras mayores:

En el proyecto de obra deberá venir claramente identificadas y separadas del resto del presupuesto, dentro del capítulo de instalaciones de la edificación, un subcapítulo expresamente referido a la instalación de sistema solar térmico o sistema de energía solar fotovoltaico, para que pueda ser supervisada por el técnico municipal.

B) Para la solicitud de bonificación del ICIO en un porcentaje del 95%, tras la ejecución de las obras:

- a) Certificación de la constructora y factura de la instaladora sobre dicha instalación objeto de la bonificación.
- b) Certificado final de obras.
- c) Certificado de la correcta ejecución de la instalación de forma definitiva, con su puesta en funcionamiento, suscrito por parte de la empresa instaladora, y homologada por la Consejería competente en materia de energía.

II.- LAS LICENCIAS DE OBRAS MENORES

A) solicitud de licencia de obras menores:

Junto a la solicitud se acompañará la memoria técnica y presupuesto con las partidas objeto de la instalación del sistema solar térmico o sistema de energía solar fotovoltaico, por instalador eléctrico autorizado o instalador autorizado por el Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios (RITE), para que pueda ser supervisada por el técnico municipal.

B) Para la solicitud de bonificación del ICIO en un porcentaje del 95%, tras la ejecución de las obras:

- a) Factura de la instaladora sobre dicha instalación objeto de la bonificación.
- b) Certificado RITE para las instalaciones térmicas, o certificado de instalaciones eléctricas de la correcta ejecución de la instalación de forma definitiva, con su puesta en funcionamiento, suscrito por parte de la empresa instaladora, y homologada por la consejería competente en materia de energía.

3.- Se concederá una bonificación del 20 por ciento de la cuota del impuesto a favor de las construcciones, instalaciones u obras vinculadas a planes de fomento de las inversiones privadas en infraestructura.

4.- Se concederá una bonificación del 90 por ciento de la cuota del impuesto a favor de las construcciones, instalaciones u obras incluidas en el «Programa de Rehabilitación Preferente de Viviendas» u otro de idéntica finalidad.

5.- Se concederá una bonificación del 50 por ciento del impuesto a favor de las construcciones, instalaciones u obras que favorezcan las condiciones de acceso y habitabilidad de los discapacitados. Esta bonificación se aplicará sobre las partidas concretas que afecten a la mejora de acceso y habitabilidad de los discapacitados, por lo que para la aplicación de esta bonificación habrá que determinar el coste real y efectivo de las referidas partidas. La bonificación se hará efectiva en el momento en que se aporte el certificado final de obras de nueva ejecución o sujetas a redacción de proyecto, y deberán incluir expresamente relación valorada, debidamente desglosado, de las partidas a bonificar descritas en el primer párrafo de este apartado. En cuanto a las obras menores, éstas serán verificadas por los técnicos municipales, emitiendo el correspondiente informe.

En el supuesto de que en alguna construcción, instalación y obra coincidan dos o más bonificaciones, éstas se aplicarán simultáneamente, siguiendo el orden establecido en los apartados anteriores, y aplicando la segunda y siguientes bonificaciones sobre la cuota ya bonificada.

Las bonificaciones contenidas en este artículo tendrán en todo caso carácter rogado, debiendo ser solicitadas por el sujeto pasivo con anterioridad al devengo del impuesto.

Artículo 6. *Base imponible y base liquidable.*

La base imponible del impuesto está constituida por el coste real y efectivo de la construcción, instalación u obra, siguiendo los criterios de cuantificación establecidos para la liquidación de la tasa por la expedición de licencias urbanísticas.

No forman parte de la base imponible el Impuesto sobre el Valor Añadido y demás impuestos análogos propios de regímenes especiales, las tasas, precios públicos y demás prestaciones patrimoniales de carácter público local relacionadas, en su caso, con la construcción, instalación u obra, ni tampoco los honorarios de profesionales, el beneficio empresarial del contratista ni cualquier otro concepto que no integre, estrictamente, el coste de ejecución material.

Artículo 7. *Tipo de gravamen.*

1.- El tipo de gravamen será el 4,00 por ciento.

2.- La cuota de este Impuesto será el resultado de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen.

Artículo 8. *Devengo.*

El impuesto se devenga en el momento de iniciarse la construcción, instalación u obra, aun cuando no se haya obtenido la correspondiente licencia.

Artículo 9. *Régimen de declaración e ingreso.*

1.- El solicitante de una licencia para realizar las construcciones, instalaciones u obras mencionadas en el artículo primero de esta Ordenanza deberá presentar en el momento de la solicitud el proyecto y el presupuesto de ejecución, visado por el colegio oficial correspondiente, así como, en su caso, el correspondiente estudio de Seguridad y Salud previsto en el Real Decreto 1627/97.

En el supuesto de las obras sujetas a comunicación previa se realizará mediante auto-liquidación.

En el supuesto que no sea preciso la obtención de licencia y baste la simple comunicación al Ayuntamiento, a tenor de lo establecido en las normas urbanísticas del P.G.O.U., no se acompañará presupuesto.

2.- Visto el proyecto presentado, los servicios técnicos practicarán la liquidación provisional en función de los módulos aprobados por este Ayuntamiento.

3.- Finalizada la construcción, instalación u obra, y teniendo en cuenta el coste real de la misma, el Ayuntamiento practicará la correspondiente liquidación definitiva, exigiendo del sujeto pasivo o reintegrándole, en su caso, la cantidad que corresponda.

4.- En el supuesto de ejecución de obras sin la correspondiente licencia, se procederá por los servicios municipales a la cuantificación de la base imponible de las mismas y emisión de la correspondiente liquidación.

5.- El ingreso de las liquidaciones, provisional y definitiva, se efectuará a través de los medios que tenga habilitado el ayuntamiento en cada momento. Bien sea en la Caja del propio Ayuntamiento bien en las Entidades colaboradoras de la recaudación en los plazos fijados en la Ley 58/2003, 18 de diciembre, General Tributaria.

6.- En el caso de que no se ejecuten las obras, construcciones o instalaciones, el interesado tendrá derecho a la devolución de lo ingresado una vez que formule expresa renuncia a la licencia o haya transcurrido el tiempo máximo previsto en la misma para la iniciación de las obras y, consecuentemente haya caducado la licencia.

7.— Cuando se produzca cualquier circunstancia que provoque un aumento superior al 10% del coste real y efectivo de las obras, construcciones o instalaciones que sirvió de base para la determinación de la cuota tributaria, los sujetos pasivos están obligados a presentar, en el plazo de un mes, declaración complementaria.

Artículo 10. *Comprobación e investigación.*

1.— La inspección y comprobación del impuesto se realizarán de acuerdo con lo que se prevea en la Ley General Tributaria y en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

2.— En relación a la calificación de las infracciones tributarias y a la determinación de las sanciones que les correspondan en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en el Real Decreto 1930/1998, de 11 de septiembre, por el cual se desarrolla el régimen sancionador tributario.

3.— A los efectos previstos en este apartado, se considerará de especial trascendencia para la gestión del impuesto la presentación de las declaraciones exigidas por la normativa vigente y recogidas en esta Ordenanza.

Artículo 11. *Fecha de aprobación y vigencia.*

Esta Ordenanza aprobada por el Pleno en sesión celebrada en La Rinconada a 17 de febrero de 2020, empezará a regir el día siguiente a la publicación del acuerdo definitivo del mismo, y continuará vigente mientras no se acuerde la modificación o derogación. En caso de modificación parcial, los artículos no modificados seguirán vigentes.

Disposición adicional.

Las modificaciones producidas por Ley de Presupuestos Generales del Estado u otra norma de rango legal que afecten a cualquier elemento de este impuesto, serán de aplicación automática dentro del ámbito de esta Ordenanza.

En La Rinconada a 28 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

8W-3677

LA RINCONADA

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

Hace saber: Que por resolución de Alcaldía del día 17 de junio de 2020, se aprueba un mandato de gestión directa a la empresa Municipal Soderín Veintiuno, Desarrollo y Vivienda, S.A.U. cuyo objeto es la redacción del proyecto básico y de ejecución de la obra «Nueva sede de servicios generales», así como la dirección de obra y dirección de ejecución de obra, la coordinación de seguridad y salud, y la realización de pequeñas obras auxiliares de albañilería y la Jefatura de obras. Esta obra será objeto de subvención a cargo del programa PFOEA, en la categoría de Garantía de Rentas, 2020. Dicho mandato de gestión directa, no tiene coste económico para el Ayuntamiento. El plazo de ejecución del encargo, será hasta el 30 de junio de 2021, o hasta la finalización de la obra. Contra la aprobación definitiva, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente a la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla. Previamente puede interponerse recurso de reposición ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, desde la publicación del presente anuncio.

En La Rinconada a 19 de junio de 2020.—El Alcalde, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

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

Hace saber: Que por resolución de Alcaldía del día 17 de junio de 2020, se aprueba un mandato de gestión directa a la empresa Municipal Soderín Veintiuno, Desarrollo y Vivienda, S.A.U. cuyo objeto es a redacción del proyecto básico y de ejecución de la obra «Centro multidisciplinar de oficios», así como la dirección de obra y dirección de ejecución de obra, la coordinación de seguridad y salud, y la realización de pequeñas obras auxiliares de albañilería y la Jefatura de obras. Esta obra será objeto de subvención a cargo del programa PFOEA, en la categoría de Garantía de Rentas, 2020. Dicho mandato de gestión directa, no tiene coste económico para el Ayuntamiento. El plazo de ejecución del encargo, será hasta el 30 de junio de 2021, o hasta la finalización de la obra. Contra la aprobación definitiva, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente a la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla. Previamente puede interponerse recurso de reposición ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, desde la publicación del presente anuncio.

En La Rinconada a 18 de junio de 2020.—El Alcalde, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

6W-3352

UTRERA

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de junio de 2020 ha aprobado, inicialmente, la modificación parcial del acuerdo sobre las condiciones del personal funcionario. En base al artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases y Régimen Local y el artículo 196.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se abre un periodo de información pública para la presentación de sugerencias o reclamaciones por un plazo de treinta días a partir de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Dicho texto estará a disposición de los interesados en horario de oficina en el Servicio de Recursos Humanos de este Ayuntamiento.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Utrera a 26 de junio de 2020.—El Secretario General, Juan Borrego López.

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de junio de 2020 ha aprobado, inicialmente, la modificación parcial del Reglamento regulador de la relación, valoración y retribución de los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de

Utrera. En base al artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases y Régimen Local y el artículo 196.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se abre un período de información pública para la presentación de sugerencias o reclamaciones por un plazo de treinta días a partir de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Dicho texto estará a disposición de los interesados en horario de oficina en el Servicio de Recursos Humanos de este Ayuntamiento.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Utrera a 26 de junio de 2020.—El Secretario General, Juan Borrego López.

