



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Viernes 17 de junio de 2022

Número 138

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Transformación Económica, Industria,
Conocimiento y Universidades:
Delegación Territorial en Sevilla:
Modificación de estatutos del «Sindicato Independiente de
Enseñanza de Sevilla, SIE-Sevilla» 3
- Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo
Sostenible:
Delegación Territorial en Sevilla:
Información pública del proyecto de mejora del sistema de
abastecimiento en alta del Consorcio «Plan Écija» 3
Expediente de enajenación directa 6

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Concertación:
Convocatoria de subvenciones (BDNS) 6
- Área de Empleado Público:
Nombramiento de personal 7
Lista definitiva de personas admitidas y excluidas, composición
del tribunal y fecha de comienzo de las pruebas de la convocatoria
para la provisión de tres plazas de Técnico de Administración
General, en turno libre, vacantes en la plantilla de personal
funcionario (OEP 2019) 7

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 2: autos 924/18, 852/19, 29/20, 49/22, 55/22
y 57/22; número 2 (refuerzo nuevo): autos 1279/21 14

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Modificación de la plantilla de personal 18
- La Algaba: Lista de personas admitidas y excluidas de la
convocatoria de la bolsa de empleo de Socorrista Acuático 18
- Brenes: Delegación de representación 19
- Cantillana: Modificación del acuerdo-reglamento del personal
funcionario 20
Modificación del convenio colectivo del personal laboral 32
Ordenanza municipal 45
Reglamento municipal 45

— Marchena: Convocatoria para la provisión de una plaza por promoción interna y de dos plazas por movilidad vertical de Oficial de la Policía Local	46
— Valencina de la Concepción: Lista de personas admitidas y excluidas de la convocatoria para la provisión de una plaza de Policía Local	60
— El Víso del Alcor: Corrección de errores	62

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Delegación Territorial en Sevilla

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 13.3 del Real Decreto 416/15 de 20 de junio, sobre depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, reguladora del derecho de Asociación Empresarial, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que han sido depositados en este Centro el día 14/03/2022 la modificación de los Estatutos de la organización empresarial denominada «Sindicato Independiente de Enseñanza de Sevilla, SIE-Sevilla», refiriéndose a los artículos 2, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 18, 20, 23, 24, 25, 28, 32, 40 y disposiciones finales.

En Sevilla a 30 de marzo de 2022.—La Jefa del Servicio de Administración Laboral, Pastora Fernández Arqueros.

15W-2460

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

Delegación Territorial en Sevilla

Anuncio de 24 de mayo de 2022, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería y Pesca en Sevilla, por el que se publica el acuerdo de la Dirección General de Infraestructuras del Agua, por el que se abre un periodo de información pública sobre el «Proyecto de mejora del eje Écija-Osuna del sistema de abastecimiento en alta del Consorcio “Plan Écija”. Ramal Lantejuela (Sevilla)».

Información pública.

Esta Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería y Pesca en Sevilla ha determinado publicar el acuerdo de la Dirección General de Infraestructuras del Agua por el que se abre un periodo de información pública sobre el «Proyecto de mejora del eje Écija-Osuna del sistema de abastecimiento en alta del Consorcio “Plan Écija”. Ramal Lantejuela (Sevilla)», clave: a5.341.2040/2111.

Acuerdo de la Dirección General de Infraestructuras del Agua, por la que se abre un periodo de información pública sobre el «Proyecto de mejora del eje Écija-Osuna del sistema de abastecimiento en alta del Consorcio “Plan Écija”. Ramal Lantejuela (Sevilla)», con clave A5.341.2040/2111, cuyas obras se desarrollarán en los términos municipales de Lantejuela y Osuna, a los efectos siguientes:

1. Interés general para su publicación y general conocimiento.
2. Trámite de expropiaciones forzosas, ocupaciones y afecciones, según Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.
3. Tramitación medioambiental según Ley 7/2007, del 9 de julio de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, Decreto-Ley 3/2015, de 3 de marzo, por el que se modifican las Leyes 7/2007, de 9 de julio, de gestión integrada de la calidad ambiental de Andalucía, 9/2010, de 30 de julio, de aguas de Andalucía, 8/1997, de 23 de diciembre, por la que se aprueban medidas en materia tributaria, presupuestaria, de empresas de la Junta de Andalucía y otras entidades, de recaudación, de contratación, de función pública y de fianzas de arrendamientos y suministros y se adoptan medidas excepcionales en materia de sanidad animal, Ley 3/2015, de 29 de diciembre, de Medidas en Materia de Gestión Integrada de Calidad Ambiental, de Aguas, Tributaria y de Sanidad Animal, así como Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
4. Tramitación de la Autorización del organismo competente para ejecución de las obras en dominio público hidráulico, conforme el artículo 52.2 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por Decreto 849/1986 de 11 de abril.

De conformidad con lo previsto en la vigente Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de la competencia atribuida por la Orden de 20 de abril de 2020, por la que se delegan y atribuyen competencias en órganos directivos de la Consejería, y de acuerdo con el Decreto 103/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, acuerdo:

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo al expediente con la denominación: Proyecto de mejora del eje Écija-Osuna del sistema de abastecimiento en alta del Consorcio “Plan Écija”. Ramal Lantejuela (Sevilla), promovido por: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en el procedimiento de aprobación definitiva del proyecto.

Segundo. La publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», «Boletín Oficial» de la provincia y diario de máxima difusión provincial, del presente acuerdo, a fin de que durante el plazo de 30 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de su publicación, se puedan realizar las alegaciones que se consideren pertinentes.

Tercero. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/servicios/participacion/todos-documentos.html>.

Así como en las dependencias administrativas de la Delegación Territorial sita en: Avda. de Grecia, s/n, 2ª planta, (Los Bermejales) 41012, Sevilla, en el Ayuntamiento de Lantejuela en C/ Modesto Mallén López, 9, 41630, Lantejuela (Sevilla) y en el Ayuntamiento de Osuna en Plaza Mayor, 1, 41640 Osuna (Sevilla), en todos los casos en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos.

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

Sevilla, 5 de mayo de 2022. La Consejera de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, P.D. Orden de 20 de abril de 2020 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 79 de 27 de abril de 2020), el Director General de Infraestructuras del Agua, firmado: Álvaro Real Jiménez.

Objeto del proyecto.

El ramal de Lantejuela parte de la conducción Écija-Osuna de diámetro DN 600mm en las inmediaciones de la Carretera A-351 y la Laguna la Lantejuela. El presente proyecto tiene su PK0+00 su conexión tras la derivación a Lantejuela y arqueta reductora de presión (desarrollada en el proyecto «Écija –la Turquilla»).

Se ejecuta una conducción de 160 mm PVC-O PN25 de 11.990 m de longitud, siendo la valvulería de timbraje PN 20 en todo el tramo.

La traza discurre paralela a la carretera SE-708 que es cruzada mediante hinca de diámetro 350 mm y tubería acerrojada en su interior en tres ocasiones. El arroyo de Calderón se cruzará mediante hinca dirigida de diámetro 200 mm PE-100/PN20 en el PK 2+994. El trazado se desvía rodeando el municipio hasta conectar con el depósito existente a las afueras de la caseta de válvulas.

PROPIETARIOS AFECTADOS. TÉRMINO MUNICIPAL DE OSUNA

Núm.	Pol	Parc	Ref. Catast.	Ocup. Temp m ²	Servidumbre m ²	Exprop. definitiva m ²	Propietario	Domicilio
1	008	00017	41068A00800017	21.946	9.406	28	Ministerio de Defensa	Ps Castellana 109 - 28046 Madrid
2	008	00016	41068A00800016	9.314	3.992	8	Ministerio de Defensa	Ps Castellana 109 - 28046 Madrid
3	008	00015	41068A00800015	7.826	3.354	16	Ministerio de Defensa	Ps Castellana 109 - 28046 Madrid
4	008	00014	41068A00800014	2.837	1.216	4	Ministerio de Defensa	Ps Castellana 109 - 28046 Madrid
5	008	09001	41068A00809001	581	249	0	Confederación Hidrográfica del Guadalquivir- Ministerio de Medi	Pz España Sector II - 41013 Sevilla
6	008	00003	41068A00800003	21.760	9.326	28	Lopram SL	CI Periodista Ramón Resa 2 Es:a Pl:02 Pt:a - 41012 Sevilla
7	008	00004	41068A00800004	72	31	0	Lopram SL	CI Periodista Ramón Resa 2 Es:a Pl:02 Pt:a - 41012 Sevilla
8	008	00006	41068A00800006	2.781	1.192	4	Borrego Caro María Amelia	Av Gran Capitán 10. Esc E, Pl:02 Pt:a - 14008 Córdoba
							Baena Borrego Pedro José	CI Conde de Cárdenas 16 Pl:03 Pt:1 - 14002 Córdoba
							Baena Borrego María Soledad	C/ Conde de Gondomar, 11, Esc.e, Pl.5, Pt.5 - 14003 Córdoba
							Baena Borrego María Amelia	C/ Blanco Belmonte 6, Esc.e, Pl.1, Pt.19 14003 Córdoba
Baena Borrego Manuel Fernando	Avd. De Turrúuelos, 4 Esc. 1, Pl. 1, Pt.2 14011 Córdoba							
9	001	09001	41068A00109001	228	98	0	Diputación de Sevilla	CI Menéndez Pelayo 32 - 41003 Sevilla
10	001	00021	41068A00100021	12.694	5.440	8	Borrego Caro María Amelia	Av. Gran Capitán, 10. Esc.e, Pl.2, Pt. 1 - 14008 Córdoba
							Baena Borrego Pedro José	CI Conde de Cárdenas 16 Pl:03 Pt:1 - 14002 Córdoba
							Baena Borrego María Soledad	C/ Conde de Gondomar, 11, Esc.e, Pl.5, Pt.5 - 14003 Córdoba
							Baena Borrego María Amelia	C/ Blanco Belmonte 6, Esc.e, Pl.1, Pt.19 14003 Córdoba
Baena Borrego Manuel Fernando	Avd. De Turrúuelos, 4 Esc. 1, Pl. 1, Pt.2 14011 Córdoba							
11	001	00004	41068A00100004	22.328	9.568	24	Ostos Muñoz Pedro	CI Fernández Pintado 10 - 41400 Écija (Sevilla)
							Ostos Muñoz José Joaquín	CI Aguabajo 13 - 41400 Écija (Sevilla)
							Ostos Muñoz Lorenzo	CI Gustavo Adolfo Becquer 2 - 14012 Córdoba
							Ostos Muñoz Francisco Javier	CI Oñate 19 - 41400 Écija (Sevilla)
Ostos Muñoz María del Valle	Av Jacaranda 32 - 41930 Bormujos (Sevilla)							
52	008	09005	41068A00809005	89	38	0	Ayuntamiento de Osuna	Pz Mayor 2 - 41640 Osuna (Sevilla)
53	008	09008	41068A00809008	7	3	0	Confederación Hidrográfica del Guadalquivir- Ministerio de Medi	Pz España Sector II - 41013 Sevilla
54	008	09002	41068A00809002	31	13	0	Confederación Hidrográfica del Guadalquivir- Ministerio de Medi	Pz España Sector II - 41013 Sevilla
55	008	09003	41068A00809003	42	18	0	Ayuntamiento de Osuna	Pz Mayor 2 - 41640 Osuna (Sevilla)
56	008	09004	41068A00809004	30	13	0	Ayuntamiento de Osuna	Pz Mayor 2 - 41640 Osuna (Sevilla)
57	001	09004	41068A00109004	31	14	0	Ayuntamiento de Osuna	Pz Mayor 2 - 41640 Osuna (Sevilla)

PROPIETARIOS AFECTADOS. TÉRMINO MUNICIPAL DE LANTEJUELA

Núm.	Pol	Parc	Ref. Catast.	Ocup. Temp m ²	Servidumbre m ²	Exprop. definitiva m ²	Propietario	Domicilio
12	003	00002	41052A00300002	2.608	1.125	4	Pérez Caro Fátima Esperanza	C/ Nuria 78 Esc.a, Pl.5, Pt.2 28034 Madrid
							Pérez Caro María Dolores C/	Monte Carmelo 5, Esc.1, Pl.4, Pt.b 41011 Sevilla
							Pérez Caro María Luisa	Paseo de Cristina 1 Esc.3, Pl.1, Pt.b 41001 Sevilla
							Pérez Caro Francisco Javier	C/ Monte Carmelo 3 Esc. D, Pl.2, Pt.dr 41011 Sevilla
							Pérez Caro Rafael	C/ Menéndez Pelayo 12 Esx.1, Pl.5, Pt.d 41004 Sevilla
							Pérez Caro María Ángeles	C/ Arcipreste Valderrama, 25 41640 Osuna - Sevilla
13	003	09008	41052A00309008	127	55	0	Ministerio de Obras Publicas Transportes y Medio Ambiente	Pz San Juan Cruz (Des B-150) 10 - 28003 Madrid
14	004	00015	41052A00400015	25.294	10.852	32	Pérez Pérez Dolores	Ds Extramuros 10 - 41630 Lantejuela (Sevilla)