8W-3684

UTRERA

A los efectos previstos en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se realiza publicación del presente anuncio, en relación con el decreto 2020/03085, dictado en la fecha indicada en el pie de firma, por la Alcaldía Presidencia, que se transcribe a continuación:

Vistas las plazas vacantes de Técnicos de Administración General que en la actualidad existen en la plantilla de este Ayuntamiento, correspondiente a las Ofertas de Empleo Público del año 2017 (2 plazas), 2018 (2 plazas, una de ellas por Tasa adicional de estabilización), 2019(1) y 2020(2) y elaboradas las bases de selección para la cobertura de dichas plazas.

Visto informe de la Junta de Personal de fecha 8 de junio de 2020 solicitando la corrección/modificación de varios puntos de las bases de la convocatoria, los cuales se indican en el informe contenido en el punto siguiente.

Atendiendo al informe del Delegado de Recursos Humanos de fecha 28 de junio de 2020, que establece: «Informe del Delegado de Recursos Humanos.—Con fecha 27 de mayo de 2020 se elabora propuesta de bases para la selección de 6 Técnicos de Administración General, grupo A1, por el procedimiento de oposición en turno libre, correspondiente a las O.E.P. de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 y 1 Técnico de Administración General, grupo A1, por el procedimiento de concurso-oposición libre, correspondiente a la O.E.P. del año 2018 por tasa adicional de estabilización.

El día 8 de junio de 2020 la Junta de Personal presenta informe a las bases en el que solicita:

Primero.—Que se elaboren propuestas de bases independientes para cada turno, en las que se especifique de forma unívoca cual será el desarrollo del proceso selectivo para cada uno de ellos.

Con la propuesta actual, se complica en exceso la lectura y comprensión de dicho desarrollo, al incluirse tres diferentes, uno general y uno más en cada anexo.

Segundo.—De conformidad con el artículo 44.1.h) del Acuerdo de Funcionarios, se debe indicar, en cada una de las dos convocatorias, el calendario previsto para la realización de las pruebas.

Tercero.—Para la convocatoria por turno libre solicitamos:

(i).—Dado que en la actualidad está en proceso una convocatoria para la cobertura de 2 plazas vacantes de TAG por el sistema de promoción interna, y de conformidad con el artículo 44.1.j) del Acuerdo de Funcionarios, se solicita que se especifique en estas bases que, de no cubrirse cualquiera de las 2 plazas vacantes convocadas por el sistema de promoción interna, se acumularán a esta convocatoria por el turno libre.

(ii).—En la fase de oposición, se solicita eliminar el primer ejercicio en la forma propuesta y cambiarlo por un cuestionario tipo test de 100 preguntas con las características establecidas en el apartado 2 del artículo 46 del Acuerdo de Funcionarios.

(iii).—De conformidad con el artículo 44.1.k) del Acuerdo de Funcionarios, se debe especificar la forma de resolución de los empates. Se propone que los empates se resuelvan de la siguiente manera: «En caso de empate en la puntuación final, el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios, que se aplicarán en el orden establecido de persistir los empates:

- a) Mayor puntuación obtenida en el primer ejercicio de la fase de oposición.
- b) Mayor puntuación en el bloque de preguntas correspondientes al temario de materias comunes en el primer ejercicio de la fase de oposición.

Cuarto.—Para la convocatoria por tasa adicional de estabilización, exigimos que se cumpla con lo aprobado por la Mesa General de Negociación en cuanto a los siguientes aspectos:

(i).—Los procesos para las convocatorias de plazas incluidas en OEP por tasa adicional de estabilización deben ser independientes. Por ello exigimos que se elaboren bases independientes y que se elimine la restricción establecida por el último párrafo de la Base V y el apartado «Otros requisitos» del anexo II, que imposibilitan presentarse por turno libre a quienes se presenten por turno de tasa adicional de estabilización.

(ii).—En cuanto al desarrollo de las pruebas y al sistema de calificación de las mismas, exigimos que sea el que se aprobó por la Mesa General de Negociación y que se transcribe a continuación:

«1. El proceso selectivo se realizará a través de los sistemas de concurso-oposición.

(Total 25 puntos).

El procedimiento de selección de los/as aspirantes constará de dos fases:

- a) Oposición: 15 puntos. (60%)
 - b) Concurso: 10 puntos. (40%)
- a) Oposición.

Primera prueba cuestionario tipo test (máximo 5 puntos).

No se penalizará por cada respuesta incorrecta, no puntuándose las preguntas no contestadas.

Esta prueba tendrá carácter eliminatorio y se calificará de 0 a 5 puntos, siendo necesario para superarla obtener una puntuación mínima del 50% de la puntuación total.

Cada pregunta correcta puntuará de forma proporcional al total de las preguntas en función del grupo al que pertenezcan, no se penalizará por cada respuesta incorrecta, no puntuándose las preguntas no contestadas.

Segunda prueba de carácter práctico (máximo 10 puntos):

El supuesto práctico propuesto por el tribunal, tendrá relación con las funciones propias del puesto de trabajo y el temario específico publicado en las bases específicas.

La prueba tendrá carácter eliminatorio y se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para superarla obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

(iii).—De conformidad con el artículo 44.1.k) del Acuerdo de Funcionarios, se debe especificar la forma de resolución de los empates. Se propone que los empates se resuelvan de la siguiente manera:

«En caso de empate en la puntuación final, el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios, que se aplicarán en el orden establecido de persistir los empates:

- a) Mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.
- b) Mayor puntuación en el segundo ejercicio de la fase de oposición.
- c) Mayor puntuación en el apartado de servicios prestados en la administración pública de la fase de concurso.
- d) Mayor puntuación en el apartado de formación de la fase de concurso.
- e) Mayor puntuación en el apartado de títulos académicos de la fase de concurso.»

En respuesta a las solicitudes de la Junta de Personal le comunico lo siguiente:

Primero.—En relación al primer punto de la Junta procede desestimarla en tanto que las bases generales y sus anexos son lo suficientemente claras para su entendimiento, máxime a la categoría a la que va dirigida.

Segundo.—Se admite la propuesta del punto segundo y se incluirá en las bases el calendario de la selección, que se estima en el último trimestre de dos mil veinte.

Tercero.—En la exposición del punto tercero (i) no procede la solicitud de la Junta de Personal puesto que perjudica el derecho a la formación profesional del personal funcionario de este Ayuntamiento a efectos de promoción interna.

En cuanto al punto tercero (ii) no se acepta dado que el Acuerdo establece un criterio general, que para la categoría que es, se considera que debe demostrarse un conocimiento más profundo del temario y se valoran otras cuestiones que se indican en las bases tales como, el nivel de formación general, la composición gramatical, claridad de exposición, faltas de ortografía, signos de puntuación, etc.

En relación al punto tercero (iii) se admite la propuesta de la Junta de Personal.

Cuarto.—En respuesta a la propuesta del punto cuarto (i), no se admite. Se han convocado 9 plazas de TAG, 2 por promoción interna y 7 por turno libre, de las cuales una por tasa adicional. Carece de sentido establecer dos fases independientes con duplicidad de solicitudes y esfuerzos para este Ayuntamiento.

En cuanto al punto cuarto (ii) la fase de oposición, una vez realizados los dos ejercicios se ponderará sobre 15 puntos, pero no se admite la forma de examen, como en el caso de las plazas de oposición libre, dado que para la categoría a la que se opta debe demostrarse un conocimiento más profundo del temario y se valoran otras cuestiones que se indican en las bases tales como, el nivel de formación general, la composición gramatical, claridad de exposición, faltas de ortografía, signos de puntuación, etc.

Asimismo, se admite el punto cuarto (iii).»

Conforme al informe anterior y teniendo en cuenta el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de Personal funcionario, aprobado por Acuerdo de Pleno de 11 de abril de 2019, corregido por Acuerdo de Pleno de 22 de abril de 2019 y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de 10 de mayo de 2019, así como lo establecido en la legislación de Régimen Local, vengo en resolver:

BASES GENERALES POR LAS QUE HABRÁN DE REGIRSE LAS CONVOCATORIAS DE LAS PLAZAS DE PERSONAL FUNCIONARIO QUE FIGURAN EN LOS ANEXOS

I.—Objeto.

Primera.—Se convocan para cubrir en propiedad las plazas de personal funcionario de este Ayuntamiento que figuran en los anexos de estas bases generales.

Estas plazas pertenecen a la escala, subescala, clase o categoría que se indican en el correspondiente anexo y están dotadas de los haberes correspondientes al grupo que igualmente se especifica.

De ellas se reservan a promoción interna de personal funcionario de la propia Corporación el número de plazas que se indica en los anexos respectivos.

El aspirante que obtenga plaza quedará sometido al sistema de incompatibilidad actualmente vigente.

Serán de aplicación preferente las disposiciones específicas de cada convocatoria que figuran en anexos cuando contengan previsiones diferentes a las reguladas en estas Bases Generales.

Segunda.—El número, características y modos de realización de los ejercicios se regirán por lo previsto en las presentes bases y sus anexos correspondientes y en su defecto, por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y los Programas Mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local, y supletoriamente el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y por cualesquiera otras disposiciones aplicables.

II.—Requisitos de los aspirantes.

Tercera.—Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

A) Ser español o estar incurso en alguno de los supuestos previstos en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

- B) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- C) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

D) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

E) Estar en posesión o en condiciones de obtener los títulos exigidos para el ingreso en los grupos, escalas, subescalas y clases correspondientes y que se especifican en los anexos de esta convocatoria.

- F) Aquellos que, independientemente de los anteriores, se establezcan en los anexos correspondientes.

Cuarta.—Los requisitos establecidos en la base anterior, así como aquellos otros que pudieran recogerse en los anexos respectivos, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes.

III.—*Solicitudes.*

Quinta.—En base a lo dispuesto en el artículo 14.2.e) de la Ley 39/2015 en relación con el apartado 3 del artículo 14 de dicha Ley, y reuniendo la capacidad técnica para realizar las gestiones, quienes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas deberán hacerlo a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento (sede.utrera.org), mediante solicitud genérica dirigida al Señor Alcalde-Presidente y haciendo constar en la misma que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

El pago de los derechos de examen habrá de realizarse mediante autoliquidación en la sede electrónica, de la siguiente forma: sede.utrera.org/Accede a la Sede Electrónica/Todos los trámites/Impuestos y tasas/cálculo autoliquidación/tributo: Derechos examen/rellenar todos los datos/Grupo de la plaza a la que se opta/tipo de plaza /calcular.

El modelo de autoliquidación generado podrá abonarse online conforme al apartado «pago de tributos a través del portal de CaixaBank». En todo caso en el modelo de autoliquidación aparecen las formas de pago de la misma.

Una vez efectuado el pago deberá adjuntar el justificante a la solicitud de participación.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Los requisitos establecidos en las bases anteriores, así como aquellos otros que pudieran recogerse en los anexos respectivos, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes.

En el supuesto de existencia de una convocatoria de la misma categoría o plaza en la que existan diversas formas de selección (turno libre, promoción interna o estabilización) el anexo establecerá la imposibilidad de participar simultáneamente en más de una selección, de tal forma que el aspirante deberá elegir un sistema. En el supuesto de presentar más de una solicitud conjuntamente a turno libre y estabilización, se entenderá de oficio que opta por turno libre, quedando excluido de estabilización.

IV.—*Admisión de candidatos.*

Sexta.—Terminado el plazo de presentación de instancias y comprobado el pago de los derechos de examen, la Presidencia de la Corporación dictará resolución aprobatoria de la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, en la que se constatará el nombre y apellidos de los candidatos y el Documento Nacional de Identidad, y en su caso, la causa de exclusión, la cual se hará pública en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación a efectos de que puedan presentarse cuantas reclamaciones se estimen oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles, a partir del siguiente a aquel en que sea publicada dicha lista provisional en el citado Boletín. En caso de no presentarse reclamaciones, las listas serán elevadas a definitivas.

Séptima.—Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado; en todo caso, la resolución anterior establecerá un plazo de diez días para subsanación de errores, de conformidad con lo dispuesto por el art. 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Octava.—Transcurrido el plazo de subsanación de errores, serán resueltas las reclamaciones que se hayan producido contra las listas provisionales por la Alcaldía-Presidentencia en la misma resolución por la que se apruebe la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que será publicada en el tablón de anuncios y en el «Boletín Oficial» de la provincia. Contra esta resolución podrá interponerse, potestativamente, por los interesados recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a partir de la publicación de la misma, o bien, interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a partir de la citada publicación.

V.—*Tribunales.*

Novena.—Los tribunales calificadoros de los méritos de los aspirantes y de los ejercicios a que se contraen las distintas pruebas de acceso se compondrán conforme a lo previsto en el Real Decreto 896/91, de 7 de Junio, por el que se regulan las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los Funcionarios de la Administración Local, y por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Dicha composición será la siguiente:

Presidente: Un funcionario de carrera perteneciente al grupo A.

Vocales: Tres Técnicos Municipales designados por el Sr. Alcalde.
Un Técnico designado por la Junta de Personal.

Secretario: El de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz pero sin voto.

Los miembros del Tribunal habrán de poseer titulación académica igual o superior a la exigida en la convocatoria, así como la idoneidad necesaria para enjuiciar los conocimientos y aptitudes exigidos.

Todos los miembros intervendrán siempre en el Tribunal a título individual y se tenderá a la paridad entre hombre y mujer en su composición.

Los tribunales calificadoros quedarán facultados para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas, así como para incorporar especialistas en aquellas pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos, quienes actuarán con voz, pero sin voto.

Décima.—La designación de los miembros del tribunal se hará conforme a lo previsto en el Real Decreto 896/91, debiendo abstenerse de intervenir las personas designadas que puedan incurrir en alguna de las situaciones recogidas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, notificándolo a la autoridad convocante, y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 24 del mismo cuerpo legal.

Undécima.—El tribunal se constituirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y las decisiones se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo en caso de empate, el voto del que actúe como presidente, siendo secretos sus acuerdos y deliberaciones.

Asimismo, cuando un vocal no pueda asistir a alguna sesión, deberá comunicárselo a su suplente con la suficiente antelación con objeto de que asista a la misma.

VI.—*Desarrollo de los ejercicios.*

Duodécima.—La fecha, lugar y hora de comienzo del primer ejercicio, en los casos de oposición, así como la composición del tribunal calificador, se anunciará —al menos— con cinco días de antelación, en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de anuncios de la Corporación y web municipal (<http://www.utrera.org/empleo-publico/>), a ser posible, junto con la lista de admitidos y excluidos.

En los casos de concurso-oposición, se publicará en dicho Boletín la fecha de comienzo de la fase de concurso, a ser posible, conjuntamente con la lista de aspirantes admitidos y excluidos. También se publicará en el citado boletín, la fecha, hora y lugar de comienzo del primer ejercicio de la fase de oposición.

Los aspirantes serán convocados para cada uno de los ejercicios en llamamiento único, salvo caso de fuerza mayor, debidamente justificada y apreciada libremente por el tribunal.

En cualquier momento el tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten tanto su personalidad como que reúnen los requisitos exigidos para tomar parte en las pruebas selectivas.

Cuando sea necesaria la exposición oral de los temas, o la lectura de los ejercicios escritos por el aspirante, el tribunal calificador, transcurridos diez minutos de exposición, podrá decidir que el aspirante abandone la prueba por estimar su actuación notoriamente insuficiente.

Los Tribunales Calificadores podrán permitir, en los ejercicios de carácter práctico, si los hubiere, el uso de textos legales y colecciones de jurisprudencia de los que acudan provistos los opositores así como de aquellos otros materiales que consideren necesarios para el mejor desarrollo del ejercicio. Igualmente decidirán el tiempo de duración de los ejercicios que no esté determinado expresamente en los anexos correspondientes.

El orden de actuación de los aspirantes, en los casos en que sea necesario, se realizará de conformidad con el último sorteo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» y realizado por la Secretaría General para la Administración Pública para todas las pruebas selectivas de ingreso que se celebren durante el año, de conformidad con lo estipulado en el art. 17 del Real Decreto 364/1995 por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. Una vez establecido un orden de actuación, se mantendrá el mismo para todas las pruebas de la selección en que sea necesario aplicarlo.

En relación con la publicidad de los procedimientos, todas las actuaciones que sean necesarias publicar en el tablón de anuncios lo serán también en la web municipal <http://www.utrera.org/empleo-publico/>

1.—Fase de concurso: Conforme a lo establecido en los anexos.

2.—Fase de Oposición. Conforme a lo establecido en los anexos.

3.—Puntuación definitiva. La calificación final será la suma de la puntuación obtenida en la fase de concurso (si existiera) y en la fase de oposición.

VII.—*Sistema de calificación.*

Decimotercera.—Los ejercicios eliminatorios de las distintas pruebas selectivas se calificarán según lo establecido en los anexos correspondientes.

Las calificaciones de cada ejercicio se harán públicas en el tablón de anuncios de la Corporación.

VIII.—*Puntuación y propuesta de selección.*

Decimocuarta.—Concluidas las pruebas, el Tribunal publicará en el tablón de anuncios de la Corporación la relación de aspirantes aprobados, por orden de puntuación. El número de candidatos propuestos para su nombramiento no podrá rebasar el número de plazas convocadas. Dicha propuesta se elevará a la Alcaldía Presidencia.

IX.—*Presentación de documentos y nombramiento.*

Decimoquinta.—El aspirante o aspirantes propuestos aportarán ante la Corporación, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se hagan públicas las relaciones de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en las bases tercera y cuarta de la convocatoria, y los que se exijan en su caso, en cada uno de los anexos, así como Declaración Jurada de no hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incompatibilidad previstos en la legislación vigente. El cumplimiento del requisito C) de la base tercera habrá de acreditarse a través de la Inspección Médica de esta Corporación, o bien, a través de certificado médico oficial, según se determine.

Si dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, alguno de los aspirantes propuestos no presentara la documentación o no reuniera los requisitos exigidos para ocupar la plaza no podrá ser nombrado y quedarán anuladas todas sus actuaciones sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en la selección.

En este caso, la Presidencia de la Corporación resolverá el nombramiento en favor del aspirante que, habiendo aprobado todos los ejercicios de la oposición, figurara en el puesto inmediato inferior en el orden de calificación.

Los que tuvieran la condición de empleados públicos estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente certificación de la Administración Pública de quien dependa, acreditando la condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

Una vez resuelta la selección por la Presidencia de la Corporación, los opositores seleccionados habrán de tomar posesión en el plazo de treinta días naturales, contados a partir de la notificación de la resolución.

X.—*Bolsa de trabajo.*

Decimosexta.—Los aspirantes que hubiesen aprobado alguno de los ejercicios de los que consta la fase de oposición, y no resulten seleccionados, pasarán a formar parte de una Bolsa de Trabajo para poder ser nombrados por riguroso orden de puntuación, según las necesidades de este Excmo. Ayuntamiento a través de las distintas modalidades de interinidad que prevé el Estatuto Básico del Empleado Público. En primer lugar de la bolsa se situarán, los que hayan superado los dos ejercicios que componen la fase de oposición y a continuación los que hayan superado sólo uno. En el caso de que haya más de dos ejercicios se colocarán primero los que hayan aprobado todos los ejercicios y así sucesivamente hasta finalizar con los que hayan aprobado sólo uno de ellos. Dentro de cada uno de estos tramos los opositores estarán colocados por orden de puntuación total obtenida (incluyendo la obtenida en los ejercicios no superados). Además cuando en la selección haya fase de concurso, se sumará también la puntuación obtenida en la misma.

Esta bolsa de trabajo tendrá una vigencia de tres años, a contar desde la fecha de constitución de la misma, reservándose el Ayuntamiento el derecho a convocar una nueva selección si lo estimara conveniente, con destino a la ampliación futura de la misma. Asimismo se podrá prorrogar su vigencia por un año más, en función del número de aspirantes y necesidades previstas y siempre que se acuerde antes de su caducidad. En estos casos será necesario el informe previo de la Junta de Personal que será emitido en el plazo máximo de cinco días desde su solicitud.

Los integrantes de las bolsas de trabajo podrán estar en la situación de disponible, no disponible o excluido. Por defecto, todos los integrantes de las bolsas de trabajo estarán en situación de disponible. La situación de no disponibilidad se declarará por alguno de estos supuestos: Por estar prestando sus servicios como interino o contratado en el Ayuntamiento de Utrera, por estar incapacitado temporalmente para desempeñar el puesto de trabajo debidamente acreditado, por haber alcanzado el periodo máximo de contratación previsto en la bolsa, por haber rechazado un ofrecimiento dentro de la bolsa, por no haber sido localizado el candidato en los llamamientos realizados para dos contratos distintos. La situación de excluido se declarará cuando el integrante de la bolsa rechace tres ofrecimientos por el Ayuntamiento dentro de la bolsa. En caso de rechazo de un ofrecimiento pasará a la última posición de la bolsa y quedará en situación de no disponible durante tres meses.

Surgida una necesidad se ofrecerá al primer integrante de la Bolsa correspondiente que esté en situación de disponible, realizándose hasta dos llamamientos en dos momentos distintos. A estos efectos, el único medio de contacto será el teléfono móvil del interesado, debiendo modificar el mismo mediante comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos si se ha cambiado el indicado en la solicitud de participación. Se procederá a contactar en dos momentos distintos durante dos días en horario de 9 a 14 horas. En caso de no responder a la llamada se enviará un mensaje de texto y un correo electrónico al indicado en la solicitud de participación (que deberá modificarse de la misma forma que el teléfono) dando plazo hasta las 14 horas del día laborable siguiente, debiendo comunicarse con el Ayuntamiento de forma inmediata. En caso de no contactar (o inexistencia de teléfono o correo electrónico) se entenderá que rechaza al nombramiento ofrecido, pasando al último puesto de la bolsa. A los efectos de gestión de la Bolsa, los integrantes de la misma, una vez que hayan finalizado su relación con el Ayuntamiento pasarán a estar en situación de disponibilidad, siempre que la suma del tiempo prestado y el ofrecido no supere el legalmente previsto o el máximo señalado para la gestión de la Bolsa.