Núm.	Pol	Parc	Ref. Catast.	Ocup. Temp m ²	Servidumbre m ²	Exprop. definitiva m ²	Propietario	Domicilio
15	004	09007	41052A00409007	108	45	0	Confederación Hidrográfica del Guadalquivir-Ministerio de Medi	Pz España Sector II - 41013 Sevilla
16	004	00002	41052A00400002	406	175	0	López García Alejandro	Cl Blas Infante 42 Pl:bj - 41630 Lantejuela (Sevilla)
17	004	00003	41052A00400003	470	202	0	Coop Agrícola Lantejuela S Coop And	Avd. Manuel España Gil, 24 (D) - 41630 Lantejuela (Sevilla)
18	004	00004	41052A00400004	950	407	0	Fernández Delgado Manuel	Cl Teresa Navarro 55 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
19	004	00005	41052A00400005	822	352	0	Siria González José herederos de	Cl Luis Montoto 95 Pl:04 Pta - 41007 Sevilla
20	004	00006	41052A00400006	498	214	0	Hens Martín Dolores	Av Manuel España Gil 14 Pl:01 Pt:2 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Hens Martín Manuel	Cl Reina Sofia 61 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Hens Martín José Francisco	Av Manuel España Gil 14 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Hens Martín M Valle	Cl Fragua 9 - 41309 La Rinconada (Sevilla)
21	004	00049	41052A00400049	969	416	0	Albanza SL	Cl Cirilo Amoros 82 Pt:2 - 46004 Valencia
22	004	00007	41052A00400007	752	322	0	Siria González José herederos de	Cl Luis Montoto 95 Pl:04 Pta - 41007 Sevilla
23	004	00046	41052A00400046	876	376	0	Cordobés Fernández Enrique herederos de	Cl Juan Cadenas García 6 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
24	004	00045	41052A00400045	1.239	551	0	Paez Molina Alejandro	Av Fuentes de Andalucía 2 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
25	004	00044	41052A00400044	1.369	592	4	Miro Fernández Marina	Pz Del Duque 6 Pt:2 - 41500 Alcalá De Guadaíra (Sevilla)
							Lucena González Antonio	C/ Sol 9, Es.1, Pl.1, Pt.1 41003 Sevilla
							Lucena Miro Adolfo Ramón	Cl General García Escamez 3 Es:1 Pl:04 Pt:d - 11012 Cádiz (Cádiz)
							Lucena Miro María Luisa	Av Escultora La Roldana 18 Pl:03 Pt:d - 41500 Alcalá de Guadaíra (Sevilla)
26	004	00043	41052A00400043	1.442	624	0	Delgado Fernández Manuel	C/ Azafrán, 16. 41500 Alcalá Guadaíra - Sevilla
27	004	00042	41052A00400042	1099	472	0	León del Pino María Belén	Cl Estación 3 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Garrido León María Pilar	Cl Teresa Navarro 34 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Garrido León Carmen Estrella	Cl Juan Ramón Jiménez, 8 - 41011 Sevilla (Sevilla)
							Garrido León Francisco	Cl Virgen de Guaditoca, 3 - 41011 Sevilla (Sevilla)
28	004	00041	41052A00400041	1.511	652	0	Montes Fernández Eva María	C/ Juan Bernal 3 Esc.1, Pt.2 - 41007 Sevilla
29	004	00038	41052A00400038	1.981	802	0	Delgado Fernández Manuel	Cl Estación 3 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Berraguerro Pérez Belén	Cl Estación 3 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
30	004	00073	41052A00400073	667	368	4	López Paez Desamparados	Cl Blas Infante 13 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
31	004	09001	41052A00409001	241	112	0	Ayuntamiento de Lantejuela	Cl Modesto Mallen López 9 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
32	005	00005	41052A00500005	6.740	3.023	8	López Paez Desamparados	Cl Blas Infante 13 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
33	005	09001	41052A00509001	593	129	0	Ayuntamiento de Lantejuela	Cl Modesto Mallen López 9 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
34	006	00026	41052A00600026	5.616	2.798	4	González Gómez Francisco	C/ Juan Cadenas García, 31 41630 Lantejuela (Sevilla)
							González Gómez Juana	Avd. España 6, Pl.8, Pt.802 29620 Torremolinos (Málaga)
35	006	00028	41052A00600028	1.642	865	4	Berraquero Vera Rosario	Cl Alpechin 10 - 41640 Osuna (Sevilla)
36	006	00069	41052A00600069	2.364	1.482	0	Núñez Beltrán José Manuel	C/ Vicente Aleixandre, 10 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Núñez Beltrán Ángel Matías	Cl Rodríguez Marín 4 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Núñez Beltrán Francisca	C/ Juan Cadenas García 45 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Núñez Beltrán Juan Francisco	C/ Reina Sofia, 8 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
37	006	00037	41052A00600037	709	0	0	Romero Moya Ana María	Cl Vicente Aleixandre, 12 41630 La Lantejuela (Sevilla)
							Bohórquez Romero Ana María	Cl Portulaga, 24 Pta. 4, Urb. Terrazas de Lindasol 29603 Marbella (Málaga)
							Bohórquez Romero María Desiré	Cl Río Padrón, 6 Esc. 2 Pl. Ático Pta. A Las Lagunas 29651 Mijas (Málaga)
							Bohórquez Romero Sergio	Cl Vicente Aleixandre, 12 41630 La Lantejuela (Sevilla)
38	006	09007	41052A00609007	83	45	0	Ayuntamiento de Lantejuela	Cl Modesto Mallen López 9 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
39	006	00016	41052A00600016	1.132	453	0	Núñez Beltrán José Manuel	C/ Vicente Aleixandre, 10 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Núñez Beltrán Ángel Matías	Cl Rodríguez Marín 4 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Núñez Beltrán Francisca	C/ Juan Cadenas García 45 41630 Lantejuela (Sevilla)
							Núñez Beltrán Juan Francisco	C/ Reina Sofia, 8 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
40	30618	10	3061810UG0326N	99	13	0	Ayuntamiento de Lantejuela	Cl Modesto Mallen López 9 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
41	30618	09	3061809UG0326N	61	42	0	Segura Cornejo Miguel	Cl Cueto 23 - 41568 El Rubio (Sevilla)
							Canela Jiménez Francisco Antonio	Cl Antequera 38 - 41567 Herrera (Sevilla)
42	30618	08	3061808UG0326N	67	48	0	Cabello Guerrero Antonio	Cr Carretera de Estepa 8 Herrera (Sevilla)
							Segura Cornejo Miguel	Cl Cueto 23 - 41568 El Rubio (Sevilla)
							Canela Jiménez Francisco Antonio	Cl Antequera 38 - 41567 Herrera (Sevilla)
43	30618	07	3061807UG0326N	69	48	0	Cabello Guerrero Antonio	Cr Carretera de Estepa 8 Herrera (Sevilla)
							Segura Cornejo Miguel	Cl Cueto 23
							Canela Jiménez Francisco Antonio	Cl Antequera 38 - 41567 Herrera (Sevilla)
44	30618	06	3061806UG0326N	72	54	0	Cabello Guerrero Antonio	Cr Carretera de Estepa 8 Herrera (Sevilla)
							Segura Cornejo Miguel	Cl Cueto 23 - 41568 El Rubio (Sevilla)
							Canela Jiménez Francisco Antonio	Cl Antequera 38 - 41567 Herrera (Sevilla)

Núm.	Pol	Parc	Ref. Catast.	Ocup. Temp m ²	Servidumbre m ²	Exprop. definitiva m ²	Propietario	Domicilio
45	30618	05	3061805UG0326N	75	158	0	Canela Jiménez Francisco Antonio	CI Antequera 38 - 41567 Herrera (Sevilla)
							Cabello Guerrero Antonio	Cr Carretera de Estepa 8 Herrera (Sevilla)
							Segura Cornejo Miguel	CI Cueto 23 - 41568 El Rubio (Sevilla)
46	30618	04	3061804UG0326N	415	48	0	Ayuntamiento De Lantejuela	CI Modesto Mallen López 9 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
47	006	00017	41052A00600017	80	0	0	Tejero Delgado Francisco	Pz Jerez de la Frontera 5 Pl:02 Pt:b - 11011 Cádiz
48	006	00018	41052A00600018	50	0	0	Cadenas Vaquero SL	CI Doctor Fleming 2 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
49	005	00004	41052A00500004	351	0	0	Andaluz de Laminados SL	Cr Sevilla-701 A Osuna km 15,3 - 41630 Lantejuela (Sevilla)
50	004	09213	41052A00409213	53	23	0		
51	003	09002	41052A00309002	48	19	0	Junta de Andalucía	CI Juan Antonio Vizarron -41010 Sevilla

En Sevilla a 24 de mayo de 2022.—La Delegada Territorial, María Isabel Solís Benjumea.

15W-3570

Delegación Territorial en Sevilla

Anuncio de 30 de mayo de 2022, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería y Pesca en Sevilla, por el que se procede a la apertura de un trámite de audiencia sobre el expediente de enajenación directa de la Cooperativa Agrícola Sacramento.

Al haberse incorporado al Patrimonio de la Junta de Andalucía los bienes titularidad del Instituto Andaluz de Reforma Agraria, la Comunidad Autónoma Andaluza es propietaria de la Artesanía Nave Almacén 1950.03.08 sita en la Plaza del Cine, núm. 3, del poblado de Sacramento, en el término municipal de Las Cabezas de San Juan (Sevilla).

Desde el 24 de julio de 1979, la Cooperativa Agrícola Sacramento es concesionaria de la Artesanía.

Estando actualmente en trámite el expediente de enajenación directa de la Artesanía a dicha Cooperativa, cualquier persona titular de un derecho o interés legítimo procedente de los cooperativistas originales podrá alegar el mismo, acompañándolo de la documentación acreditativa del mismo, en el plazo de quince días, ante la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería y Pesca en Sevilla, sita en la Avda. De Grecia, s/n, Edificio Administrativo Los Bermejales, 41020 Sevilla.

En Sevilla a 30 de mayo de 2022.—La Delegada Territorial, María Isabel Solís Benjumea.

15W-3574

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Concertación

Extracto de la resolución número 3610/2022, de 13 de junio por la que se aprueba las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a Ayuntamientos y Entidades Locales Autónomas de la provincia de Sevilla menores de 20.000 habitantes y/o en situación de brecha digital para la dinamización de centros de acceso público a internet (Guadalinfo) 2021-2022 y la convocatoria de las mismas.

BDNS (Identif.): 633433.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/633433>)

Beneficiarios:

Ayuntamientos y Entidades Locales Autónomas de la provincia de Sevilla menores de 20.000 habitantes y/o en situación de brecha digital.

Objeto:

El abono de un módulo a las Entidades Locales Beneficiarias en función del Grupo al que pertenecen según lo recogido en el Anexo I de las Bases Reguladoras, destinado a la contratación del personal dinamizador para el Centro Guadalinfo.

Los grupos en que se pueden integrar las Entidades destinatarias de estas subvenciones son:

Ayuntamientos:

- Grupo A: De 0 a 1000 habitantes.
- Grupo B: De 1001 a 10.000 habitantes.
- Grupo C: De 10.001 a 20.000 habitantes.

Entidades Locales Autónomas:

- Grupo A: De 0 a 1.000 habitantes.
- Grupo B: De 1.001 a 10.000 habitantes.

Debiendo encontrarse en situación de brecha digital y cumplir los requisitos establecidos en la Base 3 de las Bases Reguladoras.

Financiación por anualidad:

	Año 2021	Año 2022
Grupo A:	4.655,00 €	4.701,55 €
Grupo B:	7.353,00 €	7.426,53 €
Grupo C:	3.954,00 €	3.992,50 €

Plazo de presentación:

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días desde el siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria por la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Otros:

Las presentes subvenciones son compatibles exclusivamente con las subvenciones o ayudas de la Junta de Andalucía para el desarrollo de este proyecto.

Las entidades beneficiarias integrantes del Grupo C deberán cofinanciar obligatoriamente el 46,23% del total del proyecto.

Actuará como entidad colaboradora: El Consorcio para el Desarrollo de políticas en materia de la Sociedad de la Información y el Conocimiento de Andalucía «Fernando de los Ríos» suscrito el 13 de abril de 2022.

En Sevilla a 13 de junio de 2022.—La Diputada del Área de Concertación de la Diputación de Sevilla, en virtud de las atribuciones conferidas por la resolución 330/2022, de 7 de febrero, Trinidad del Carmen Argota Castro.

36W-3969

Área de Empleo Público

(Autorizado por resolución 3411/22 de 8 de junio).

Tras la convocatoria por libre designación del puesto de Letrado/a Jefe/a de la Diputación Provincial de Sevilla, aprobada por resolución núm. 909/21 de 31 de diciembre, se nombra por resolución 3411/22, de 8 de junio, a la funcionaria de carrera que se detalla a continuación:

— *Doña Carmen Carretero Espinosa de los Monteros; DNI:***767***.*

Lo que se hace público para general conocimiento.

Sevilla a 10 de junio de 2022.—El Secretario General (P.D. resolución núm. 2501/21 de 18 de mayo), Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

34W-3926

(Autorizado por resolución 3409/22, de 7 de junio)

Por resolución de esta Corporación número 3409/22, de 7 de junio, se ha aprobado la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas a la convocatoria para la provisión, en turno libre, de tres Plazas de Técnico/a de Administración General, vacante en la plantilla de personal funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla (O.E.P. 2019), así como a aprobar la composición del Tribunal y la fecha de comienzo de las pruebas, siendo ésta del siguiente tenor literal:

«Por resolución 1136/22, de 16 de marzo, publicada en «Boletín Oficial» de la provincia n.º 70 de 26 de marzo de 2022, se aprueban las listas provisionales de personas aspirantes admitidas y excluidas a la convocatoria para la provisión, en Turno Libre, de tres plazas de Técnico/a de Administración General, de la plantilla de personal Funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla (O.E.P. 2019), concediéndose a las personas aspirantes un plazo de 10 días hábiles a partir del siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, para la subsanación de posibles errores y exclusiones de dichas listas, expirando dicho plazo con fecha 8 de abril de 2022. Habiéndose producido subsanaciones en el antes referido plazo, es por lo que, procede la aprobación y publicación de la lista definitiva, la composición del Tribunal y la fecha de realización del primer ejercicio de los que consta la convocatoria, de acuerdo con lo dispuesto en las Bases 6.ª y 7.ª de las Generales, aprobadas por resolución 3434/20, de 20 de julio.