En el supuesto que el integrante de una Bolsa, esté en el momento del llamamiento, unido mediante cualquier modalidad contractual o de nombramiento al Excmo. Ayuntamiento de Utrera por otra Bolsa distinta, quedará en situación de disponibilidad para un nuevo llamamiento en cuanto termine el contrato o nombramiento actual.

En los supuestos de baja por la contingencia de riesgo de embarazo, descanso por maternidad o paternidad o baja por incapacidad temporal (en este último caso siempre que esté debidamente acreditada la baja por su gravedad y duración), no se considerará como renuncia la no aceptación del ofrecimiento efectuado y pasarán a estar en la situación de no disponible en la Bolsa mientras dure este supuesto. En este caso el aspirante deberá acreditar ante el Departamento de Recursos Humanos la fecha de disponibilidad, a partir de la cual pasarán a estar en situación de disponible.

Anexo I

Denominación de la plaza:	Técnico Administración General.
Escala, subescala, clase y categoría:	Administración General, Subescala Técnica.
Grupo de clasificación:	A1.
N.º de plazas:	6.
O.E.P.:	2017 (2), 2018 (1), 2019 (1), 2020 (2)
Sistema de Selección:	Oposición Libre.
Titulación exigida:	Título de Licenciado o Grado en Derecho, en Gestión y Administración Pública, en Ciencias Políticas y de la Administración, en Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil, Dirección y Administración de Empresas, Actuario o equivalente.
Derechos de examen:	35,00 euros.
Calendario previsto de selección:	Último trimestre de 2020.

Fase de oposición.

Primer ejercicio: Eliminatorio.

Consistirá en desarrollar por escrito, en forma expositiva que implique redacción de respuesta breve, 10 preguntas comunes para todos los aspirantes, sobre las materias contenidas en el programa contenido en este anexo, correspondiendo un bloque de 4 preguntas al temario de materias comunes, y otro bloque de 6 preguntas al temario de materias específicas.

El tiempo máximo para la realización de este ejercicio será de 2 horas.

Se valorarán el conocimiento de los temas, el nivel de formación general, la composición gramatical, claridad de exposición, faltas de ortografía, signos de puntuación, etc...

Este ejercicio se calificará de 0 a 10 puntos de la siguiente manera: El bloque de preguntas correspondientes al temario de materias comunes de 0 a 4 puntos, y el bloque de preguntas correspondientes al temario de materias específicas de 0 a 6 puntos. Para superar este ejercicio, los aspirantes deberán obtener una calificación mínima de 2 puntos en el bloque de preguntas correspondientes al temario de materias comunes, y de 3 puntos en el bloque de preguntas correspondientes al temario de materias específicas.

Segundo ejercicio: Eliminatorio.

Consistirá en la resolución de uno o varios supuestos teórico-prácticos relativo a las funciones propias del puesto y sobre el programa de materias contenido en el anexo de la convocatoria, durante un periodo máximo de cuatro horas.

Este ejercicio se calificará de 0 a 10 puntos, debiendo obtener los aspirantes un mínimo de 5 puntos para superarlo.

La calificación final de la fase de oposición se obtendrá hallando la media de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios de que se componga dicha fase.

En caso de empate en la puntuación final, el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios, que se aplicarán en el orden establecido de persistir los empates:

- a) Mayor puntuación obtenida en el primer ejercicio de la fase de oposición.
- b) Mayor puntuación en el bloque de preguntas correspondientes al temario de materias comunes en el primer ejercicio de la fase de oposición.

TEMARIO.—Temario común

Tema 1.—La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido esencial. La constitucionalización del principio de estabilidad presupuestaria. La reforma constitucional.

Tema 2.—Los derechos y deberes fundamentales. La protección y suspensión de los derechos fundamentales.

Tema 3.—La Corona. Atribuciones según la Constitución.

Tema 4.—Las Cortes Generales. Composición y funciones. Órganos de control dependientes de las Cortes Generales: El Defensor del Pueblo y el Tribunal de Cuentas.

Tema 5.—El Gobierno en el sistema constitucional español. El Presidente del Gobierno. El control parlamentario del Gobierno. El Gobierno: Composición, organización y funciones.

Tema 6.—El Poder Judicial. Regulación constitucional de la justicia. La Ley Orgánica del Poder Judicial. La Ley de Demarcación y de Planta Judicial. El Consejo General del Poder Judicial: Designación, organización y funciones.

Tema 7.—El Tribunal Constitucional en la Constitución y en su Ley Orgánica. Composición, designación y organización. Funciones del Tribunal Constitucional.

Tema 8.—La organización territorial del Estado. Naturaleza jurídica y principios. Los Estatutos de Autonomía. La organización política y administrativa de las Comunidades Autónomas. La reforma de los Estatutos de Autonomía.

Tema 9.—El sistema de la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Las relaciones entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Jurisprudencia constitucional. El marco competencial de las Entidades Locales.

Tema 10.—El Derecho de la Unión Europea. Tratados y Derecho derivado. Las Directivas y los Reglamentos comunitarios. Las decisiones, recomendaciones y dictámenes. Derecho europeo y derecho de los países miembros. Relaciones con Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Tema 11.—La Administración Pública y el Derecho. El principio de legalidad en la Administración. Potestades regladas y discrecionales: Discrecionalidad y conceptos jurídicos indeterminados. Límites de la discrecionalidad. Control judicial de la discrecionalidad. La desviación de poder.

Tema 12.—Las personas ante la actividad de la administración: Derechos y obligaciones. El interesado: Concepto, capacidad de obrar y representación. La identificación de los interesados y sus derechos en el procedimiento.

Tema 13.—La transparencia de la actividad pública. Publicidad activa.

Tema 14.—El derecho de acceso a la información pública. La protección de los datos de carácter personal.

Tema 15.—El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La forma y la motivación.

Tema 16.—La notificación: Contenido, plazo y práctica en papel y a través de medios electrónicos. La notificación infructuosa. La publicación.

Tema 17.—La eficacia de los actos administrativos: El principio de autotutela declarativa. Condiciones. La aprobación por otra Administración. La demora y retroactividad de la eficacia.

Tema 18.—La ejecutividad de los actos administrativos: El principio de autotutela ejecutiva. La ejecución forzosa de los actos administrativos: Sus medios y principios de utilización. La coacción administrativa directa. La vía de hecho.

Tema 19.—La invalidez del acto administrativo. Supuestos de nulidad de pleno derecho y anulabilidad. El principio de conservación del acto administrativo.

Tema 20.—Disposiciones generales sobre el procedimiento administrativo. Los medios electrónicos aplicados al procedimiento administrativo común.

Tema 21.—La iniciación del procedimiento: Clases, subsanación y mejora de solicitudes. Presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones. Los registros administrativos.

Tema 22.—La adopción de medidas provisionales. El tiempo en el procedimiento. Términos y plazos: Cómputo, ampliación y tramitación de urgencia.

Tema 23.—La instrucción del Procedimiento. Sus fases. La intervención de los interesados.

Tema 24.—La Ordenación y tramitación del Procedimiento. La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común.

Tema 25.—Terminación del procedimiento. La obligación de resolver. Contenido de la resolución expresa: Principios de congruencia y de no agravación de la situación inicial. La terminación convencional.

Tema 26.—El incumplimiento de los plazos para resolver y sus efectos. La falta de resolución expresa: El régimen del silencio administrativo. El desistimiento y la renuncia. La caducidad.

Tema 27.—La revisión de actos y disposiciones por la propia Administración: Supuestos. La revocación de actos. La rectificación de errores materiales o de hecho. La acción de nulidad, procedimiento, límites. La declaración de lesividad.

Tema 28.—Recursos administrativos: Principios generales. Actos susceptibles de recurso administrativo. Reglas generales de tramitación de los recursos administrativos. Clases de recursos. Procedimientos sustitutivos de los recursos administrativos: Conciliación, mediación y arbitraje.

Tema 29.—La Jurisdicción contencioso-administrativa. Naturaleza, extensión y límites. Órganos de la jurisdicción y sus competencias. Las partes: Legitimación. El objeto del recurso contencioso administrativo. Causas de inadmisibilidad.

Tema 30.—La potestad sancionadora: Concepto y significado. Principios del ejercicio de la potestad sancionadora. Especialidades del procedimiento en materia sancionadora. Medidas sancionadoras administrativas. Especial referencia a la potestad sancionadora local.

Tema 31.—La expropiación forzosa. Sujetos, objeto y causa. El procedimiento general. Garantías jurisdiccionales. La reversión expropiatoria. Referencia a las singularidades procedimentales.

Tema 32.—La responsabilidad de la Administración pública: Caracteres. Los presupuestos de la responsabilidad. Daños resarcibles. La acción de responsabilidad. Especialidades del procedimiento administrativo en materia de responsabilidad. La responsabilidad patrimonial de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones públicas.

Tema 33.—Los contratos del sector público: Las directivas europeas en materia de contratación pública. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público. Tipos de contratos del sector público. Contratos sujetos a regulación armonizada. Contratos administrativos y contratos privados.

Tema 34.—Disposiciones generales sobre la contratación del sector público: Racionalidad y consistencia, libertad de pactos y contenido mínimo del contrato, perfección y forma del contrato. Las partes en los contratos del sector público. Órganos de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Sucesión en la persona del contratista. Competencia en materia de contratación y normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

Tema 35.—Los derechos constitucionales de los empleados públicos. Políticas de igualdad y contra la violencia de género en las Administraciones Públicas. Políticas dirigidas a la atención a personas con discapacidad y/o dependientes.

Tema 36.—Los empleados públicos: Clases y régimen jurídico. Los instrumentos de organización del personal: Plantillas y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: La oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.

Temario específico.

Tema 37.—Objeto, presupuesto base de licitación, valor estimado, precio del contrato y su revisión. Garantías exigibles en la contratación del sector público. Preparación de los contratos de las Administraciones públicas: Expediente de contratación, pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas.

Tema 38.—Adjudicación de los contratos de las Administraciones públicas: Normas generales y procedimientos de adjudicación. El Perfil de Contratante. Normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

Tema 39.—Efectos de los contratos. Prerogativas de la Administración pública en los contratos administrativos. Ejecución de los contratos. Modificación de los contratos. Suspensión y extinción de los contratos. Cesión de los contratos y subcontratación.

Tema 40.—El contrato de obras. Actuaciones preparatorias del contrato de obras. Ejecución del contrato de obras. Modificación del contrato. Cumplimiento y resolución.

Tema 41.—El contrato de concesión de obras. Actuaciones preparatorias del contrato de concesión de obras. Efectos, cumplimiento y extinción de las concesiones. Construcción de las obras objeto de concesión. Derechos y obligaciones del concesionario y prerogativas de la Administración concedente. Extinción de las concesiones.

Tema 42.—El contrato de concesión de servicios. Actuaciones preparatorias del contrato de concesión de servicios. Efectos, cumplimiento y extinción del contrato de concesión de servicios. Ejecución y modificación del contrato. Cumplimiento y resolución.

Tema 43.—El contrato de suministro. Ejecución del contrato de suministro. Cumplimiento y resolución. Regulación de determinados contratos de suministro.

Tema 44.—El contrato de servicios. Ejecución de los contratos de servicios. Resolución. Especialidades del contrato de elaboración de proyectos de obras.

Tema 45.—La actividad de Policía: La autorización administrativa previa y otras técnicas autorizatorias tras la Directiva 123/2006/CE de Servicios. La Policía de la seguridad pública. Actividad de fomento: Sus técnicas.

Tema 46.—El patrimonio de las Administraciones Públicas. Las propiedades públicas: Tipología. El dominio público, concepto, naturaleza y elementos. Afectación y mutaciones demaniales. Régimen jurídico del dominio público. Régimen de las autorizaciones y concesiones demaniales.

Tema 47.—La Hacienda Local en la Constitución. El régimen jurídico de las Haciendas locales: Criterios inspiradores del sistema de recursos y principios presupuestarios. Incidencia estatal y autonómica en la autonomía financiera local. La coordinación de las Haciendas Estatal, Autonómica y Local.

Tema 48.—Actividad subvencional de las Administraciones Públicas: Tipos de subvenciones. Procedimientos de concesión y gestión de las subvenciones. Reintegro de subvenciones. Control financiero. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.

Tema 49.—El acceso a los empleos públicos: Principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos. La extinción de la condición de empleado público. El régimen de provisión de puestos de trabajo: Sistemas de provisión. El contrato de trabajo. Las situaciones administrativas de los funcionarios locales.

Tema 50.—La relación estatutaria. Los derechos de los funcionarios públicos. Derechos individuales. Especial referencia a la carrera administrativa y a las retribuciones. El régimen de Seguridad Social. Derechos de ejercicio colectivo. Sindicación y representación. El derecho de huelga. La negociación colectiva.

Tema 51.—Los deberes de los funcionarios públicos. El régimen disciplinario. El régimen de responsabilidad civil, penal y patrimonial. El régimen de incompatibilidades.

Tema 52.—La legislación mercantil. El comerciante individual: Concepto, capacidad, incapacidad y prohibiciones. Las sociedades mercantiles en general: Clases. El Registro Mercantil. Los estados de anomalía en la vida de la empresa.

Tema 53.—Las nuevas orientaciones de la gestión pública. Gobierno en red. La administración electrónica. «Smart cities». Territorios inteligentes.

Tema 54.—La Gobernanza Pública. El Gobierno Abierto: Concepto y principios informadores del Gobierno Abierto: Colaboración, participación, transparencia y rendición de cuentas. Datos abiertos y reutilización. El marco jurídico y los planes de Gobierno Abierto en España.

Tema 55.—La buena administración orientada al bien común. La ética en la Administración Pública: Código de conducta de los empleados públicos y principios de buen gobierno. Los códigos de conducta a nivel autonómico y local. El código europeo de buena conducta administrativa. Compliance en el sector público.

Tema 56.—El Régimen local: Significado y evolución histórica. La Administración Local en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía. El principio de Autonomía Local: Significado, contenido y límites.

Tema 57.—La potestad normativa de las entidades locales: Reglamentos y Ordenanzas. Procedimiento de elaboración. El Reglamento orgánico. Los Bandos.

Tema 58.—El Municipio: Concepto y elementos. El término municipal: El problema de la planta municipal. Alteraciones de términos municipales. Legislación básica y legislación autonómica.

Tema 59.—La población municipal. El Padrón de habitantes. El estatuto de los vecinos. Derechos de los extranjeros. La participación vecinal en la gestión municipal.

Tema 60.—La organización municipal. El régimen ordinario de Ayuntamiento. El concejo abierto. Otros regímenes especiales. Especialidades del régimen orgánico-funcional en los municipios de gran población.

Tema 61.—Régimen Ordinario: Órganos necesarios: Alcalde, Tenientes de Alcalde, Pleno y Junta de Gobierno Local. Órganos complementarios: Comisiones Informativas y otros órganos.

Tema 62.—Las competencias municipales: Sistema de determinación. Competencias propias, delegadas y competencias distintas de las propias. Los servicios mínimos.

Tema 63.—La sostenibilidad financiera de la hacienda local como presupuesto del ejercicio de las competencias. Los convenios sobre ejercicio de competencias y la prestación de servicios municipales.

Tema 64.—La provincia como entidad local. Organización. Las relaciones entre las Comunidades Autónomas y las Diputaciones Provinciales. Regímenes especiales. Las Islas: Los Consejos y Cabildos Insulares.

Tema 65.—Las competencias de las Diputaciones Provinciales. La cooperación municipal. La coordinación en la prestación de determinados servicios por las Diputaciones Provinciales.

Tema 66.—Régimen de sesiones de los órganos de gobierno local: Convocatoria, desarrollo y adopción de acuerdos. Las Actas.

Tema 67.—La fase de Control del gobierno municipal en las sesiones. La moción de censura y la cuestión de confianza en el ámbito local.

Tema 68.—Impugnación de los actos y acuerdos locales y ejercicio de acciones. Recursos administrativos y jurisdiccionales contra los actos locales.

Tema 69.—Singularidades del procedimiento administrativo de las Entidades Locales. La revisión y revocación de los actos de los entes locales. Tramitación de expedientes. Los interesados. Abstenciones y recusaciones. Certificaciones, comunicaciones, notificaciones y publicación de los acuerdos. El Registro de documentos. La utilización de medios telemáticos.

Tema 70.—Las formas de acción administrativa de las entidades locales. La intervención administrativa local en la actividad privada. Las autorizaciones administrativas: Sus clases. El régimen de las licencias. La comunicación previa y la declaración responsable. La actividad de fomento de las entidades locales.

Tema 71.—La iniciativa económica de las Entidades locales y la reserva de servicios en favor de las Entidades locales. El servicio público en las entidades locales. Concepto. Las formas de gestión de los servicios públicos locales.

Tema 72.—El patrimonio de las entidades locales: Bienes y derechos que lo integran. Clases. Bienes de dominio público. Bienes patrimoniales. Prerrogativas y potestades de las entidades locales en relación con sus bienes. El inventario: Contenido, formación y rectificación.

Tema 73.—El Presupuesto General de las Entidades locales. Estructura presupuestaria. Elaboración y aprobación: Especial referencia a las Bases de ejecución del Presupuesto. La prórroga del Presupuesto. La ejecución y liquidación del Presupuesto.

Tema 74.—Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera en la Constitución y normativa de desarrollo. Principios generales. Incumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y Regla de gasto de las Corporaciones Locales.

Tema 75.—El control interno de la actividad económico-financiera de las Entidades locales y sus entes dependientes. El control externo de la actividad económico-financiera de las Entidades Locales y sus entes dependientes. La jurisdicción contable: Procedimientos.

Tema 76.—Los recursos de las entidades locales en el marco de la legislación de las Haciendas Locales. Regímenes especiales. Los ingresos de derecho privado. Las subvenciones y otros ingresos de derecho público. Las tasas y precios públicos locales. Las contribuciones especiales.

Tema 77.—Los tributos locales: Principios. La potestad reglamentaria de las Entidades Locales en materia tributaria: Contenido de las ordenanzas fiscales, tramitación y régimen de impugnación de los actos de imposición y ordenación de tributos. El establecimiento de recursos no tributarios.

Tema 78.—La gestión y liquidación de recursos locales. La revisión en vía administrativa de los actos de gestión dictados en materia de Haciendas locales, tanto en municipios de régimen común como en municipios de gran población. La devolución de ingresos indebidos.

Tema 79.—El Impuesto sobre bienes inmuebles. Naturaleza. Hecho imponible. Sujeto pasivo. Exenciones y bonificaciones. Base imponible: El valor catastral. Base liquidable. Cuota, devengo y período impositivo. Gestión catastral y gestión tributaria.

Tema 80.—El Impuesto sobre actividades económicas. Naturaleza. Hecho imponible. Sujeto pasivo. Exenciones. Cuota: Las tarifas. Devengo y período impositivo. Gestión censal y gestión tributaria. El recargo provincial.

Tema 81.—El Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica. El Impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras. El impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana.

Tema 82.—Evolución histórica de la legislación urbanística española: Desde la Ley del Suelo de 1956 hasta el Texto Refundido de 2015. El marco constitucional del urbanismo. La doctrina del Tribunal Constitucional. Competencias del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales.

Tema 83.—Las competencias municipales en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial. La regulación municipal de usos de las vías urbanas. El procedimiento sancionador en materia de tráfico.

Tema 84.—Las competencias municipales en materia de servicios sociales. Los instrumentos de cooperación y coordinación interadministrativa en materia de servicios sociales. Las políticas municipales de juventud e igualdad de género.

Tema 85.—El Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2007. Antecedentes. Estructura y contenido esencial. La reforma del Estatuto.

Tema 86.—Ordenación del Territorio y Urbanismo de la Comunidad Autónoma de Andalucía I: Regulación de competencias en materia de ordenación del territorio y urbanismo. Especial referencia a la Ley de Ordenación del Territorio de Andalucía. Las Comisiones Provinciales de ordenación del territorio y urbanismo y la comisión de ordenación del territorio y urbanismo de Andalucía.

Tema 87.—Ordenación del Territorio y Urbanismo de la Comunidad Autónoma de Andalucía II: Instrumentos de ordenación territorial y urbana: Clases, formación, aprobación, publicación y efectos.

Tema 88.—Ordenación del Territorio y Urbanismo de la Comunidad Autónoma de Andalucía III: Régimen urbanístico del suelo. Clasificación del suelo. Facultades urbanísticas; distribución de cargas y beneficios.

Tema 89.—Ordenación del Territorio y Urbanismo de la Comunidad Autónoma de Andalucía IV: Ejecución de los Planes de Ordenación; sistemas de actuación. Parcelaciones y reparcelaciones.

Tema 90.—Ordenación del Territorio y Urbanismo de la Comunidad Autónoma de Andalucía V: La disciplina urbanística: Las licencias urbanísticas. La protección de la legalidad urbanística, el restablecimiento del orden jurídico perturbado y reposición de la realidad física alterada.

Anexo II

Denominación de la plaza:	Técnico Administración General.
Escala, Subescala, Clase y Categoría:	Administración General, Subescala Técnica.
Grupo de clasificación:	A1.
N.º de plazas:	1.
O.E.P.:	2018 (Tasa adicional de estabilización)
Sistema de Selección:	Concurso-Oposición Libre.
Otros requisitos	Imposibilidad turno libre (base quinta)
Titulación exigida:	Título de Licenciado o Grado en Derecho, en Gestión y Administración Pública, en Ciencias Políticas y de la Administración, en Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil, Dirección y Administración de Empresas, Actuario o equivalente.
Derechos de examen:	35,00 euros.
Calendario previsto de selección:	Último trimestre de 2020.

Fase de concurso (10 puntos).

a) Servicios prestados en la Administración Pública (Máximo 7 puntos):

Por cada mes de servicios prestados como contratado/a en régimen de contratación laboral o funcionario/a interino/a, en la plaza objeto de esta convocatoria de estabilización de empleo temporal, según conste en la Relación de Puestos de Trabajo vigente en el Ayuntamiento de Utrera, siempre que dichos servicios hayan comenzado con anterioridad al 1 de enero de 2015: 0,08 puntos por mes completo, hasta un máximo de 7 puntos.