Por ello, de acuerdo con lo que antecede, el Diputado Delegado del Área del Empleo Público, en virtud de las atribuciones delegadas por resolución de la Presidencia n.º 330/22, de 7 de febrero, resuelve:

Primero.— Declarar definitivamente admitidas a las personas aspirantes que a continuación se relacionan, a la convocatoria para la provisión, en turno libre, de tres plazas de Técnico/a de Administración General, vacantes en la plantilla de personal Funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla (O.E.P. 2019), completada la relación, con aquellas personas aspirantes que han subsanado error y/o exclusión dentro del plazo reglamentariamente establecido:

Personas aspirantes admitidas

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Adaptaciones</i>
Abad Guijarro, Isabel María	***1349**	
Acuña Sánchez, María Blanca	***0275**	
Alcoba Torres, Raquel	***1444**	
Alfaro Martín, María del Carmen	***9669**	
Alfonso Martínez, María	***9034**	
Algaba Guisado, Carolina	***1285**	
Almansa Liñán, Teresa	***3655**	
Almeida González, Esperanza de	***6799**	
Almero González, María	***7164**	
Álvarez Casado, Reyes	***0315**	
Álvarez Pérez, María	***1042**	
Andrades Duran, Isabel	***4415**	
Andreu Larrán, Paloma Isabel	***4902**	
Angulo Rosua, Sebastián	***3228**	
Arenas Grana, Rosa María	***8071**	
Atencia Peralvo, María Luz	***9396**	

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Adaptaciones</i>
Ávila Vasco, Laura	***3132**	
Aznar Ferrero, María José	***1968**	
Bazaga Velasco, José Miguel	***4649**	
Bejarano Brenes, María	***6711**	
Bellido Soria, Ángela Esther	***9408**	
Belloso España, Enrique	***0016**	
Bernal García, Inmaculada	***1742**	
Blanco Morillo, Valme	***9228**	
Borrego Romero, Juan	***3281**	
Borreguero Berral, Javier	***0102**	
Braga Pérez, María de las Mercedes	***6450**	
Burgos Pérez, Satoria	***2818**	
Cabello Ruiz, Manuel	***4541**	
Calado Pérez, Marta	***3431**	
Calero Gutiérrez, María Fátima	***5852**	
Calle Rubio, Ángel	***1873**	
Campanales Pérez, Adriana	***9819**	
Campos Irizo, Cristobalina	***2091**	
Carmona Cortes, Beatriz	***6226**	
Carmona López de Soria, Juana María	***0047**	
Carnerero Aguilar, Juan José	***1352**	
Carrero Jiménez, Ana	***9812**	
Carrero Lancha, Saray	***4241**	
Casas Pedreira, Cristina	***3764**	
Castilla Mozo, Rafael	***8766**	
Castillo Pérez de Siles, María	***3380**	
Centella de la Hoz, Eva María	***9478**	
Chamorro Nevado, María Amalia	***8517**	
Charpin Osuna, María	***3096**	
Chavarría Fuentes, Javier	***1873**	
Claro Fabrellas, Ana Isabel	***8241**	
Cobo Villarán, Sofia	***2711**	
Contreras Campanario, Miriam	***6747**	
Correa Moreno, María Carmen	***9712**	
Corro Bueno, Victoria	***1792**	
Crespo Quesada, María Rocío	***9795**	
Cuesta Barco, Patricia	***1749**	
Cuevas Ramos, Clara	***9303**	
De la Fuente Moreno, Carmen Ángela	***6209**	
De la Rosa Garrido, Blanca	***3510**	
De Oro Pulido Suárez, Luis Gonzaga	***3092**	
Delgado Gaona, María del Pilar	***1673**	
Díaz Díaz del Real, Manuel	***3624**	
Díaz Peinado, Juan	***1780**	
Domínguez Jiménez, María de la O	***7639**	
Domínguez Pérez, Alejandro	***5786**	
Domínguez Rite, Cristina	***0743**	
Espadas Garrido, Francisco Javier	***0074**	
Espinosa García, María Teresa	***7640**	
Esquivel Vera, Macarena	***9376**	
Fernández Acevedo, Jesús	***5479**	
Fernández Carrillo, Beatriz	***3339**	
Fernández Huesa, María de la Villa	***4642**	
Fernández Mercado, María Antonia	***0585**	
Fernández Reja, Antonio Rafael	***0110**	
Fernández Rodríguez, Dolores	***9253**	
Fernández Román, Ángela	***2167**	
Fernández Sánchez, Encarnación	***8334**	
Fernández Sánchez, Marta	***3284**	
Fernández Santa Cruz Rodríguez,	***9257**	
Flores Sagardoy, María Soledad	***5739**	

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Adaptaciones</i>
Flores Sagardoy, María Soledad	***5739**	
Frutos Domínguez, Ricardo	***7893**	
Gala Rojas-Marcos, Begoña	***2342**	
Galán Perogil, Francisco José	***1465**	
Galiano Rodríguez, María Teresa	***0057**	
Galindo Paniagua, José	***2264**	
Gañan Palacios, Elena Asunción	***0899**	
García Cabrera, Concepción Mercedes	***2303**	
García Díaz, Manuel	***9439**	
García Fernández, Julián	***9654**	
García Hermoso, Amelia	***8038**	
García Martínez, Ramón	***1593**	
García Molina, Marta	***3061**	
García Montero, Alberto	***5752**	
García Rodríguez, Marina	***0897**	
García Romero, Manuel	***8038**	
García Soto, Inmaculada	***9660**	
Gazquez Santos, María	***8773**	
Gil Bellido, Susana	***5690**	
Gil-Felez Martín, Jorge Víctor	***1683**	
Gimeno Lavin, María de los Desamparados	***8698**	
Gómez García, María Pastora	***4692**	
Gómez Santos, Laura	***3849**	
Gómez Serrano, Raquel	***5536**	
González Almagro, Ignacio	***9391**	
González Almendros, Carmen María	***6439**	
González Bejarano, Francisco	***2336**	
González García, Fernando	***5176**	
González González, José María	***4194**	
González López Barajas, Antonio	***7932**	
González Vallarino Soto, Ana	***1010**	
Guallart Bellido, Alejandro	***8638**	
Guerra Gallardo, Mercedes	***0991**	
Guerra Moreno, Carmen	***0854**	
Guerrero González, María Jesús	***4434**	
Gutiérrez Bárcena, Borja	***9688**	
Gutiérrez Lorenzo, María Ángeles	***7676**	
Gutiérrez Sánchez, María Teresa	***3443**	
Guzmán García, María Rocío	***2936**	
Hidalgo Romero, María del Mar	***9457**	
Hurtado Tomero, Andrés	***0528**	
Íñiguez Salinero, María Mercedes	***1966**	
Jiménez Olivas, María de las	***8801**	
Jiménez Salas, Ángela	***3815**	
Juárez Vicente, Milagros	***6215**	
Labrador Baena, María José	***2671**	
Lamas García, Candela	***2066**	
Lara Rodríguez, Joaquín	***8993**	
Lebrero Pereira, Vanesa	***0672**	
León Michi, Elena	***6813**	
Lirola Pino, Carmen	***9457**	
Lizana Gavira, Pilar	***1170**	
Llopis Zapata, Isabela	***2103**	
López Bautista, Óliver	***1588**	
López Cañete, Daniel	***8430**	
López de Lemus García, María	***0451**	
López Díaz, Alberto	***1678**	
López Fernández, Jorge	***1920**	
López Martínez, María Ivana	***5660**	
López Morales, Luis Jesús	***9862**	
López Pizarro, Juan Antonio	***7225**	

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Adaptaciones</i>
Lucas-Viedma Jiménez, Sergio	***3786**	
Luna Román, Diego	***3297**	
Luque Gálvez, Rosario	***5495**	
Luque Montes, María Ángeles	***8948**	
Luque Moya, Juan Carlos	***0962**	
Luque Ortiz, María Teresa	***9114**	
Macarro Carballar, Olaya	***1482**	
Maqueda Pedrosa, María Teresa	***8580**	
Maqueda Rosendo, Silvia	***2073**	
Maqueda Torres, Amalia	***0052**	
Martín Álvarez, Francisco Javier	***9707**	
Martín Fajardo, Cristina Esperanza	***3158**	
Martínez Lanzas, Juan Carlos	***3003**	
Martínez López, Ángeles	***1977**	
Martínez Marín, Alba	***4677**	
Martínez Martínez, María Rocío	***0394**	
Matallana Gil, Marta	***8693**	
Mateo Boloix, Esperanza Eugenia	***6635**	
Melero Carrasco, Laura	***2577**	
Meneses Vadillo, Fernando	***0798**	
Meneses Vadillo, Pilar	***2748**	
Merino Espinosa, Francisco	***2890**	
Merino Torres, Cristina del Carmen	***2246**	
Michi Fernández, Francisco Javier	***3989**	
Molero Molero, Manuel	***1368**	
Monge Carmona, Débora	***1874**	
Montero Pavón, Natalia	***3188**	
Moral Ruiz, Damián	***5595**	
Morales Romero, Liggia Alejandra	***9190**	
Moreno Aragón, Pablo	***5388**	
Moreno Gamero, Sergio	***5802**	
Moreno Rodríguez, Álvaro	***9343**	
Moreno Salcines, Mercedes	***9584**	
Moreno Tirado, Jaime	***2519**	
Moyano Millán, Silvia	***6985**	
Muñoz Fernández, María Cristina	***4225**	
Muñoz Pinto, Tamara	***2464**	
Muñoz Rioja, Juan Manuel	***7637**	
Naranjo Heras, María del Carmen	***8236**	
Navarro Montero, María Isabel	***3742**	
Navarro Navarro, Antonio	***3676**	
Nogales Álvarez, Patricia Inés	***6311**	
Orejuela Martín, Susana	***2115**	
Ortega Parra, José	***0652**	
Ortiz Mellado, Juan Pedro	***6166**	
Ortiz Muñoz, Noelia	***4438**	
Ossorno Godino, Jesús	***9194**	
Pacheco Mangas, Francisco Javier	***2287**	
Palacios Hoyos, Carolina	***9328**	
Pedrote León, Alba	***1979**	
Peña Posaelas, Antonio	***8009**	
Perete Bernal, Luisa María	***1240**	
Pérez Amuedo, María	***0602**	
Pérez Bonillo, Manuel Antonio	***4053**	
Pérez Duran, José Carlos	***6143**	
Pérez Martín, Pilar	***2457**	
Pérez Moyano, Andrea	***8071**	
Pérez Rodríguez, Marta Marina	***3679**	
Pérez Rodríguez, Paula	***1728**	
Piñero Arrabal, Gemma Galgani	***0162**	
Piñero Girón, María del Rosario	***4009**	

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Adaptaciones</i>
Plaza García, Marta	***1066**	
Prado León, Carmen	***7093**	
Quesada Pérez, Ana Eugenia	***3896**	
Ramírez Fernández, Ana María	***0798**	
Ramos Benjumea, María Carmen	***5824**	
Raya Castro, María Dolores	***0123**	
Real Heredia, Beatriz Marina	***7734**	
Recio Jiménez, Ana Isabel	***4529**	
Redondo Ruiz, Virginia	***9927**	
Reina Hidalgo, Luis	***4753**	
Reina Sánchez de Mora, Gloria María	***7822**	
Represa de la Lastra, Gabriela	***1962**	
Riquelme Cantero, Loreto	***1493**	
Rivero Trujillo, Jorge	***5702**	
Rizo Blázquez, Luis	***1508**	
Robles Martínez, Pablo	***4406**	
Rodríguez Cisneros, Claudia	***4225**	
Rodríguez Fernández, Miguel Ramón	***9986**	
Rodríguez Fernández, Rosa Ana	***0634**	
Rodríguez González, Amparo	***8954**	
Rodríguez Guerrero, Ernesto	***3348**	
Rodríguez Luna, Antonio Jorge	***5462**	
Rodríguez Muela, Francisco Javier	***6590**	
Rodríguez Torrente, Ana	***3616**	
Roldán Jiménez, María Carmen	***7338**	
Roldán Martínez, Donelia	***5250**	
Romero Agenjo, Irene	***4436**	
Romero García, Carmen	***9900**	
Romero González, Patricia	***1471**	
Romero Granados, Antonio	***4547**	
Romero Suárez, María José	***1570**	
Rubio Vázquez, Ana María	***7957**	
Rueda Amado, Cristóbal	***1620**	
Ruiz de la Torre, Carmen Ángela	***1895**	
Ruiz López, María de los Ángeles	***0332**	
Ruiz Vacas, María Encarnación	***0714**	
Saavedra Morente, María Dolores	***8658**	
Sáenz de Tejada Rull, Juan	***4558**	
Salazar Beltrán, Juan Manuel	***5072**	
Salvador Maruri, Paula	***8843**	
Sánchez Barragán, Gloria María	***3527**	
Sánchez Benítez, Juan Antonio	***8548**	
Sánchez Cano, Manuel Jesús	***2094**	
Sánchez de Weert, Carlos Luis	***5552**	
Sánchez García, María	***0214**	
Sánchez González, Rosario María	***4837**	Solicita adaptación
Santos Barragán, Rosario	***7069**	
Segovia Jiménez, Ana	***3353**	
Solana Muñoz, Amador Antonio	***2119**	
Suárez Aguilar, José Manuel	***2475**	
Tagua Parraga, María Pilar	***2117**	
Tinajero Noguera, María Luisa	***6597**	
Tineo Verdugo, Remedios	***5628**	
Trigo Muñoz, Victoria	***2397**	
Valera Soria, Francisco Javier	***4456**	
Valera Soria, Luis	***2414**	
Vázquez Antolín, Manuel	***0615**	
Vázquez Cerezueta, Carlos	***9219**	
Vázquez Labrador, Dulce Nombre	***2110**	
Vázquez López, María Rocío	***6394**	
Vecina Hueso, Nelida	***9945**	

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Adaptaciones</i>
Vela Álvarez, Juan	***4354**	
Velarde Muñoz, Patricia	***8771**	
Velasco Díaz, Alberto	***1058**	
Velo García, Elena	***1510**	
Vergara Fley, Elena	***6150**	
Vila Pérez, José Santos	***0250**	
Villadiego Heredia, María Inmaculada	***9216**	
Villagómez García, María Isabel	***0456**	
Villalobos Villodres, Sonia	***0141**	
Vinaza Ruiz, María Carmen	***6483**	
Zapata Bernardez-Zerpa, Teresa	***1101**	
Zarraonandia Reguera, Amaia	***5858**	

Total personas aspirantes admitidas: 272.

Segundo.— Declarar definitivamente excluidas a las personas aspirantes que a continuación se relacionan, por persistir la/s causa/s por las que fueron excluidas y no haberlas subsanado dentro del plazo reglamentariamente establecido.