Los servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Utrera serán acreditados de oficio mediante documentación justificativa de la prestación de los mismos.

b) Formación. (Máximo de 2 puntos):

Cursos o actividades de formación y especialización en materias propias de la plaza objeto de convocatoria impartidos por Administraciones Públicas, Organismos Institucionales, Colegios Profesionales o Centrales Sindicales acogidos al Plan de Formación Continua de las Administraciones Públicas. Valorables a juicio del Tribunal conforme a lo que a tal respecto se establezca en las bases específicas de cada convocatoria, siempre que tengan una duración mínima de 20 horas y hayan sido realizados con posterioridad al 1 de enero de 2005: 0,008 puntos por hora.

c) Títulos académicos. (Máximo 0,50 puntos):

Por la posesión de titulaciones académicas superiores que la ostentada para poder acceder a la plaza convocada, hasta un máximo de 0,5 puntos. La titulación deberá guardar directa relación con las materias específicas de la plaza convocada, conforme a lo que al respecto se establezca en las bases específicas de cada convocatoria y respetando el siguiente baremo general:

- Título universitario de doctor, licenciado o grado: 0,50 puntos.

c) Otros méritos (Hasta 0,50 puntos). Se puntuará la superación de ejercicios para el acceso a la Administración Pública siempre que sea para acceso a plaza fija o interinidad.

— Por la superación de ejercicios relativos a la misma plaza convocada en el Excmo. Ayuntamiento de Utrera: 0,25 puntos por ejercicio superado.

— Por la superación de ejercicios relativos a la misma categoría a la plaza convocada en el Excmo. Ayuntamiento de Utrera: 0,12 puntos por ejercicio superado.

— Por la superación de ejercicios relativos a la misma la misma categoría a la plaza convocada en otra Administración Local: 0,06 puntos por ejercicio superado.

— Por la superación de ejercicios relativos a la misma a la misma categoría a la plaza convocada en otras Administraciones: 0,03 puntos por ejercicio superado.

Fase de oposición (15 puntos)

Primer ejercicio: Eliminatorio.

Consistirá en desarrollar por escrito, en forma expositiva que implique redacción de respuesta breve, 10 preguntas comunes para todos los aspirantes, sobre las materias contenidas en el programa contenido en este anexo, correspondiendo un bloque de 4 preguntas al temario de materias comunes, y otro bloque de 6 preguntas al temario de materias específicas, de las cuales 2 preguntas corresponderán a los temas 37 a 55 y 4 preguntas corresponderán a los temas 56 al 90.

El tiempo máximo para la realización de este ejercicio será de 2 horas.

Se valorarán el conocimiento de los temas, el nivel de formación general, la composición gramatical, claridad de exposición, faltas de ortografía, signos de puntuación, etc...

Este ejercicio se calificará de 0 a 10 puntos de la siguiente manera: El bloque de preguntas correspondientes al temario de materias comunes de 0 a 4 puntos, y el bloque de preguntas correspondientes al temario de materias específicas de 0 a 6 puntos. Para superar este ejercicio, los aspirantes deberán obtener una calificación mínima de 2 puntos en el bloque de preguntas correspondientes al temario de materias comunes, y de 3 puntos en el bloque de preguntas correspondientes al temario de materias específicas.

Segundo ejercicio: Eliminatorio.

Consistirá en la resolución de uno o varios supuestos teórico-prácticos relativo a las funciones propias del puesto y sobre el programa de materias contenido en el anexo de la convocatoria, durante un periodo máximo de cuatro horas.

Este ejercicio se calificará de 0 a 10 puntos, debiendo obtener los aspirantes un mínimo de 5 puntos para superarlo.

La calificación final de la fase de oposición se obtendrá hallando la media de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios de que se componga dicha fase.

La puntuación obtenida en la fase de oposición se ponderará a 15 puntos.

En caso de empate en la puntuación final, el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios, que se aplicarán en el orden establecido de persistir los empates:

- a) Mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.
- b) Mayor puntuación en el segundo ejercicio de la fase de oposición.
- c) Mayor puntuación en el apartado de servicios prestados en la administración pública de la fase de concurso.
- d) Mayor puntuación en el apartado de formación de la fase de concurso.
- e) Mayor puntuación en el apartado de títulos académicos de la fase de concurso.

TEMARIO.— Temario común.

Tema 1.—La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido esencial. La constitucionalización del principio de estabilidad presupuestaria. La reforma constitucional.

Tema 2.—Los derechos y deberes fundamentales. La protección y suspensión de los derechos fundamentales.

Tema 3.—La Corona. Atribuciones según la Constitución.

Tema 4.—Las Cortes Generales. Composición y funciones. Órganos de control dependientes de las Cortes Generales: El Defensor del Pueblo y el Tribunal de Cuentas.

Tema 5.—El Gobierno en el sistema constitucional español. El Presidente del Gobierno. El control parlamentario del Gobierno. El Gobierno: Composición, organización y funciones.

Tema 6.—El Poder Judicial. Regulación constitucional de la justicia. La Ley Orgánica del Poder Judicial. La Ley de Demarcación y de Planta Judicial. El Consejo General del Poder Judicial: Designación, organización y funciones.

Tema 7.—El Tribunal Constitucional en la Constitución y en su Ley Orgánica. Composición, designación y organización. Funciones del Tribunal Constitucional.

Tema 8.—La organización territorial del Estado. Naturaleza jurídica y principios. Los Estatutos de Autonomía. La organización política y administrativa de las Comunidades Autónomas. La reforma de los Estatutos de Autonomía.

Tema 9.—El sistema de la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Las relaciones entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Jurisprudencia constitucional. El marco competencial de las Entidades Locales.

Tema 10.—El Derecho de la Unión Europea. Tratados y Derecho derivado. Las Directivas y los Reglamentos comunitarios. Las decisiones, recomendaciones y dictámenes. Derecho europeo y derecho de los países miembros. Relaciones con Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Tema 11.—La Administración Pública y el Derecho. El principio de legalidad en la Administración. Potestades regladas y discrecionales: Discrecionalidad y conceptos jurídicos indeterminados. Límites de la discrecionalidad. Control judicial de la discrecionalidad. La desviación de poder.

Tema 12.—Las personas ante la actividad de la administración: Derechos y obligaciones. El interesado: Concepto, capacidad de obrar y representación. La identificación de los interesados y sus derechos en el procedimiento.

Tema 13.—La transparencia de la actividad pública. Publicidad activa.

Tema 14.—El derecho de acceso a la información pública. La protección de los datos de carácter personal.

Tema 15.—El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La forma y la motivación.

Tema 16.—La notificación: Contenido, plazo y práctica en papel y a través de medios electrónicos. La notificación infructuosa. La publicación.

Tema 17.—La eficacia de los actos administrativos: El principio de autotutela declarativa. Condiciones. La aprobación por otra Administración. La demora y retroactividad de la eficacia.

Tema 18.—La ejecutividad de los actos administrativos: El principio de autotutela ejecutiva. La ejecución forzosa de los actos administrativos: Sus medios y principios de utilización. La coacción administrativa directa. La vía de hecho.

Tema 19.—La invalidez del acto administrativo. Supuestos de nulidad de pleno derecho y anulabilidad. El principio de conservación del acto administrativo.

Tema 20.—Disposiciones generales sobre el procedimiento administrativo. Los medios electrónicos aplicados al procedimiento administrativo común.

Tema 21.—La iniciación del procedimiento: Clases, subsanación y mejora de solicitudes. Presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones. Los registros administrativos.

Tema 22.—La adopción de medidas provisionales. El tiempo en el procedimiento. Términos y plazos: Cómputo, ampliación y tramitación de urgencia.

Tema 23.—La instrucción del Procedimiento. Sus fases. La intervención de los interesados.

Tema 24.—La Ordenación y tramitación del Procedimiento. La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común.

Tema 25.—Terminación del procedimiento. La obligación de resolver. Contenido de la resolución expresa: Principios de congruencia y de no agravación de la situación inicial. La terminación convencional.

Tema 26.—El incumplimiento de los plazos para resolver y sus efectos. La falta de resolución expresa: El régimen del silencio administrativo. El desistimiento y la renuncia. La caducidad.

Tema 27.—La revisión de actos y disposiciones por la propia Administración: Supuestos. La revocación de actos. La rectificación de errores materiales o de hecho. La acción de nulidad, procedimiento, límites. La declaración de lesividad.

Tema 28.—Recursos administrativos: Principios generales. Actos susceptibles de recurso administrativo. Reglas generales de tramitación de los recursos administrativos. Clases de recursos. Procedimientos sustitutos de los recursos administrativos: Conciliación, mediación y arbitraje.

Tema 29.—La Jurisdicción contencioso-administrativa. Naturaleza, extensión y límites. Órganos de la jurisdicción y sus competencias. Las partes: Legitimación. El objeto del recurso contencioso administrativo. Causas de inadmisibilidad.

Tema 30.—La potestad sancionadora: Concepto y significado. Principios del ejercicio de la potestad sancionadora. Especialidades del procedimiento en materia sancionadora. Medidas sancionadoras administrativas. Especial referencia a la potestad sancionadora local.

Tema 31.—Las resoluciones de los órganos jurisdiccionales. Clases de resoluciones judiciales. La sentencia: Efectos jurídicos: Cosa juzgada formal y cosa juzgada material. Otras formas de terminación del proceso. Actos de comunicación de los órganos judiciales.

Tema 32.—La responsabilidad de la Administración pública: Caracteres. Los presupuestos de la responsabilidad. Daños resarcibles. La acción de responsabilidad. Especialidades del procedimiento administrativo en materia de responsabilidad. La responsabilidad patrimonial de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones públicas.

Tema 33.—Los contratos del sector público: Las directivas europeas en materia de contratación pública. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público. Tipos de contratos del sector público. Contratos sujetos a regulación armonizada. Contratos administrativos y contratos privados.

Tema 34.—Disposiciones generales sobre la contratación del sector público: Racionalidad y consistencia, libertad de pactos y contenido mínimo del contrato, perfección y forma del contrato. Las partes en los contratos del sector público. Órganos de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Sucesión en la persona del contratista. Competencia en materia de contratación y normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

Tema 35.—Los derechos constitucionales de los empleados públicos. Políticas de igualdad y contra la violencia de género en las Administraciones Públicas. Políticas dirigidas a la atención a personas con discapacidad y/o dependientes.

Tema 36.—Los empleados públicos: Clases y régimen jurídico. Los instrumentos de organización del personal: Plantillas y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: La oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.

Temario específico.

Tema 37.—Objeto, presupuesto base de licitación, valor estimado, precio del contrato y su revisión. Garantías exigibles en la contratación del sector público. Preparación de los contratos de las Administraciones públicas: Expediente de contratación, pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas.

Tema 38.—Adjudicación de los contratos de las Administraciones públicas: Normas generales y procedimientos de adjudicación. El Perfil de Contratante. Normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

Tema 39.—Efectos de los contratos. Prerogativas de la Administración pública en los contratos administrativos. Ejecución de los contratos. Modificación de los contratos. Suspensión y extinción de los contratos. Cesión de los contratos y subcontratación.

Tema 40.—El contrato de obras. Actuaciones preparatorias del contrato de obras. Ejecución del contrato de obras. Modificación del contrato. Cumplimiento y resolución.

Tema 41.—El contrato de concesión de obras. Actuaciones preparatorias del contrato de concesión de obras. Efectos, cumplimiento y extinción de las concesiones. Construcción de las obras objeto de concesión. Derechos y obligaciones del concesionario y prerrogativas de la Administración concedente. Extinción de las concesiones.

Tema 42.—El contrato de concesión de servicios. Actuaciones preparatorias del contrato de concesión de servicios. Efectos, cumplimiento y extinción del contrato de concesión de servicios. Ejecución y modificación del contrato. Cumplimiento y resolución.

Tema 43.—El contrato de suministro. Ejecución del contrato de suministro. Cumplimiento y resolución. Regulación de determinados contratos de suministro.

Tema 44.—El contrato de servicios. Ejecución de los contratos de servicios. Resolución. Especialidades del contrato de elaboración de proyectos de obras.

Tema 45.—La actividad de Policía: La autorización administrativa previa y otras técnicas autorizatorias tras la Directiva 123/2006/CE de Servicios. La Policía de la seguridad pública. Actividad de fomento: Sus técnicas.

Tema 46.—El patrimonio de las Administraciones Públicas. Las propiedades públicas: Tipología. El dominio público, concepto, naturaleza y elementos. Afectación y mutaciones demaniales. Régimen jurídico del dominio público. Régimen de las autorizaciones y concesiones demaniales.

Tema 47.—La Hacienda Local en la Constitución. El régimen jurídico de las Haciendas locales: Criterios inspiradores del sistema de recursos y principios presupuestarios. Incidencia estatal y autonómica en la autonomía financiera local. La coordinación de las Haciendas Estatal, Autonómica y Local.

Tema 48.—Actividad subvencional de las Administraciones Públicas: Tipos de subvenciones. Procedimientos de concesión y gestión de las subvenciones. Reintegro de subvenciones. Control financiero. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.

Tema 49.—Delitos contra la Administración Pública. Delitos de los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales. Atentados contra la autoridad, sus agentes y los funcionarios públicos.

Tema 50.—La relación estatutaria. Los derechos de los funcionarios públicos. Derechos individuales. Especial referencia a la carrera administrativa y a las retribuciones. El régimen de Seguridad Social. Derechos de ejercicio colectivo. Sindicación y representación. El derecho de huelga. La negociación colectiva.

Tema 51.—Los deberes de los funcionarios públicos. El régimen disciplinario. El régimen de responsabilidad civil, penal y patrimonial. El régimen de incompatibilidades.

Tema 52.—La legislación mercantil. El comerciante individual: Concepto, capacidad, incapacidad y prohibiciones. Las sociedades mercantiles en general: Clases. El Registro Mercantil. Los estados de anormalidad en la vida de la empresa.

Tema 53.—Las nuevas orientaciones de la gestión pública. Gobierno en red. La administración electrónica. «Smart cities». Territorios inteligentes.

Tema 54.—La Gobernanza Pública. El Gobierno Abierto: Concepto y principios informadores del Gobierno Abierto: Colaboración, participación, transparencia y rendición de cuentas. Datos abiertos y reutilización. El marco jurídico y los planes de Gobierno Abierto en España.

Tema 55.—La buena administración orientada al bien común. La ética en la Administración Pública: Código de conducta de los empleados públicos y principios de buen gobierno. Los códigos de conducta a nivel autonómico y local. El código europeo de buena conducta administrativa. Compliance en el sector público.

Tema 56.—La vivienda protegida. Antecedentes. Concepto de vivienda protegida: VPO. Legislación anterior a la Constitución de 1978. Concepto legal de vivienda protegida según Ley 13/2005, de 11 de noviembre. Conclusiones derivadas del concepto legal VPO. Concepto reglamentario de VPO. Precio de la VPO. Titularidad de la VPO.

Tema 57.—Calificación provisional y definitiva de la vivienda protegida. Procedimiento de calificación. Alojamientos protegidos. Valor del suelo destinado a vivienda protegida. Registros municipales de demandantes de VPO: Objeto, Requisitos de las personas para su inscripción en el Registro. Solicitud de inscripción. Inscripción. Comunicación de modificación de datos. Vigencia de la inscripción, renovaciones y supuesto de cancelación.

Tema 58.—Acceso y adjudicación de viviendas protegidas: Acceso a la vivienda protegida. Destino y ocupación. Selección de destinatarios. La Adjudicación. Contratos de viviendas protegidas. Percepción de cantidades a cuenta del precio.

Tema 59.—Uso y destino de las viviendas protegidas: Personas promotoras. Titularidad de los derechos sobre la vivienda protegida. Limitaciones legales a la facultad de disponer: Destino a residencia habitual y permanente durante el tiempo que dure el régimen legal de protección. Transmisiones de viviendas protegidas: Régimen de las segunda o posteriores transmisiones de las viviendas calificadas como protegidas. Requisitos. Precio máximo de venta. Régimen de comunicaciones y autorización previas a la transmisión.

Tema 60.—Descalificación de la vivienda protegida: Duración del régimen legal de protección. Descalificaciones de viviendas protegidas adquiridas, adjudicadas o construidas para uso propio. Ayudas y subvenciones.

Tema 61.—Ordenación del Territorio y Urbanismo I: Evolución legislativa en materia de urbanismo. La Ley de suelo de 1956. Ley de suelo de 1976. La Constitución Española de 1978 y la Ley 8/1990, de 25 de julio, de Reforma del Régimen Urbanístico y Valoraciones del Suelo. La sentencia del Tribunal Constitucional 61/1997, de 20 de marzo. Ley 6/1998, de 13 de abril, sobre Régimen del suelo y valoraciones y la Ley 8/2007, de 28 de mayo, de suelo. Sistema vigente de fuentes. Legislación Estatal. Legislación autonómica en Andalucía. Competencias en materia de Urbanismo.

Tema 62.—Ordenación del Territorio y Urbanismo II: La Ordenación del Territorio y el Urbanismo. Concepto y diferencias. La planificación territorial. El Plan de Ordenación del Territorio de Andalucía (POTA). El Plan de Protección del Corredor Litoral de Andalucía. Los Planes de Ordenación del Territorio de ámbito subregional (POTS). Los Planes con Incidencia en la Ordenación del Territorio (PIOT). Relaciones entre el Urbanismo y la Ordenación del Territorio.

Tema 63.—La Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía y el Decreto 60/2010, de 16 de marzo por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Urbanística de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Modificaciones legales

operadas tanto en la LOUA como en el Reglamento de Disciplina Urbanística de Andalucía. Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana: Estructura y Contenido.

Tema 64.—La Ordenación Urbanística I: Los Instrumentos de la Ordenación Urbanística. Los Instrumentos de Planeamiento: Naturaleza jurídica de los planes urbanísticos. El contenido documental mínimo de los Instrumentos de Planeamiento Urbanístico. Los Planes como disposiciones de carácter general. Planeamiento General: Los Planes Generales de Ordenación Urbanística. Otros instrumentos de planeamiento general: Los Planes de Ordenación Intermunicipal. Los Planes de Sectorización.

Tema 65.—Las dotaciones urbanísticas y los patrimonios públicos del suelo: Los suelos dotacionales. Los estándares urbanísticos. La adquisición por el municipio de los suelos dotacionales públicos. Los patrimonios públicos del suelo.

Tema 66.—La Ordenación Urbanística II: Planeamiento de desarrollo: Los Planes Parciales de Ordenación los Planes Especiales. Los Estudios de Detalle. Los Catálogos y restantes Instrumentos de la Ordenación Urbanística.

Tema 67.—Elaboración y aprobación de los planes urbanísticos: El procedimiento aprobatorio del planeamiento general. Elaboración y aprobación de los planes de desarrollo. Información pública y participación ciudadana. Vigencia e Innovación de los planes urbanísticos. Publicación y registro de los instrumentos de planeamiento.

Tema 68.—Concepto de suelo. Su contenido estatutario. Técnicas de la legislación urbanística: La clasificación y la calificación urbanística. Categorías de suelo según el Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana.

Tema 69.—Contenido urbanístico de la propiedad del suelo. Régimen jurídico del suelo urbano y urbanizable: Terrenos con la consideración de suelo urbano. Categorías de Suelo Urbano. Categorías de Suelo Urbanizable. Derechos y deberes inherentes a dichas clases de suelo: Régimen de deberes en suelo urbano. Régimen de deberes en suelo urbanizable. Régimen de derechos en suelo urbano. Régimen de derechos en suelo urbanizable.

Tema 70.—Régimen Jurídico del Suelo no urbanizable: Terrenos con la consideración de suelo no urbanizable. Régimen General de Derechos y Deberes del Suelo No Urbanizable. El régimen específico de derechos del Suelo No Urbanizable común. El régimen específico de derechos del Suelo No Urbanizable de especial protección. Usos provisionales y normas de aplicación directa en el Suelo No Urbanizable. El uso excepcional del suelo no urbanizable: Las Actuaciones de Interés Público en Suelo No Urbanizable. Contenido propio de los proyectos de actuación. Procedimiento de aprobación de los Proyectos de Actuación.

Tema 71.—Expropiación forzosa y la Responsabilidad Patrimonial de la Administración: La expropiación forzosa en el ámbito urbanístico: Supuestos de expropiación urbanística. Procedimientos de expropiación forzosa en la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía. Responsabilidad de la Administración en materia urbanística: Requisitos para exigir responsabilidad de la Administración. Supuestos indemnizatorios. Especial referencia a la desclasificación del suelo como supuesto de responsabilidad patrimonial para su titular.

Tema 72.—La ejecución del planeamiento: Requisitos previos de la ejecución urbanística: Contenido de la actividad administrativa de ejecución. Delimitación de las unidades de ejecución. Elección, establecimiento y sustitución del sistema de actuación. El convenio de gestión urbanística. El principio de equidistribución de beneficios y cargas: La equidistribución de cargas y beneficios de los planes y la justa distribución de cargas y beneficios entre los propietarios.

Tema 73.—Las actuaciones sistemáticas a través de los sistemas de actuación urbanística: Compensación, Cooperación y Expropiación.

Tema 74.—Los instrumentos de ejecución jurídica y material: Proyectos de Reparcelación y de Urbanización. La recepción de las obras de urbanización y la conservación de la urbanización. Entidades Urbanísticas de conservación.

Tema 75.—El deber de edificar y conservar la edificación. El deber de rehabilitación. El informe de evaluación de edificios. Las órdenes de ejecución de obras de conservación y mejora. La ejecución subsidiaria de las órdenes de ejecución. La ruina urbanística y la ruina inminente.