Personas aspirantes excluidas

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>D.N.I.</i>
De la Puente Cobacho, Alicia	***7097**
Motivos exclusión: No abona tasas por derechos de examen	
Fernández Fernández, María Inmaculada	***7097**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Godínez Pérez, Pablo	***3388**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Gómez de la Torre López, Carmen	***6348**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Gómez del Castillo Reguera, Máximo	***8824**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Gómez Pérez, Miguel Ángel	***8193**
Motivos exclusión: No abona tasas por derechos de examen	
Gutiérrez Rodríguez, Juan	***8595**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Hoyos Japón, Rocío	***5741**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Jarana Algaba, Marina	***4669**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Negrillo Carrascosa, Marta	***3377**
Motivos exclusión: No acredita documentación justificativa para la bonificación de abono de tasas de examen	
Quero Sánchez, Marina de Fátima	***3562**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	

<i>Apellidos y nombre</i>	<i>D.N.I.</i>
Rando Serrano, José Marcos	***3725**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Rey Suárez, Juan Luis	***4637**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Ruiz Vázquez, José Carlos	***1818**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Sánchez Aranda, Carlos	***3920**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Schütz Sánchez, Helena	***3070**
Motivos exclusión: No cumple requisito de titulación	
Sevilla Rivas, Manel	***4094**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Silva de Tena, Fernando	***0266**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Sotillos González, Belén	***0385**
Motivos exclusión: Por error informático falta solicitud firmada	
Torres Moreno, José María	***4269**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	
Vázquez Fernández, Eliezer	***2478**
Motivos exclusión: Falta firma solicitud No abona tasas por derechos de examen	

Total personas aspirantes excluidas: 21.

Tercero.— No obstante lo recogido con anterioridad, si con posterioridad a la publicación de la presente lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas, teniendo en cuenta la tardanza de remisión de algunos Registros Generales de distintas Administraciones Públicas, se recepcionarán en esta Diputación subsanaciones en tiempo y forma, siempre que los solicitantes cumplieran todos los requisitos establecidos en las Bases y con carácter previo a la celebración de la primera prueba, dichas personas aspirantes deberán personarse en el mismo lugar y hora señalado para la celebración del primer ejercicio.

Cuarto.— En relación con las personas aspirantes que en su instancia hayan alegado tener reconocido una discapacidad igual o superior al 33%, y a su vez hayan solicitado adaptación a sus necesidades durante el desarrollo del proceso selectivo, el Apartado quinto, punto dos, de la Orden Pre/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, determina lo siguiente: «la adaptación de tiempos no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar, correspondiendo a los órganos de selección resolver la procedencia y concreción de la adaptación en función de las circunstancias específicas de cada prueba selectiva». El punto 4 del citado Apartado quinto, continúa: «El órgano de selección, a la vista de la documentación aportada, resolverá sobre la solicitud de adaptaciones y ajustes razonables necesarios de tiempo para la realización de las pruebas selectivas».

La decisión al respecto del órgano de selección, admitiendo o denegando las adaptaciones solicitadas, vendrá contemplado en un Anuncio, una vez que el Tribunal de selección se constituya y reúna al efecto, que será publicado en la sede electrónica de la Excm. Diputación de Sevilla.

Quinto.— Aprobar la composición del Tribunal que ha de juzgar las pruebas selectivas de referencia, y que es la siguiente:

Presidente/a:

Titular: Doña María Isabel Lizaur Cuesta.

Suplente: Don Francisco Nieto Chaves.

Vocales:

Titular 1: Doña Rosa María Torrico Fernández.

Suplente 1: Doña Margarita Ruiz Esteban.

Titular 2: Doña María Gómez Verastegui.
Suplente 2: Doña Avelina Hernández de la Torre.
Titular 3: Doña Mercedes Ruiz Díaz.
Suplente 3: Doña Lourdes Torres Ruiz.
Titular 4: Doña Ana Rodríguez Ángulo.
Suplente 4: Doña Gabriela Hermosa Martínez.

Secretario:

Titular: Doña María García de Pesquera Tassara.
Suplente 1: Don Francisco Macías Rivero.
Suplente 2: Don Manuel Jesús Blanco Mesa.
Suplente 3: Doña Isabel Jiménez Delgado.

Sexto.—De no existir recusación ni abstención alguna de los miembros del Tribunal, se convoca a todas las personas aspirantes admitidas a la convocatoria, para que concurran a la realización del primer ejercicio del que consta la misma el próximo día 16 de julio de 2022, a las 8.00 horas, en C/ Gaspar Calderas, s/n, edificio E.U.I.T.A. (antigua Escuela de Ingenieros Técnicos Agrícolas) (41014-Bellavista), para lo cual deberán acudir provistas de bolígrafo (negro o azul), así como del D.N.I. original.»

Lo que se le comunica para su conocimiento y efectos, significándose que contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, alternativamente, o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Excmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Sevilla, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del extraordinario de revisión.

En Sevilla a 10 de junio de 2022.—El Secretario General (PD. resolución 2501/21, de 18 de mayo), Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

6W-3927

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ordinario 924/2018. Negociado: F.
N.I.G.: 4109144420180009938.
De: Don Francisco Márquez Fernández-Camuñas.
Abogado: María Teresa Ruiz Laza.
Contra: Relumaca S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 924/2018 a instancia de la parte actora don Francisco Márquez Fernández-Camuñas contra Relumaca S.L. sobre procedimiento ordinario se ha dictado resolución de fecha 4 de marzo de 2021 del tenor literal siguiente:

Sentencia núm. 90/2021.

En Sevilla a 4 de marzo de 2021.

Vistos por mí, doña Aurora M. García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla, los presentes autos seguidos bajo el núm. 924/2018 en materia de reclamación de cantidad en virtud de demanda interpuesta por don Francisco Márquez Fernández-Camuñas frente a Relumaca S.L., que no compareció, en nombre de S.M el Rey, he dictado la presente, conforme a los siguientes,

Fallo.

Estimo la demanda interpuesta por don Francisco Márquez Fernández-Camuñas contra a Relumaca S.L., y, en consecuencia, condeno a la empresa a abonar al actor la cantidad de 2841,56 €, más los intereses moratorios correspondientes a razón del 10%.

Notifíquese la presente sentencia a las partes.

Contra la misma no cabe recurso alguno.

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

Publicación: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada- Juez a los efectos de este procedimiento, en el día de su fecha, estando, celebrando audiencia pública, de lo que doy fe.

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

En Sevilla a 19 de mayo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

36W-3604

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Despidos/ceses en general 852/2019. Negociado: F.

N.I.G.: 4109144420190009457

De: Doña Dolores Valenzuela Jurado.

Abogado: Antonio Gutiérrez Reina.

Contra: Barocasi, S.L. y Gandesa, S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 852/2019 a instancia de la parte actora doña Dolores Valenzuela Jurado contra Barocasi, S.L. y Gandesa, S.L. sobre despidos/ceses en general se ha dictado resolución de fecha 1 de diciembre de 2021 del tenor literal siguiente:

Sentencia núm. 537/2021.

En Sevilla a 1 de diciembre de 2021.

Vistos por mí, doña Aurora M. García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla, los presentes autos del orden social núm. 852/2019 en materia de despido, en virtud de demanda interpuesta por doña Dolores Valenzuela Jurado frente a Gandesa S.L. y Barocasi S.L., que comparecieron, en nombre de S.M el Rey, he pronunciado la siguiente:

Fallo.

Estimo la demanda formulada por doña Dolores Valenzuela Jurado contra Gandesa S.L. y Barocasi S.L. y, en consecuencia, declaro improcedente el despido, quedando extinguida la relación laboral con efectos desde la fecha la presente resolución, por ser imposible la readmisión de la demandante y condeno a las empresas, conjunta y solidariamente, a indemnizar a la trabajadora en la cantidad de 15.443,67 € y a abonar en concepto de salarios de tramitación la cantidad de 22.972,30 €.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en los plazos establecidos legalmente.

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

Publicación: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada- Juez a los efectos de este procedimiento, en el día de su fecha, estando celebrando audiencia pública, de lo que doy fe.

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

En Sevilla a 19 de mayo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

36W-3605

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

N.I.G.: 4109144420200000034.

Procedimiento: 29/2020. Negociado: AC.

De: Don Juan Manuel García Moreno.

Contra: Fondo Garantía Salarial, Francisco Javier Escribano Ballester, Sociedad Deportiva de Caza San Cristóbal y Club Deportivo de Caza Burguillos.

La Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado, se siguen los autos núm. 29/2020, sobre despidos/ceses en general, a instancia de Juan Manuel García Moreno contra Fondo Garantía Salarial, Francisco Javier Escribano Ballester, Sociedad Deportiva de Caza San Cristóbal y Club Deportivo de Caza Burguillos, en la que se ha dictado diligencia de ordenación que sustancialmente dice lo siguiente:

Diligencia de ordenación.

Letrada de la Administración de Justicia Sra. doña María Consuelo Picazo García.

En Sevilla a 1 de junio de 2022.

Visto el estado de las presentes actuaciones, se señala para el próximo 5 de junio de 2023 a las 11:25 horas, para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en Avda. de la Buhaira, 26. Edificio Noga, Sala de Vistas 1.ª planta, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante la Letrada de la Administración de Justicia, el mismo día (10 minutos antes), en la Oficina de este Juzgado sita en planta quinta del mencionado edificio, la conciliación o la diligencia de identificación.

Se cita a las partes en legal forma con la advertencia de que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, podrá la Letrada de la Administración de Justicia, en el primer caso, y el Juez en el segundo, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia que dicta esta resolución con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma.

Y para que sirva de notificación en forma a Sociedad Deportiva de Caza San Cristóbal y Club Deportivo de Caza Burguillos, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Sevilla a 6 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

34W-3921

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 49/2022. Negociado: 7R.
N.I.G.: 4109144420210008978.
De: Don Juan David Asencio Santos.
Abogado: Ángel de la Milagrosa Díaz Pardo.
Contra: PIRGU Reformas y Construcción.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 49/2022 a instancia de la parte actora don Juan David Asencio Santos contra PIRGU Reformas y Construcción sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

«Auto.

Parte dispositiva.

Procedase al despacho de ejecución contra PIRGU Reformas y Construcción, en los términos previstos en la ley; y procedase por la Sra. Letrada de la Administración de Justicia a dictar la resolución correspondiente.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de en el plazo de los días hábiles siguientes al de su notificación.

Así por este auto, lo acuerdo, mando y firma la Ilma. Sra. doña Belén Gallego Romero, Juez sustituta del Juzgado de lo Social número 2 de Sevilla. Doy fe.

Diligencia.—Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

Diligencia de ordenación Letrada de la Administración de Justicia.

En Sevilla a 27 de mayo de 2022.

Habiendo presentado escrito la parte actora interesando despacho de ejecución de la sentencia recaída en los presentes autos por la vía de incidente de no readmisión, acuerdo:

De conformidad al artículo 280 de la LRJS:

Citar de comparecencia a las partes con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y para el próximo 9 de enero de 2023 a las 11:15 horas de su mañana, en la Sala de Audiencias de este Juzgado sito en la planta 1.ª, para que tenga lugar, (debiendo comparecer las partes en la oficina judicial 10 minutos antes para acreditación) con la advertencia que de no asistir el trabajador o persona que le represente se le tendrá por desistido en su solicitud, si no lo hiciera el empresario o su representante se celebrará el acto sin su presencia.

Se pone en conocimiento de la parte actora que al acto de la comparecencia deberán asistir con la vida laboral del actor a fin de acreditar los periodos trabajados después del despido y, en tal caso, informe de bases de cotización o nóminas, salvo que el salario percibido sea igual o superior al del despido, en cuyo caso no resultará necesario.

Notifíquese la presente resolución a las partes, sirviendo la misma de citación en forma.

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

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

En Sevilla a 31 de mayo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

34W-3913

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 55/2022. Negociado: 7R.
N.I.G.: 4109144420210007999.
De: Doña María Isabel Ortiz García.
Abogado: Ana Isabel García Ordiales.
Contra: Bascones del Agua de Lerma S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 55/2022 a instancia de la parte actora doña María Isabel Ortiz García contra Bascones del Agua de Lerma S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de la fecha del tenor literal siguiente:

«Auto.

En Sevilla a 27 de mayo de 2022.

Dada cuenta y;

Parte dispositiva.

Procedase al despacho de ejecución contra Bascones del Agua de Lerma, S.L., en los términos previstos en la ley; y procedase por la Sra. Letrada de la Administración de Justicia a dictar la resolución correspondiente.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Así por este auto, lo acuerdo, mando y firma la Ilma. Sra. doña Aurora María García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 2 de Sevilla. Doy fe.

Diligencia.—Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

Diligencia de ordenación Letrada de la Administración de Justicia.

En Sevilla a 27 de mayo de 2022.

Habiendo presentado escrito la parte actora interesando despacho de ejecución de la sentencia recaída en los presentes autos por la vía de incidente de no readmisión, acuerdo:

De conformidad al artículo 280 de la LRJS:

Citar de comparecencia a las partes con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y para el próximo 19 de septiembre de 2022 a las 11:40 horas de su mañana, en la Sala de Audiencias de este Juzgado sito en la planta 1.ª, para que tenga lugar, (debiendo comparecer las partes en la oficina judicial 10 minutos antes para acreditación) con la advertencia que de no asistir el trabajador o persona que le represente se le tendrá por desistido en su solicitud, si no lo hiciera el empresario o su representante se celebrará el acto sin su presencia.

Se pone en conocimiento de la parte actora que al acto de la comparecencia deberán asistir con la vida laboral del actor a fin de acreditar los periodos trabajados después del despido y, en tal caso, informe de bases de cotización o nóminas, salvo que el salario percibido sea igual o superior al del despido, en cuyo caso no resultará necesario.

Notifíquese la presente resolución a las partes, sirviendo la misma de citación en forma.

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

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

En Sevilla a 30 de mayo de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

34W-3914

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 57/2022. Negociado: 7R

N.I.G.: 4109144C20170011154

De: Don Pablo Ruiz López

Abogado: José María Astolfi Pérez de Guzmán

Contra: Ernt and Young Abogados S.L.P. y Mad Ifactory Lab, S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 57/2022 a instancia de la parte actora don Pablo Ruiz López contra Ernt and Young Abogados S.L.P. y Mad Ifactory Lab, S.L. sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

«Auto.

En Sevilla a 7 de junio de 2022.

Dada cuenta y;

Parte dispositiva.

Procedase al despacho de ejecución contra Ernt and Young Abogados S.L.P. y Mad Ifactory Lab, S.L., en los términos previstos en la ley; y procedase por la Sra. Letrada de la Administración de Justicia a dictar la resolución correspondiente.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de en el plazo de los días hábiles siguientes al de su notificación.

Así por este auto, lo acuerdo, mando y firma la Ilma. Sra. doña Belén Gallego Romero, Juez sustituta del Juzgado de lo Social número 2 de Sevilla. Doy fe.

Diligencia.—Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

Diligencia de ordenación Letrada de la Administración de Justicia.

En Sevilla a 7 de junio de 2022.

Habiendo presentado escrito la parte actora interesando despacho de ejecución de la sentencia recaída en los presentes autos por la vía de incidente de no readmisión, acuerdo:

De conformidad al artículo 280 de la LRJS:

Citar de comparecencia a las partes con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y para el próximo 10 de enero de 2023 a las 11:30 horas de su mañana, en la Sala de Audiencias de este Juzgado sito en la planta 1.ª, para que tenga lugar, (debiendo comparecer las partes en la oficina judicial 10 minutos antes para acreditación) con la advertencia que de no asistir el trabajador o persona que le represente se le tendrá por desistido en su solicitud, si no lo hiciera el empresario o su representante se celebrará el acto sin su presencia.

Se pone en conocimiento de la parte actora que al acto de la comparecencia deberán asistir con la vida laboral del actor a fin de acreditar los periodos trabajados después del despido y, en tal caso, informe de bases de cotización o nóminas, salvo que el salario percibido sea igual o superior al del despido, en cuyo caso no resultará necesario.

Notifíquese la presente resolución a las partes, sirviendo la misma de citación en forma.

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

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

En Sevilla a 8 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

34W-3918

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2 (refuerzo nuevo)

Procedimiento: Ordinario 1279/2021. Negociado: RN.

N.I.G.: 4109144420210014876.

De: Don Ignacio Cilleros Manrique.

Contra: Nervión Habitata S.L., Mentor Import S.L. y Makena Project S.L.U.

Abogado: Don Antonio García Pérez.

Doña María Teresa Munitiz Ruiz, Letrada de la Administración de Justicia del refuerzo nuevo del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1279/21 se ha acordado citar a Nervión Habitata S.L., Mentor Import S.L. y Makena Project S.L.U. por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 15 de febrero de 2023 a las 11.10 horas en la Oficina de refuerzo de este Juzgado sita en la 7.ª planta del edificio Noga núm. 26 y a las 11.20 horas en la Sala de Vistas sita en la misma planta del mencionado edificio, debiendo comparecer personalmente y con los medios de prueba que intenten valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderá por falta injustificada de asistencia.

Se pone en su conocimiento que tienen a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia de demanda, decreto, dior, providencia.

Y para que sirva de notificación y citación a los demandados Nervión Habitata S.L., Mentor Import S.L. y Makena Project S.L.U., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 8 de junio de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Teresa Munitiz Ruiz.

34W-3922

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día veintiséis de mayo del dos mil veintidós adoptó acuerdo cuya parte dispositiva dice como sigue:

Acuerdo.

Primero. Aprobar inicialmente la modificación de la plantilla municipal consistente en:

- Una plaza de Suboficial (2346) perteneciente al subgrupo C1, se transforma en una plaza del subgrupo A2.
- Tres plazas de Sargento (2363, 2802 y 2364) pertenecientes al subgrupo C1, se transforman en tres plazas del subgrupo A2.
- Una plaza de Sargento Conductor (2379) perteneciente al subgrupo C1 se transforma en una plaza del subgrupo A2.

Segundo. Publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla el acuerdo adoptado y abrir un plazo de exposición pública de 15 días para que los interesados puedan presentar reclamaciones, considerándose, en caso de que éstas no se formulen, definitivamente aprobado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 126.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen local, y en el art. 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.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 31 de mayo de 2022.—El Jefe de Servicio de Recursos Humanos, Ignacio Pérez Royo.

36W-3612

LA ALGABA

Don Diego Manuel Agüera Piñero, Alcalde-Presidente del Ilmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por resolución de alcaldía n.º 2022-1097 de 10 de Junio de 2022, se adoptó entre otros los siguientes acuerdos:

Expediente 1334/2020. Bolsa de empleo temporal categoría Socorrista Acuático.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y de conformidad con lo establecido en las bases de la convocatoria aprobadas en la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada con fecha 13 de febrero de 2020, publicado en «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 43, de 21 de febrero de 2020 para constitución de bolsa única de empleo temporal de diferentes categoría profesional, he resuelto.

Primero. Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as de bolsa única de empleo temporal de categoría profesional Socorrista Acuático.

1. *Admitidos/as:*

Nº	Apellidos, nombre	D.N.I.
1	Arriaza Ortiz, Rafael.	** .809. ***-Q
2	Berrio Cano, José Enrique	** .427. ***-K
3	Camacho Martínez, José Manuel.	** .579. ***-Y
4	Carranza González, José Manuel.	** .822. ***S
5	Delgado Lope, María José.	** .831. ***-J
6	Díaz García, Joaquín.	** .209. ***-L
7	Díaz Maejias, Ismael	** .065. ***-V
8	García Amil, Juan Antonio.	** .209. ***P
9	García López, Joaquín	** .115. ***-G
10	García Márquez, Isaac.	** .561. ***-Z
11	Herrera Molina, Enrique.	** .394. ***-R
12	Jiménez Fernández, Antonio.	** .438. ***-X
13	López Cordero, Barbara.	** .604. ***-V
14	López Gutiérrez, José.	** .229. ***-B
15	Martín Aseñero, Angel.	** .426. ***-A
16	Medina Balastegui, Ivan.	** .516. ***-C
17	Ortega Maldonado, María José.	** .426. ***-Q
18	Perales Cabello, José Joaquín.	** .827. ***-L
19	Pérez Herrera, José Antonio.	** .311. ***-E
20	Pinelo Jiménez, David.	** .509. ***-G
21	Reina Ortiz, Víctor	** .614. ***-Z
22	Romero Romero, Carmen.	** .229. ***-D
23	Sánchez López, Nerea	** .516. ***-Y

2. *Excluidos/as:*

Nº	Apellidos, nombre	D.N.I.	Motivo
1.	Dema Etxezarreta, Manu.	** .183. ***-C	2
2.	Díaz Romero, Marcos	** .212. ***-D	1-2
3.	García Díaz, Francisco José.	** .123. ***-J	1
4.	Martínez Valverde, Manuel.	** .870. ***-D	2
5.	Mijares Hernández, Ronald Josué	Y* .924. ***-H	2
6.	Suárez Sánchez, Manuela.	** .200. ***-J	1

Motivos de exclusión:

1. Falta acreditar el título académico conforme a la base tercera de la convocatoria 3. a). título académico...No acredita graduado escolar, enseñanza secundaria obligatoria o equivalente.

2. No acredita título oficial de Socorrista Acuático.

Segundo. Conceder un plazo de cinco días hábiles a contar a partir del día siguiente al que sea publicado dicho listado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, al efecto de poder presentarse cuantas reclamaciones se estimen oportunas.

Tercero. Publicar el presente en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y en el tablón de anuncios de la Corporación, web de Ayuntamiento, así como dar al mismo la máxima difusión posible.

Lo que se hace público para general conocimiento de todos.

La Algaba a 10 de junio de 2022.—El Alcalde-Presidente, Diego Manuel Agüera Piñero.

15W-3928

BRENES

Don Jorge Barrera García, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que mediante resolución de la Alcaldía número 1428/22 de 10 de junio de 2022, se adoptó el acuerdo cuya parte dispositiva literalmente transcrita dice:

«Primero.—Delegar en don Francisco Rubio Molina, Concejal delegado de Administración General, la representación de este Ayuntamiento en los actos de conciliación a celebrar el próximo 10 de junio de 2022, en la Delegación Territorial de Sevilla de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Despacho 5, en relación con los expedientes referenciados en el expositivo de la presente resolución.

Segundo.—Notificar la presente resolución al designado, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir la resolución del nombramiento al «Boletín Oficial» de la provincia para su publicación en el mismo, igualmente publicar la resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

Brenes a 10 de junio de 2022.—El Alcalde-Presidente, Jorge Barrera García.

34W-3917

CANTILLANA

Habiendo transcurrido el plazo de exposición pública («Boletín Oficial» de la provincia núm. 85, de fecha 13 de mayo de 2022 y tablón de edictos de la Casa Consistorial) de la aprobación inicial de la modificación del Acuerdo-Reglamento de personal funcionario del Ayuntamiento de Cantillana (Sevilla), sin que se hayan producido reclamaciones o sugerencias algunas, se publica su texto íntegro, a los efectos previstos en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en el 56 del R.D.L. 781/1986, de 18 de abril, una vez transcurrido el plazo previsto en el art. 65.2 de la misma Ley.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Cantillana a 9 de junio de 2022.—La Alcaldesa-Presidenta, Ángeles García Macías.

«MODIFICACIONES AL ACUERDO - REGLAMENTO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE CANTILLANA (SEVILLA)»

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.* (Al final del artículo se añade el siguiente texto)

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

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

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

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

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

Artículo 2. *Ámbito personal.* (Se modifica el punto 4)

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.* (Se modifican los puntos 2, 3 y 4).

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

3. Si llegado el 31 de diciembre de 2024 no estuviera aprobado un nuevo Reglamento que lo sustituyera, el presente se entenderá automáticamente prorrogado, si bien los efectos del posterior Reglamento que se apruebe se retrotraerán al 1 de enero de 2025, salvo que en el mismo se disponga lo contrario.

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

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.* (Se modifica el punto 1 y se añade el punto 3).

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

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

Artículo 6. *Organización y racionalización.* (Se modifican los puntos 3 y 5).

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

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

Artículo 9. *Selección del personal.*

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

Artículo 11. *Situaciones.*

Las situaciones en que puede hallarse el personal funcionario de la Corporación, de acuerdo con el Real Decreto 365/1.995, de 10 de marzo, de Reglamento de Situaciones Administrativas de los Trabajadores Civiles de la Administración General del Estado, así como los artículos 85, 86, 87, 88 y 89 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán las siguientes:

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

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

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

Se desarrollan varios supuestos en el Anexo VI.

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

Artículo 12. *Trabajos de superior categoría.* (Se modifica el punto 2).

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

Artículo 16. *Promoción interna.*

1. El Ayuntamiento y los representantes de los/as trabajadores/as, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este Reglamento, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados y empleadas.

2. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro inmediato superior. El personal funcionario deberá para ello poseer titulación exigida para el ingreso en el último, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que permanezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el órgano competente municipal. No obstante, para ello, el requisito de la titulación podrá dispensarse por cursos de adaptación, para promocionar a los subgrupos de clasificación «C1» y «C2», en los términos establecidos por la Ley. Igualmente, aquellos/as empleados/as del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B (disposición transitoria tercera), de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del TREBEP.

3. El personal que acceda a otros grupos por el sistema de promoción interna tendrá en todo caso preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

4. Asimismo, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el grupo de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo grupo y el tiempo de servicios prestados en aquél será de aplicación, en su caso, para la consolidación de grado personal en éste.

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

Artículo 17. *Formación y perfeccionamiento profesional.* (Se modifican los puntos 1 y 3).

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

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

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

Artículo 19. *Jornada laboral.* (Se modifican los puntos 1, 3, 8 y 9, y se añaden los puntos 10, 11 y 12).

1. La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivo al día. Habrá una jornada ordinaria de obligada permanencia en el puesto de trabajo que no excederá de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.

Cualquier excepcionalidad a esta jornada de trabajo tendrá la correspondiente repercusión económica proporcional, recogiendo en el complemento específico como concepto de especial dedicación, previa negociación con la Delegación de Personal.

El horario con carácter general para el personal funcionario comprenderá entre las 08:00 horas a las 15:00 horas, atendiendo al calendario laboral anual en los distintos servicios. Se podrá determinar un horario diferente y proporcional para algunos servicios que por sus características así lo exigiera, a petición de una de las partes trabajador–ayuntamiento, debiéndose en todo caso negociar y acordar con la Delegación de Personal.

El control horario se registrará por el aprobado y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia con número 217, de martes 19 de septiembre de 2.017.

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

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

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

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

Artículo 21. *Descanso semanal.* (Se modifica el punto 3).

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

Artículo 27. *Complemento específico.* (Se modifica el punto 4).

4. En el anexo II, se establecen las cuantías del complemento específico.

Artículo 28. *Complemento de Productividad.* (Se actualizará la cantidad del punto 7 al IPC desde su última revisión y se añade el punto 9).

7. La cantidad a consignar por este concepto es de 22.777,60 euros, incrementándose para posteriores años con el IPC correspondiente.

Artículo 28. *Complemento de Productividad.*

7. La cantidad a consignar por este concepto es de 23.866,78, incrementándose anualmente con el IPC correspondiente.

9. El Sistema de Evaluación de Desempeño (ED), regula de modo de asignación del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de Cantillana, por lo que tiene como finalidad primar la trayectoria y actuación profesional, la actividad extraordinaria, el especial rendimiento, el interés e iniciativa de cada empleado y empleada en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas. Se tendrá en cuenta la introducción de la evaluación del desempeño aprobada en sesión ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno en fecha 29 de marzo de 2017 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 149 del viernes 30 de junio del año 2.017.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, fines de semana y disponibilidad.* (Se modifican los puntos 2, 7 y 8, y se añade el punto 10).

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y el número de las mismas no podrá ser superior a 80 horas al año por trabajador. Este límite será reducido progresivamente.

No obstante, si por exigencia del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas, su aprobación deberá ser motivada y acordada por el Ayuntamiento Pleno y anteriormente informada por la Delegación de Personal.

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

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

Estas cuantías se abonarán siempre que la jornada no coincida con días festivos, servicios extraordinarios y servicios especiales.

8. Aquellos trabajadores/as que por las características del puesto de trabajo se les encomienden tareas fuera de su horario de trabajo, siempre a voluntad del trabajador, y puesto en conocimiento de la Delegación de Personal, recibirán en forma de gratificación mensual, en concepto de disponibilidad, habitual, puntual y transitoria, según planificación anual de los servicios, una de las gratificaciones que a continuación se detallan según el carácter de la disponibilidad:

- Habitual: 240 €. Para el trabajador/a que mensualmente esté localizable, disponible y ejerza sus tareas si existe requerimiento.
- Puntual: 30 € al día. Para el trabajador que esté localizable y disponible según la planificación del servicio.
- Transitoria: 20 € al día. Para el trabajador que esté localizable ó disponible.

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

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

1. Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamientos por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así el trabajador podrá optar entre el uso de su vehículo particular, abonándosele la cantidad establecida para los empleados públicos de la Administración Civil del Estado o en su defecto el importe del transporte público. Así mismo se abonarán los gastos de peaje y aparcamientos siempre que se justifique con los correspondientes tiques.