Tema 76.—La intervención administrativa preventiva. Marco legal de las licencias urbanísticas, con especial referencia al Reglamento de Disciplina Urbanística de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Actos sujetos a la licencia urbanística según la legislación urbanística andaluza. Actos excluidos del deber de obtener licencia urbanística previa. Tipología de las licencias urbanísticas. La licencia urbanística de edificación, obras e instalaciones. Licencias de obras parciales. Licencias parciales de ocupación o utilización. Las licencias de actuaciones urbanísticas estables. Las licencias de usos y obras provisionales. Parcelaciones en suelo no urbanizable. La licencia de parcelación y actos reveladores de parcelación urbanística.

Tema 77.—El procedimiento para el otorgamiento de las licencias urbanísticas. Informes, trámites y autorizaciones de la normativa sectorial. Inicio de la ejecución de obras de edificación. El proyecto técnico. El visado colegial: Supuestos de visado obligatorio. Tratamiento singular de los trabajos profesionales contratados por Administraciones Públicas. Instrumentos alternativos para verificar los cometidos antes asignados al visado. El silencio administrativo en el procedimiento de otorgamiento de licencia urbanística. La caducidad de las licencias. Transmisión de las licencias.

Tema 78.—La declaración responsable y la comunicación previa en materia de Urbanismo y Ordenación del Territorio. Naturaleza jurídica y distinción entre ambas figuras. Actuaciones en materia de obras. Actuaciones en materia de usos. Actuaciones sujetas a comunicación previa. Efectos de la presentación de la declaración responsable o comunicación previa. El control de las actuaciones declaradas o comunicadas. Restablecimiento de la legalidad y potestad sancionadora frente a actuaciones sometidas a declaración responsable o comunicación previa.

Tema 79.—La inspección urbanística. Potestades de ejercicio debido. Elementos de la Inspección. Naturaleza y principios de la inspección urbanística. Fines de la Inspección. Facultades y deberes de los inspectores. Condición de agentes de la autoridad. La entrada en el domicilio de los inspectores. Las Actas de Inspección.

Tema 80.—El restablecimiento del orden jurídico perturbado y reposición de la realidad física alterada. La medida cautelar de suspensión de las obras. El procedimiento de protección de la legalidad urbanística. Aspectos generales. Procedimiento para el restablecimiento de protección de la legalidad urbanística en el caso de obras incompatibles, y en el caso de obras manifiestamente incompatibles. Procedimiento de protección de la legalidad urbanística en el caso de obras que puedan ser compatibles. La legalización de las obras. La reposición de la realidad física alterada. Multas coercitivas. El cumplimiento por equivalencia. Relación entre actuaciones de protección de la legalidad y procedimiento sancionador.

Tema 81.—Edificaciones en situación de fuera de ordenación. Definición y características de la situación de fuera de ordenación. Tipos de fuera de ordenación. Obras y usos en edificios fuera de ordenación. Finalización de la situación de fuera de ordenación. Constancia registral de inmuebles en situación de fuera de ordenación. Especial referencia a la situación de fuera de ordenación en el PGOU de Utrera.

Tema 82.—Edificaciones en situación de asimilado al régimen de fuera de ordenación. Supuestos de hecho. Aspectos básicos del Decreto-ley 3/2019, de 24 de septiembre, de medidas urgentes para la adecuación ambiental y territorial de las edificaciones irregulares en la Comunidad Autónoma de Andalucía: Ámbito de aplicación. Régimen de las edificaciones terminadas antes de la entrada en vigor de la Ley 19/1975, de 2 de mayo, y de la entrada en vigor de la Ley 8/1990, de 25 de julio. Reconocimiento de la situación de asimilado a fuera de ordenación. Procedimiento de reconocimiento de la situación de asimilado a fuera de ordenación.

Tema 83.—Las infracciones urbanísticas y sus consecuencias jurídicas. Principios del Derecho Urbanístico Sancionador. Las personas responsables. Responsabilidad administrativa y penal. Traslado de actuaciones delictivas al Ministerio Fiscal. Concurrencia entre el procedimiento sancionador y el penal.

Tema 84.—Las infracciones urbanísticas. Reserva de Ley y tipicidad. Los tipos básicos y específicos de las infracciones urbanísticas. La antijuridicidad. La culpabilidad. Concurso de infracciones y concursos de normas punitivas. Concurso entre las diferentes normas sancionadoras de la propia LOUA.

Tema 85.—Las consecuencias de las infracciones urbanísticas en especial, las sanciones y su graduación. Las medidas sancionadoras accesorias. Reglas legales de concreción de las multas. La eliminación del beneficio obtenido con la infracción administrativa. Reducción de las multas y de las sanciones accesorias. Extinción de la responsabilidad: La muerte de la persona física responsable. La prescripción de la infracción urbanística. La prescripción de la sanción. El cobro de la sanción urbanística. Medidas ejecutivas. El embargo. El destino de las multas.

Tema 86.—El procedimiento sancionador. Competencia sancionadora. Principios generales del procedimiento sancionador. Relación con otros procedimientos previstos en la propia LOUA. La caducidad del procedimiento.

Tema 87.—Cuestiones conexas a la disciplina urbanística: Medidas de garantía y publicidad. La inscripción en el registro de la propiedad de los actos de edificación. Inscripción de obras nuevas. Las parcelaciones en el Registro de la Propiedad. Responsabilidad Patrimonial de la Administración en materia de Disciplina Urbanística: Supuestos indemnizatorios. Perspectiva penal de los ilícitos urbanísticos. Delitos sobre ordenación del territorio y urbanismo. La demolición en vía penal.

Tema 88.—Los efectos de la transposición de la Directiva de Servicios por la Ley 17/2009 y de las modificaciones introducidas por la Ley 25/2009 para el régimen de autorización de actividades. Los instrumentos de intervención y control preventivo de las actividades: Licencias de actividad, comunicación y declaración responsable y procedimiento de verificación posterior. La declaración responsable y la calificación ambiental. La inspección de los establecimientos. La transmisión o cambio de titularidad de actividades. Disciplina de Actividades: El régimen sancionador de la ordenanza reguladora de la intervención administrativa en materia de actuaciones sujetas a licencia de urbanística y otro tipo de licencias y del desarrollo de actividades y su ejercicio del Ayuntamiento de Utrera.

Tema 89.—Los espectáculos públicos y las actividades recreativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Competencias autonómicas y competencias de los municipios. Modalidades de espectáculos públicos y actividades recreativas, tipos de establecimientos públicos y requisitos para su celebración, apertura o instalación. Horarios de apertura y cierre de los establecimientos públicos.

Tema 90.—Inspección y control de los establecimientos públicos. Régimen Sancionador. Los espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario: Concepto, requisitos y procedimiento para su autorización.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el mismo órgano que los hubiera dictado, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el órgano correspondiente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

No obstante, podrá interponer cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Utrera a 1 de julio de 2020.—El Secretario General, Juan Borrego López.

4W-3688

VILLANUEVA DE SAN JUAN

Don José Reyes Verdugo, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de junio de 2020, el Presupuesto General Único para el ejercicio 2020, junto con las Bases de Ejecución y la Plantilla de personal, queda expuesto al público por espacio de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales durante los cuales se podrán presentar reclamaciones contra el mismo, en el Registro General de Documentos y dirigidas al Pleno de la Corporación, por las personas legitimadas y por las causas relacionadas en el artículo 170 del citado texto legal, considerándose el presupuesto, las bases de ejecución y la plantilla de personal definitivamente aprobados si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (www.villanuevadesanjuan.es) portal de transparencia, indicador 79, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 7.e) de la Ley 9/2013 y artículo 13.1.6) de la Ley 1/2014, de Transparencia Pública de Andalucía.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Villanueva de San Juan a 30 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, José Reyes Verdugo.

8W-3679

ANUNCIOS PARTICULARES

COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN DERECHA DEL BEMBÉZAR

Corrección de errores

En el anuncio con número de registro 3489 publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 153 de 3 de julio de 2020 y posteriormente en el «Boletín Oficial» de la provincia número 156 de 7 de julio, por error se omitió una parte de dicho anuncio. A continuación se reproduce íntegro como debió aparecer originariamente, para que surta los efectos oportunos.

«Esta Comunidad de Regantes, de acuerdo con sus Ordenanzas, celebrará Junta General Ordinaria, el próximo día 23 de julio de 2020, a las 10.00 horas, en la primera convocatoria, y a las 11.00 horas, en segunda, en el salón de actos de esta Comunidad de Regantes con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- 1.º – Lectura y aprobación, si procede, del acta de sesión anterior.
- 2.º – Examen y aprobación, si procede, de las cuentas de ingresos y gastos del pasado año de 2019.
- 3.º – Examen y aprobación, si procede, de la Memoria Anual de 2019. Informe del Presidente.
- 4.º – Campaña de riegos.
- 5.º – Desarrollo de la planta fotovoltaica de la Comunidad de Regantes Margen Derecha del Bembézar. Reajuste presupuestario. Ampliación del préstamo.
- 6.º – Proyecto de planta fotovoltaica en el Sector XI.
- 7.º – Ruegos y preguntas.

Se hace saber que los acuerdos que se tomen, en segunda convocatoria, serán válidos sea cuál fuere el número de concurrentes.

Nota: Se hace saber, a aquel regante que quiera disponer de la liquidación del presupuesto de ingresos y gastos del año 2019, podrá recogerlos en la Sede de esta Comunidad de Regantes o descargarlo de la página web de la Comunidad de Regantes www.bembezor.es en el área privada.

En Lora del Río a 23 de junio de 2020.—El Presidente, José Fernández de Heredia Moreno.

Con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID -19 y dando cumplimiento a la Orden de 19 de junio de 2020, por la que se adoptan las medidas preventivas de salud pública en la Comunidad Autónoma de Andalucía, una vez superado el estado de alarma, publicada en el B.O.J.A. de la misma fecha, el aforo del Salón de Actos de la Comunidad de Regantes queda limitado al 75% (70 personas), por lo que una vez completado, no se permitirá la entrada y siempre manteniendo la distancia de seguridad establecida (1,5 metros).- De tal forma que la Junta de Gobierno de la Comunidad recomienda a los miembros de la misma que tengan intención de acudir personalmente o a través de representante a la Asamblea General que lo adviertan con antelación para garantizar su asistencia a la reunión.- A tal efecto, los miembros de la Comunidad podrán comunicar su intención de asistir a la Asamblea no más tarde del 20 de julio del año en curso, (1) presencialmente, en su Sede Social (Calle Agricultura nº4, Polígono Industrial Matallana, Fase II, Parcela 1, Lora del Río (Sevilla) o (2) por correo electrónico dirigido a bembezor@bembezor.es.- En caso de confirmar la asistencia a través de representante, se deberá aportar la documentación dispuesta en el párrafo 2º del art. 49 de las Ordenanzas por las que se rige la Comunidad de Regantes.-

Los miembros de la Comunidad que no hubieran comunicado a la misma su intención de acudir personalmente a la Asamblea o a través de representante, no tendrán reserva de plaza.- En el caso de no quedar plazas libres (aforo máximo y medidas de distanciamiento de seguridad conforme a la citada Orden de 19 de junio pasado), no podrán tener acceso a los espacios en que se celebre la reunión.»

En Sevilla a 3 de julio de 2020.—«Boletín Oficial» de la provincia.

8W-3489ce

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