2. Aquel trabajador al que el Ayuntamiento le pida utilizar su vehículo propio para el servicio, de forma habitual, se le abonará la cantidad mensual de 70,21 € por turismo y 42,13 € por motocicleta, en concepto de gastos del vehículo y amortización del mismo.

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

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

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

Artículo 31. *Dietas.* (Se modifican los puntos 3 y 5).

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

5. Las cuantías para todo el personal, son las siguientes: Alojamiento: 65,97 €. Manutención: 37,40 €. Dieta completa: 103,37 €.

Artículo 32. *Vacaciones.* (Se modifican los puntos 3 y 4, y se añade el punto 7).

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

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

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

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

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

Los periodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos/as en función de las necesidades. En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

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

Artículo 33. *Permisos retribuidos.* (Se modifican los apartados 1.1, 1.2, 1.6-A, 1.6-D, 1.6-F y 1.6-G, y se añaden los apartados 1.6-R, 1.6-S y 6).

1.1. Por razones personales:

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

1.2. Por asuntos particulares:

- a) Hasta siete días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los demás apartados de este artículo. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio.

Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los siete del apartado anterior.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cuando por razones de necesidades del servicio no sea posible disfrutar de estos permisos antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el día 31 del mes de enero siguiente.

1.6. Por razones familiares:

- a) Por matrimonio o unión de hecho (inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho): 20 días naturales.

d) Permiso de paternidad.

1. Permiso de paternidad por el nacimiento, adopción de hijos, acogimiento pre adoptivo o permanente, o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en la mujer, en los casos despenalizados por la Ley, el/la trabajador/a tendrá derecho a dieciséis semanas.

2. Permiso adicional al de paternidad regulado, que consistirá en lo siguiente: una vez agotado el permiso del punto anterior de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso es también para disfrute del trabajador progenitor diferente de la madre biológica. El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. El reconocimiento del permiso adicional por paternidad será de cuatro semanas más (total 20 semana).

3. Estos permisos son independientes del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados c) y e).

- f) Por lactancia de un hijo menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de lactancia múltiple.

- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Así mismo tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

1. A excepción del apartado 1.2.a), 1.4.a) y 1.6.j), cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan fuera del término municipal de Cantillana, el permiso se incrementará en 2 días naturales y en 3, si es en cualquier otra provincia del Estado. Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prorrogar hasta un máximo de 15 días.

2. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a los servicios de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se señala en el artículo 37 de este Reglamento.

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas, a través de los servicios de personal, con la antelación que se señala a continuación:

- a) Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados 1.1.a), 1.6.a), b), c), e), f), g), o) y q).
- b) Con 72 horas de antelación, los establecidos en los apartados 1.2.a), 1.4.a), 1.6.h) y ñ).
- c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

4. Serán aplicables igualmente a los trabajadores de esta Corporación las medidas que en materia de flexibilización horaria apruebe la Administración Autonómica o supletoriamente la Estatal tendentes a conciliar la vida laboral y familiar y a la protección de los empleados víctimas de violencia de género.

Artículo 34. *Permisos no retribuidos.* (Se modifica el punto 1).

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

Artículo 35. *Garantías.* (Se añade el punto 4 y 5).

5. El Ayuntamiento eliminará cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

6. El Ayuntamiento garantizará la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de vídeo vigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 36. *Ayudas.* (Se actualizan las cantidades al IPC actual desde su última actualización).

Artículo 38. *Premios a la jubilación anticipada.*

1. Con carácter general, la jubilación será al cumplir el/la funcionario/a la edad mínima establecida en la normativa de la Seguridad Social como requisito mínimo de edad para acceder a cualquier tipo de jubilación. Dicha edad se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, ésta no se producirá hasta el momento en que los empleados o empleadas cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, a los 70 años de edad.

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Plan de Pensiones.* (Se modifica la cantidad a aportar).

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

Artículo 43. *Seguridad e Higiene.* (Se modifica el punto 5).

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

Artículo 45. *Protección a la maternidad.* (Se modifica el punto 2).

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

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 53. *Mesa General de Negociación.*

1. La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 34, 35 y 36.3 del TREBEP estará formada por dos representantes por cada sección sindical, y un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el TREBEP.

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

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

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

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 del TREBEP que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

4. Corresponde a la Mesa General de Negociación la defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

- a) La aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.
- b) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público.
- c) El establecimiento de la relación de puestos de trabajo.
- d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- e) Las materias de índole económica, de prestación de servicio sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de personal laboral y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

Artículo 57. *Asambleas Generales.*

1. La Delegación de Personal y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas de carácter general con los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.

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

- a) Comunicarlo con una antelación de 2 días laborales.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
- d) Remitir el orden del día.

3. Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores siempre que el mismo sea igual o superior al 33% de la plantilla.

4. Si el Alcalde no contesta antes de las 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrar sin otro requisito.

5. El crédito de horas para asambleas será el siguiente: si la convoca la Delegación de Personal, 30 horas anuales, y si lo hace alguna Sección Sindical, 10 horas anuales para cada sección.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 55. *Régimen disciplinario.*

A los empleados y empleadas afectos al presente Reglamento de Personal Funcionario le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

Capítulo X. Medidas de fomento de empleo y protección del medio ambiente

Artículo 56. *Protección del medio ambiente.*

1. Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices establecidas en materia de protección medioambiental, con los siguientes objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal del propio Ayuntamiento como para la población en general.
- f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y trabajadoras como de los organismos.
- g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades del Ayuntamiento y el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito.

2. En los centros de trabajo del Ayuntamiento existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Artículo 60. *Medidas de fomento de empleo.*

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1. Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
2. Ningún empleado o empleada del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.
3. El empleado o empleada que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
4. La Corporación se compromete a estudiar en la mesa general de negociación las necesidades de ampliación de plantilla para cada ejercicio presupuestario, con carácter previo a la aprobación del presupuesto.
5. El Ayuntamiento se compromete a incentivar con medidas concretas la jubilación anticipada y la jubilación parcial, según artículo 38 de este Reglamento de Personal Funcionario.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional séptima.

Los artículos del Reglamento de Personal Funcionario anterior a este que hayan sido derogados por imperativo legal, serán restablecidos de forma inmediata, en cuanto sean aprobadas o restituidas por la legislación vigente, respaldada en una mesa general de negociación.

Disposición adicional octava.

Todos los artículos del presente Reglamento que, por así establecerlo alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendidas su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. *Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.)*

Con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del Ayuntamiento de Cantillana se revisará la RPT, previamente en la mesa general de negociación.

Disposición transitoria segunda. *Planificación de plazas*

A la aprobación definitiva del presente Reglamento de Personal Funcionario se iniciará, junto a la representación sindical, un proceso de planificación de plazas a efectos de promoción interna y consolidación de plazas.

Disposición transitoria tercera. *Valoración de Puestos de Trabajo.*

Para adecuar la valoración de puestos de trabajo a la relación de puestos de trabajo anual, se reunirá la mesa general de negociación, la cual constituirá una comisión técnica de trabajo, durante la vigencia del presente Reglamento de Personal Funcionario, al efecto de actualizarla.

Disposición transitoria cuarta. *Retroactividad Plan de Pensiones*

Se acuerda, que el Ayuntamiento restablecerá la misma cantidad que aportan los trabajadores/as al plan de pensiones, como así se suscribió en su día, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021.

Disposición transitoria quinta. *Teletrabajo.*

A la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo se iniciará junto a la representación sindical las normas de desarrollo del teletrabajo

Disposición transitoria sexta. *Planes de igualdad.*

A la aprobación definitiva del presente convenio colectivo se iniciará los planes de igualdad del Ayuntamiento de Cantillana, tras la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como del Real Decreto ley 6/2019 de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Disposiciones finales.

Primera. Del presente Reglamento se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Segunda. Los Anexos al presente Reglamento son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

ANEXO I. COMPLEMENTOS DE DESTINO

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Grupos económicos</i>	<i>Niveles</i>
Secretario/a General	A1	29
Interventor/a	A1	29
Tesorero/a	A1	29
Técnico/a Medio de Gestión de Secretaría	A2	23
Técnico/a Medio de Gestión de Intervención	A2	23
Administrativo/a	C1	19
Auxiliar Administrativo/a	C2	18
Conserje	Agrupación Profesional	13
Arquitecto/a Técnico/a	A2	23
Archivero/a – Bibliotecario/a	A2	23

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Grupos económicos</i>	<i>Niveles</i>
Técnico/a de Recursos Humanos	A2	23
Técnico/a Auxiliar de Biblioteca	C1	19
Oficial de Policía Local	C1	21
Agente de Policía Local	C1	19
Técnico/a de Mantenimiento	C1	19
Encargado/a de Mercado y Galería Comercial	C2	18
Oficial Jardinero/a	C2	18
Oficial Carpintero – Conserje	C2	18
Peón/a de Usos Múltiples	Agrupación Profesional	13
Operario/a de Pavimento – Barrendero/a	Agrupación Profesional	13
Sepulturero/a	Agrupación Profesional	13
Limpiador/a de Dependencias Municipales	Agrupación Profesional	13
Conserje de Escuela	Agrupación Profesional	13

ANEXO II. COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Complemento específico</i>
Secretario/a General	1.111,96
Interventor/a	1.111,96
Tesorero/a	989,91
Técnico/a Medio de Gestión de Secretaría	714,85
Técnico/a Medio de Gestión de Intervención	714,85
Administrativo/a	642,07
Auxiliar Administrativo/a	636,87
Conserje	537,51
Arquitecto/a Técnico/a	1.185,91
Archivero/a – Bibliotecario/a	751,07
Técnico/a de Recursos Humanos	734,60
Técnico/a Auxiliar de Biblioteca	604,68
Oficial Jefe de Policía Local	1.151,48
Oficial de Policía Local	789,54
Agente de Policía Local	789,54
Técnico/a de Mantenimiento	701,33
Encargado/a de Mercado y Galería Comercial	642,06
Oficial Jardinero/a	499,92
Oficial Carpintero-Conserje	506,79
Peón/a de Usos Múltiples	532,72
Operario/a de Pavimento – Barrendero/a	503,20
Sepulturero/a	503,20
Limpiador/a de Dependencias Municipales	503,20
Conserje de Escuela	532,19

ANEXO III. VALOR DE LA HORA FUERA DE LA JORNADA HABITUAL DE TRABAJO (SE MODIFICAN LOS PUNTOS 1 Y 4)

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral se abonarán según la siguiente fórmula:

[Sueldo Base Anual + Pagas Extras + Complemento de Destino + Complemento Específico] dividido entre [las horas efectivas de trabajo al año es igual a [Valor de la Hora].

- Hora diurna = valor de la hora calculado según fórmula más un 75%.
- Hora nocturna = valor de la hora diurna más un 30%.
- Hora festiva diurna = valor de la hora diurna más un 40%.
- Hora festiva nocturna = valor de la hora diurna más un 70%.

Las horas nocturnas son las que se realizan desde las 22 a las 6 horas de la mañana.

4. El Ayuntamiento de Cantillana diseñará una propuesta de progresiva reducción de servicios extraordinarios y el cobro de éstos se harán efectivos con la mayor rapidez, partiendo de una mejor planificación. Para ello se hará un análisis de los distintos servicios y temporadas en que se generan horas extras por encima de las 80 horas anuales y se hará una propuesta de optimización basada en la Valoración de Puestos de Trabajo. Además, se confeccionará un calendario de previsión de horas por servicio y posibles alternativas según diagnóstico.

ANEXO IV. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Salud laboral y seguridad en el trabajo.

El presente anexo, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y las empleadas. Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley

de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle. El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y las empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y las empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

- A. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
- B. El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
- C. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.
- D. Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.
- E. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe/a de la Unidad, Encargado/a Jefe/a de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Comité de Seguridad y Salud.

- A. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.
- B. El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.
- C. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados/as de Prevención y del Área de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- A. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- B. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- C. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
 - Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Delegados/as de Prevención.

- A. Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- B. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa podrá designar, dentro del máximo legal, a Delegados/as de Prevención con el único requisito de ser trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.
- C. Son competencias de los Delegados/as de Prevención:
 - Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
 - Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
 - Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

- D. Para el ejercicio de estas competencias los Delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:
- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
 - Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
 - Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
 - Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
 - Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.

- E. Será de aplicación a los Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras. Los Delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Reglamento de Personal Funcionario. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.
- F. El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado/a de Prevención G. A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Principios de la acción preventiva.

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Coordinación de las actividades preventivas.

- A. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores y trabajadoras que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. contempla.

Los Delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores y trabajadoras empleados/as y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

- B. En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurren trabajadores y trabajadoras de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales. Formación de los empleados y empleadas.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.

De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores y trabajadoras con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

ANEXO V. REVISIÓN SALARIAL

Una vez conocido el índice de precios al consumo (IPC) de cada año en que rija el presente Reglamento de Personal Funcionario, en caso de que aquél rebase el tanto por ciento de subida del sueldo de los trabajadores, por el Ayuntamiento se abonará, dentro del mes siguiente, la diferencia de puntos, al objeto de mantener el poder adquisitivo de los mismos. Esta diferencia quedará consolidada sobre todos los conceptos retributivos en el complemento específico para años posteriores.

ANEXO VI. EXCEDENCIAS

Excedencias voluntarias.

- A. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal, tanto laboral como funcionario, con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino, y el trabajador excedente mantendrá el derecho de reserva de su puesto de trabajo.
- B. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.
- C. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran. El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.
- D. Movilidad por razón de violencia de género.

Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.
6. El personal excedente no devengará retribuciones.
7. Si la situación de excedencia cambiara el empleado o la empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.
8. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.»

36W-3896

CANTILLANA

Habiendo transcurrido el plazo de exposición pública («Boletín Oficial» de la provincia núm. 86, de fecha 16 de mayo de 2022 y tablón de edictos de la Casa Consistorial) de la aprobación inicial de la modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Cantillana (Sevilla), sin que se hayan producido reclamaciones o sugerencias algunas, se publica su texto íntegro, a los efectos previstos en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en el 56 del R.D.L. 781/1986, de 18 de abril, una vez transcurrido el plazo previsto en el art. 65.2 de la misma Ley.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Cantillana a 9 de junio de 2022.—La Alcaldesa-Presidenta, Ángeles García Macías.

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

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. *Objeto.*

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

En el presente Acuerdo se seguirá la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Cantillana, personal laboral y funcionario, atendiendo al Real

Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se establecen los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

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

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

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

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

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

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

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

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

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización y racionalización.*

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

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

Artículo 9. *Selección del personal.*

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

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

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

Artículo 11. *Situaciones.*

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

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

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

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

Se desarrollan varios supuestos en el Anexo VII.

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

Artículo 12. *Trabajos de superior categoría.*

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

Artículo 15. *Promoción profesional.*

2. La garantía del nivel del puesto de trabajo.

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

Artículo 16. *Promoción interna.*

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

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

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

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

Artículo 17. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

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

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

Las horas en concepto de formación se computarán como tiempo de trabajo efectivo siempre que los cursos estén contemplados en el plan de formación y, si no está incluido, en cuanto se estime entre la Jefatura de Personal y el Comité de Empresa que el curso

redundará en la mejora de la calidad del servicio. Se tendrán en cuenta como computo los cursos online, siendo preferente en horario laboral, previa solicitud y aprobación.

Artículo 18. *Grupos de clasificación.*

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

- Grupo I Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
Categorías profesionales: Psicólogo/a.
- Grupo II Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente (Técnico Superior o Técnico Especialista).
Categorías profesionales: Graduado/a Social, Trabajador/a Social, Agente Desarrollo Local, Arquitecto/a Técnico/a, Técnico/a Integración Socio Laboral, Técnico/a Especialista.
- Grupo III Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
Categorías profesionales: Técnico/a Electricista, Técnico/a Deportes, Animador/a Sociocultural, Dinamizador/a centro «Guadalinfo», Monitor/a Cultural, Agente Dinamización Juvenil.
- Grupo IV Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
Categorías profesionales: Conductor/a Oficinas, Encargado/a de Obras, Telefonista, Auxiliar Ayuda a Domicilio, Auxiliar Administrativo/a, Monitor/a Deportivo, Auxiliar de Información, Encargado/a Campo de Fútbol y Piscinas.
- Grupo V Certificado de Escolaridad.
Categorías profesionales: Peón Usos Múltiples, Conserje u Ordenanzas, Auxiliar Ayuda Domicilio, Limpiador/a.

Artículo 19. *Jornada laboral.*

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

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

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

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

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

8. Los días 16 de agosto y 9 de septiembre, así como los dos lunes posteriores a los dos últimos domingos de septiembre se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario de 10:30 de la mañana a 14.00 horas. A aquellos servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias o en su defecto por un día de descanso.

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. *Descanso semanal.*

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

Artículo 28. *Complemento de Productividad.*

9. El Sistema de Evaluación de Desempeño (ED), regula de modo de asignación del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de Cantillana, por lo que tiene como finalidad primar la trayectoria y actuación profesional, la actividad extraordinaria, el especial rendimiento, el interés e iniciativa de cada empleado y empleada en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas. Se tendrá en cuenta la introducción de la evaluación del desempeño aprobada en sesión ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno en fecha 29 de marzo de 2017 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 149, del viernes 30 de junio del año 2.017.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. *Dietas.*

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

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

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

Capítulo V. Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 32. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. Permisos retribuidos.**1.1. Por razones personales:**

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

1.6. Por razones familiares:

- a) Por matrimonio o unión de hecho, (inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho): 20 días naturales.

d) Permiso de Paternidad:

1. Por nacimiento, adopción de hijos, acogimiento pre adoptivo o permanente, o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en la mujer, en los casos despenalizados por la Ley, el/la trabajador/a tendrá derecho a dieciséis semanas.

2. Permiso adicional al de paternidad regulado, que consistirá en lo siguiente: una vez agotado el permiso del punto anterior de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso es también para disfrute del trabajador progenitor diferente de la madre biológica. El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

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

- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Así mismo tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día.

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

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

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

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

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

Artículo 34. Permisos no retribuidos.

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

Capítulo VI. Derechos sociales.**Artículo 36. Ayudas.**

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

* Para prótesis odontológicas: 76,97 €.

* Para prótesis oftalmológica: 115,46 €.

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

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

- a) Para los escolares de guardería, preescolar, infantil y primaria: 57,74 €.

- b) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Medio, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Programa de Garantía Social: 76,97 €.

- c) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Superior y Universidad: 153,96 €. Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

3. Póliza de seguro de vida y accidente.

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

- a) Fallecimiento por causa natural: 18.864,96 €.

- b) Fallecimiento por accidente: 37.729,93 €.

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

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

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

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

6. Ayuda al minusválido.

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

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

Artículo 38. Premios a la jubilación anticipada.

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

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

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

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

- a) A los 65 años o más, hasta edad ordinaria jubilación: 5.604,74 €
- çA los 63 años o menos: 10.070,74 €

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. Plan de Pensiones.

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

Artículo 42. Capacidad disminuida.

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

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

Artículo 43. Seguridad e Higiene.

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

Artículo 45. *Protección a la maternidad.*

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

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

Artículo 53. *Mesa General de Negociación.*

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

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

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

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

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

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 del TREBEP que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

4. Corresponde a la Mesa General de Negociación la defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

- a) La aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.
- b) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público.
- c) El establecimiento de la relación de puestos de trabajo.
- d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- e) Las materias de índole económica, de prestación de servicio sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de personal laboral y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 55. *Régimen disciplinario.*

A los empleados y empleadas afectos al presente Convenio Colectivo le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al expedientado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

Capítulo X. Medidas de fomento de empleo y protección del medio ambiente

Artículo 56. *Protección del medio ambiente.*

1. Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que, en materia de protección medioambiental establecidas, con los siguientes objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal del propio Ayuntamiento como para la población en general.

- f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y trabajadoras como de los organismos.
g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades del Ayuntamiento y el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito.

2. En los centros de trabajo del Ayuntamiento existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Artículo 57. *Medidas de fomento de empleo.*

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1. Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
2. Ningún empleado o empleada del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.
3. El empleado o empleada que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
4. La Corporación se compromete a estudiar en la mesa general de negociación las necesidades de ampliación de plantilla para cada ejercicio presupuestario, con carácter previo a la aprobación del presupuesto.
5. El Ayuntamiento se compromete a incentivar con medidas concretas la jubilación anticipada y la jubilación parcial, según artículo 38 de este convenio colectivo.

Se anulan los artículos 58, 59, 60 y 61.

Disposición adicional séptima.

Los artículos del convenio colectivo anterior a este que hayan sido derogados por imperativo legal, serán restablecidos de forma inmediata, en cuanto sean aprobadas o restituidas por la legislación vigente, respaldada en una mesa general de negociación.

Disposición adicional octava.

Todos los artículos del presente Convenio que, por así establecerlo alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendidas su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. *Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.)*

Con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del Ayuntamiento de Cantillana se revisará la RPT, previamente en la mesa general de negociación.

Disposición transitoria segunda. *Planificación de plazas.*

A la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo se iniciará junto a la representación sindical un proceso de planificación de plazas a efecto de funcionarización, promoción interna y consolidación de plazas.

Disposición transitoria tercera. *Valoración de Puestos de Trabajo.*

Para adecuar la valoración de puestos de trabajo a la relación de puestos de trabajo anual, se reunirá la mesa general de negociación, la cual constituirá una comisión técnica de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, al efecto de actualizarla.

Disposición transitoria cuarta. *Retroactividad Plan de Pensiones.*

Se acuerda, que el Ayuntamiento restablecerá la misma cantidad que aportan los trabajadores/as al plan de pensiones, como así se suscribió en su día, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021.

Disposición transitoria quinta. *Teletrabajo.*

A la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo se iniciará junto a la representación sindical las normas de desarrollo del teletrabajo

Disposición transitoria sexta. *Planes de Igualdad.*

A la aprobación definitiva del presente convenio colectivo se iniciará los planes de igualdad del Ayuntamiento de Cantillana, tras la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como del Real Decreto ley 6/2019 de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Disposiciones finales

Primera. Del presente Convenio se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Segunda. Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

ANEXO I. COMPLEMENTOS DE CATEGORÍA

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Grupos Económicos</i>	<i>Niveles</i>	<i>Personal</i>	<i>Áreas</i>
Psicólogo/a (Vacante)	1	27	Indefinido	Bienestar Social
Graduado/a Social (Vacante)	2	23	Indefinido	Bienestar Social
Trabajador/a Social	2	23	Fijo	Bienestar Social
Trabajador/a Social Drogodependencia (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social
Trabajador/a Social Inmigración (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social
Terapeuta del S.A.I.T. (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Grupos Económicos</i>	<i>Niveles</i>	<i>Personal</i>	<i>Áreas</i>
Agente Desarrollo Local	2	23	Fijo	Desarrollo Económico
Arquitecto/a Técnico/a Municipal (Vacante)	2	23	Temporal	Ordenación del Territorio
Técnico/a Integración Socio laboral (Vacante)	2	23	Indefinido	Bienestar Social
Técnico/a Electricista	3	19	Fijo	Servicios Generales
Técnico/a Deportes	3	19	Fijo	Deportes
Animador/a Sociocultural	3	19	Fijo	Cultura
Dinamizador/a Centro «Guadalinfo» (Vacante)	3	19	Temporal	Desarrollo Económico
Monitor/a Cultural (Vacante)	3	19	Temporal	Cultura
Agente Dinamización Juvenil (Vacante)	3	18	Temporal	Juventud
2 Conductor/a Oficial de Oficinos	4	17	Fijo	Servicios Generales
Encargado/a de Obras P.F.O.E.A y Municipales (Vacante)	4	17	Fijo	Ordenación del Territorio
Telefonista de Atención Ciudadana	4	17	Fijo	Gobierno Interior
Auxiliar de Ayuda a Domicilio (Grupo IV) (Vacante)	4	17		Bienestar Social
Auxiliar Administrativo P.O.F.E.A (A extinguir)	4	17		Ordenación del Territorio
Monitor/a Deportivo (Vacante)	4	14	Indefinido	Deportes
Auxiliar de Información Bienestar Social (Vacante)	4	14	Temporal	Bienestar Social
Encargado/a Campo de Fútbol y Piscina (Vacante)	4	17		Deportes
Peón Usos Múltiples (Vacante)	5	13	Fijo	Cultura
Peón Usos Múltiples-Sepulturero	5	13	Fijo	Servicios Generales
Conserje - Telefonista (Vacante)	5	13	Indefinido	Bienestar Social
Conserje Escuela	5	13	Fijo	Educación
2 Auxiliar Ayuda a Domicilio (Grupo V) (Vacantes)	5	13	Temporal	Bienestar Social
3 Limpiador/a Dependencias (1 Vacante)	5	13	Fijo	Servicios Generales
1 Limpiador/a Dependencias (Vacantes)	5	13	Indefinido	Servicios Generales

ANEXO II. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Complemento de Puesto de Trabajo</i>
Psicólogo/a	934,33 €
Graduado/a Social	731,31 €
Trabajador/a Social	791,82 €
Trabajador/a Social Drogodependencia	734,60 €
Trabajador/a Social Inmigración	367,30 €
Terapeuta del S.A.I.T.	716,59 €
Agente Desarrollo Local	986,70 €
Arquitecto/a Técnico/a Municipal	700,43 €
Técnico/a Integración Socio laboral	422,57 €
Técnico/a Electricista	704,62 €
Técnico/a Deportes	760,58 €
Animador/a Sociocultural	715,47 €
Dinamizador/a Centro «Guadalinfo»	
Monitor/a Cultural	251,28 €
Agente Dinamización Juvenil	332,12 €
Conductor/a Oficial de Oficinos	582,34 €
Encargado/a de Obras P.F.O.E.A y Municipales	729,44 €
Telefonista de Atención Ciudadana	645,83 €
Auxiliar de Ayuda a Domicilio (Grupo IV)	503,42 €
Auxiliar Administrativo P.O.F.E.A	649,10 €
Monitor/a Deportivo	401,61 €
Auxiliar de Información Bienestar Social	536,21 €
Encargado/a Campo de Fútbol y Piscina	566,51 €
Peón Usos Múltiples	520,35 €
Peón Usos Múltiples-Sepulturero	520,37 €
Conserje - Telefonista Servicios Sociales	568,39 €
Conserje Escuela	532,19 €
Auxiliar Ayuda a Domicilio (Grupo V)	583,75 €

ANEXO III. VALOR DE LA HORA FUERA DE LA JORNADA HABITUAL DE TRABAJO

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral se abonarán según la siguiente fórmula:

[Sueldo Base Anual + Pagas Extras + Complemento de Categoría / dividido entre las horas efectivas de trabajo es igual a [Valor de la Hora].

- Hora diurna = valor de la hora calculado según fórmula más un 75%.
- Hora nocturna = valor de la hora diurna más un 30%.
- Hora festiva diurna = valor de la hora diurna más un 40%.
- Hora festiva nocturna = valor de la hora diurna más un 70%.

Las horas nocturnas son las que se realizan desde las 22 a las 6 horas de la mañana.

2. Estas cuantías serán de aplicación a los servicios extraordinarios prestados a partir del día 1 de enero, y se revisarán anualmente, según Ley y Convenio Colectivo.

3. Al trabajador que le coincida su descanso semanal en días festivos, se le abonará la cantidad correspondiente a ocho horas laborales de servicio extraordinario fuera la jornada habitual de trabajo, o en su defecto, se le compensará con 2 días de descanso.

4. El Ayuntamiento de Cantillana diseñará una propuesta de progresiva reducción de servicios extraordinarios y el cobro de éstos se harán efectivos con la mayor rapidez, partiendo de una mejor planificación. Para ello se hará un análisis de los distintos servicios y temporadas en que se generan horas extras por encima de las 80 horas anuales y se hará una propuesta de optimización basada en la Valoración de Puestos de Trabajo. Además, se confeccionará un calendario de previsión de horas por servicio y posibles alternativas según diagnóstico.

ANEXO IV. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Salud laboral y seguridad en el trabajo.

El presente anexo, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y las empleadas.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.

El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y las empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y las empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

- A. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
- B. El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
- C. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.
- D. Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.
- E. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe/a de la Unidad, Encargado/a Jefe/a de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Comité de Seguridad y Salud.

- A. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.
- B. El Comité estará formado por los delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los delegados/as de Prevención, de la otra.
- C. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los delegados/as de Prevención y del Área de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- A. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- B. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- C. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
 - Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Delegados/as de Prevención.

- A. Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- B. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa podrá designar, dentro del máximo legal, a delegados/as de Prevención con el único requisito de ser trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.
- C. Son competencias de los delegados/as de Prevención:
- Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
 - Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
 - Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- D. Para el ejercicio de estas competencias los delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:
- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
 - Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
 - Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
 - Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
 - Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.
La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.
- E. Será de aplicación a los delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras. Los delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio Colectivo.
No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.
- F. El Ayuntamiento deberá proporcionar a los delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como delegado/a de Prevención
- G. A los delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Principios de la acción preventiva.

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. A estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Coordinación de las actividades preventivas.

- A. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores y trabajadoras que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. contempla.

Los delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores y trabajadoras empleados/as y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

- B. En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurren trabajadores y trabajadoras de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Formación de los empleados y empleadas.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.

De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores y trabajadoras con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

ANEXO V. REVISIÓN SALARIAL

Una vez conocido el índice de precios al consumo (IPC) de cada año en que rija el presente Convenio Colectivo, en caso de que aquél rebase el tanto por ciento de subida del sueldo de los trabajadores, por el Ayuntamiento se abonará, dentro del mes siguiente, la diferencia de puntos, al objeto de mantener el poder adquisitivo de los mismos. Esta diferencia quedará consolidada sobre todos los conceptos retributivos en el complemento de puesto de trabajo para años posteriores.

ANEXO VI. BOLSA DE TRABAJO Y MESA DE CONTRATACIÓN

La bolsa de trabajo se aplicará sólo y exclusivamente para los contratos de interinidad causados por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones a que se refiere el art. 9.3 del presente convenio y para contratos por circunstancias de la producción.

El Ayuntamiento negociará con el Comité de Empresa unas bases de bolsas de empleo, que incluirá la regulación de una mesa de contratación que tendrá como objeto la baremación de los solicitantes. Esta mesa de contratación estará formada por el alcalde o alcaldesa, los portavoces de los grupos políticos, un representante de la Delegación de Personal Funcionario, un representante del Comité de Empresa del Personal Laboral y un representante de cada sección sindical constituida en el Ayuntamiento.

Para las contrataciones eventuales que realice el Ayuntamiento de Cantillana para cubrir los servicios municipales, se atenderá al reglamento de régimen interno aprobado por este Ayuntamiento y publicado el viernes 25 de febrero de 2000, en «Boletín Oficial» de la provincia número 46. Una vez aprobado este convenio colectivo se revisará este reglamento, en un periodo no máximo a los seis meses.

ANEXO VII. EXCEDENCIAS

Excedencias voluntarias.

- A. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino, y el trabajador excedente mantendrá el derecho de reserva de su puesto de trabajo.
- B. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.
- C. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

D. Movilidad por razón de violencia de género.

Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.
6. El personal excedente no devengará retribuciones.
7. Si la situación de excedencia cambiara el empleado o la empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.
8. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

36W-3897

CANTILLANA

Aprobada inicialmente, por acuerdo del Pleno de fecha 26 de mayo de 2022, la «Ordenanza reguladora de ayudas municipales para la atención de necesidades sociales del Ayuntamiento de Cantillana», se somete a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, de acuerdo con el artículo 49 de la vigente Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado tanto en las dependencias municipales como en el portal de transparencia de este Ayuntamiento, para que se formulen las reclamaciones y sugerencias que se estimen pertinentes.

En caso de que no se presentase ninguna reclamación o sugerencia durante este período, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

En Cantillana a 30 de mayo de 2022.—La Alcaldesa-Presidenta, Ángeles García Macías.

36W-3592

CANTILLANA

Aprobado inicialmente, por acuerdo del Pleno de fecha 26 de mayo de 2022, el «Reglamento del Servicio de Ayuda a Domicilio de Cantillana», se somete a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, de acuerdo con el artículo 49 de la vigente Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado tanto en las dependencias municipales como en el portal de transparencia de este Ayuntamiento, para que se formulen las reclamaciones y sugerencias que se estimen pertinentes.

En caso de que no se presentase ninguna reclamación o sugerencia durante este período, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

En Cantillana a 30 de mayo de 2022.—La Alcaldesa-Presidenta, Ángeles García Macías.

36W-3593

MARCHENA

Por resolución de la Alcaldía núm. 1634/2022 de fecha 7 de junio de 2022, se han aprobado las bases, que se insertan a continuación, que han de regir la convocatoria para cubrir en propiedad una plaza de Oficial de Policía Local, por el turno de promoción interna mediante el sistema de concurso-oposición, y dos plazas de Oficiales de Policía Local, por el turno de movilidad vertical, en ejecución de la oferta de empleo público 2021.

BASES DE CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN PROPIEDAD VARIAS PLAZAS DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA. 1 PLAZA DE OFICIAL DE POLICÍA LOCAL POR EL TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN Y DOS PLAZAS DE OFICIALES DE POLICÍA LOCAL POR EL TURNO DE MOVILIDAD VERTICAL, EN EJECUCIÓN DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2021

1. Objeto de la convocatoria.

1.1. El objeto de la presente convocatoria es cubrir en propiedad como funcionario de carrera, 3 plazas de Oficial de Policía Local, siendo una de ellas por el turno de promoción interna, mediante el sistema de concurso - oposición y dos plazas de Oficiales de Policía Local por el turno de movilidad, ambas con ascenso (vertical).

1.2. Las plazas citadas adscritas a la Escala Básica conforme determina el art. 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, se encuadran, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, transitoriamente en el Grupo C, Subgrupo C1, dotadas con las retribuciones correspondientes, y resultantes de la Oferta de Empleo Público del año 2021, publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 73, de fecha 30 de marzo de 2021, y aprobada por Decreto de Alcaldía núm. 604/2021, de fecha 17 de marzo de 2021.

1.3. Las dos plazas ofertadas referente al turno de movilidad vertical, al no haber sido cubiertas en el procedimiento de selección llevado a cabo al efecto en la anterior convocatoria de Oficiales al haberse declarado desiertas dos plazas de la anterior convocatoria por el turno de promoción interna, se convocan ahora por el sistema de movilidad vertical, conforme a lo dispuesto en el artículo 40.2 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales y a lo recogido en el artículo 3 b) del Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, constanding además todo lo anterior en las bases que rigieron la anterior convocatoria celebrada durante 2022.

1.4. La plaza ofertada referente al turno de promoción interna, al no haber sido cubierta en el procedimiento de selección llevado a cabo al efecto en la anterior convocatoria de Oficiales al haberse declarado desierta la anterior convocatoria de una plaza movilidad horizontal, se convoca ahora por el sistema promoción interna, conforme a lo dispuesto en el artículo 40.2 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales y a lo recogido en el artículo 24 del Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, constanding además todo lo anterior en las bases que rigieron la anterior convocatoria celebrada durante 2022.

1.5. Conforme al art. 24 del Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Se reservará, para la categoría de Policía, el veinte por ciento de las plazas vacantes ofertadas en el año y el cuarenta por ciento para cada una del resto de categorías, correspondiendo el veinte por ciento para funcionarios que opten a plazas de la misma categoría a la que pertenecen y el otro veinte por ciento a funcionarios que aspiren a plazas de la categoría inmediatamente superior a la que pertenecen. Cuando los porcentajes del veinte por ciento no sean un número entero, se despreciarán las fracciones.

1.6. Si las vacantes convocadas para movilidad no se pudieran proveer por falta de solicitantes o porque fuesen declaradas desiertas, se acumularán, sucesivamente, al sistema de promoción interna y, en su caso, al de turno libre. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 3 b) del Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, donde se establece que a las categorías de Oficial, Subinspector e Inspector se accederá por promoción interna, respetando la reserva para movilidad prevista en el artículo 24 de este Decreto; si estas vacantes reservadas a la promoción interna no se pudieran proveer por dicho sistema, por falta de solicitantes, de cumplimiento de los requisitos de los aspirantes, o fuesen declaradas desiertas, se recurrirá sucesivamente al sistema de movilidad, en cualquiera de sus dos modalidades, y al turno libre.

2. Legislación aplicable.

2.1. Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en:

- Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales.
- Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.
- Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones 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.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- 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 de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- 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.

3. *Requisitos de los aspirantes.*

3.1. Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los requisitos establecidos en la normativa de referencia y que se establecen en el anexo III de las presentes Bases. En todo caso los requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de capacitación en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) o en las Escuelas de Policía Concertadas o de las Corporaciones Locales.

4. *Solicitudes.*

4.1. En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán la solicitud según modelo normalizado recogido en el Anexo IV, dirigida al titular de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento (sito en Plaza del Ayuntamiento s/n, C.P. 41620. Marchena. Sevilla), manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos. El modelo de solicitud anteriormente mencionado podrán obtenerlo presencialmente en el Excmo. Ayuntamiento de Marchena así como descargarla telemáticamente a través de la página web del Excmo. Ayuntamiento (<http://www.marchena.es>).

4.2. En el caso que se opte por presentar la solicitud en una oficina de Correos, se realizará en la modalidad de sobre abierto, con el fin de que la solicitud de admisión sea fechada y sellada por el personal de Correos antes de ser certificada.

4.3. Es requisito indispensable para ser admitido/a en el proceso selectivo, que en el caso de presentación de la solicitud en Correos o en alguna Administración distinta al Excmo. Ayuntamiento de Marchena, la persona aspirante lo comuniqué, siempre dentro del plazo de presentación de instancias, por vía telemática (correo electrónico) a la dirección de la Unidad de Recursos Humanos (recursoshumanos@marchena.org), adjuntando copia de la solicitud.

4.4. En el impreso de solicitud, el/la solicitante deberá indicar una dirección de correo electrónico a efectos de notificaciones, así como un teléfono móvil para su localización de forma ágil.

4.5. En el momento de presentación de solicitudes no será necesario presentar el original o compulsas de los documentos que se presenten fotocopiados, bastando la declaración responsable del interesado sobre la autenticidad de estos, así como de los datos que figuran en la instancia, sin perjuicio de que, en cualquier momento, el Tribunal Calificador o los órganos competentes del Ayuntamiento de Marchena puedan requerir a los aspirantes que acrediten la veracidad de las circunstancias y documentos aportados y que hayan sido objeto de valoración.

4.6. Deberá presentarse un documento de auto-baremación (Anexo V) de los méritos alegados conforme al Anexo I de las presentes Bases, en el modelo normalizado que figura en el Anexo IV, en el que la persona firmante del mismo declara bajo su expresa responsabilidad, que son ciertos los datos consignados en el citado modelo, y que su puntuación de auto-baremo es la que figura en la casilla «Puntuación total aspirante» de este impreso, no presentando cursos que no sean valorables según la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.

4.7. La fecha límite para la alegación de los méritos y la presentación de los documentos relativos a los mismos será la de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

4.8. En ningún caso se valorarán méritos no alegados en la solicitud o no acreditados documentalmente en plazo.

4.9. Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o conforme a lo dispuesto en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.10. A la solicitud de participación deberá acompañarse, necesariamente, del justificante acreditativo de haber satisfecho el importe íntegro de la tasa por derechos de examen que ascienden a 19,50 euros, y que deberá ingresarse en alguna de las cuentas municipales abiertas en las siguientes entidades bancarias: Unicaja núm. ES34 2103 0716 9102 3249 3546, o BBVA núm. ES20 0182 4137 35 0000000584, o Cajasur núm. ES89 0237 0210 30 9157990463, o Caixabank núm. ES32 2100 8097 8722 0014 8699 O Caja Rural núm. ES41 3187

0305 6110 9297 0928, en el que forma indubitada han de constar el nombre, y DNI del interesado/a, así como la descripción exacta de la plaza exacta y turno al que opta (ej: Nombre y a apellidos - DNI – Oficial Policía Local – Promoción Interna 1 plaza).

4.11. En ningún caso la presentación y pago en la entidad bancaria supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación de acuerdo con lo dispuesto en la convocatoria.

4.12. En la solicitud deberá hacerse constar expresamente el turno por el que se participe de acuerdo con las siguientes indicaciones:

- a) Promoción Interna.
- b) Movilidad Vertical.

4.13. Procederá, previa solicitud de el/la interesado/a, la devolución de la tasa que se hubiese satisfecho cuando no se realice su hecho imponible (la presentación de la solicitud) o, en su caso, la diferencia, para los casos en que se constate el abono de mayor cuantía a la exigida en la presente base. La exclusión definitiva del proceso selectivo de algún aspirante o la no presentación a la realización de los ejercicios en que consiste la fase de oposición, no dará lugar a la devolución del importe abonado.

4.14. Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ya citada.

4.15. Plazo de presentación de solicitudes: El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales contados a partir del siguiente a la publicación del anuncio del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado». Dicho extracto se publicará igualmente en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía». En ambos extractos figurará la oportuna referencia al número y fecha del «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el que con anterioridad se hayan publicado íntegramente la convocatoria y sus bases.

4.16. El impreso de solicitud con su copia, debidamente cumplimentado, así como el ejemplar correspondiente del impreso de autoliquidación, una vez realizado el pago íntegro de la tasa por derechos de examen o, en su caso, el recibo acreditativo de haber abonado la tasa mediante transferencia, podrá presentarse en el Registro del Excmo. Ayuntamiento de Marchena, o en cualquiera de los lugares y formas establecidos en el artículo 16 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común. La no presentación del justificante del pago de la tasa por derechos de examen en tiempo y forma supondrá la inadmisión del aspirante al proceso selectivo.

4.17. El no cumplimiento de los referidos requisitos de presentación o la no presentación de la solicitud en el modelo oficial, será causa de exclusión, no pudiendo subsanarse posteriormente.

5. Admisión de aspirantes.

5.1. Para ser admitido al proceso selectivo bastará con que los aspirantes manifiesten en sus solicitudes que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la Base tercera y en el Anexo III de éstas, antes de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, junto a la solicitud de participación en el proceso selectivo (Anexo IV) y al documento de auto-baremación establecido en el Anexo V de las presentes Bases antes de que finalice el plazo de presentación de las solicitudes, no siendo subsanable en ningún caso en esta modalidad aquellos méritos que no se presenten en dicho plazo.

5.2. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano correspondiente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en el «Boletín Oficial» de la provincia, en caso de que no exprese la relación de todos los solicitantes, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.3. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos, determinando el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios.

5.4. Asimismo, esta Resolución será publicada en el en el Tablón de Edictos y la página web del Ayuntamiento de Marchena, que contendrá la lista completa de aspirantes admitidos y excluidos.

5.5. Los aspirantes excluidos expresamente, así como los que no figuren en la relación de admitidos ni en la de excluidos, dispondrán de un plazo único e improrrogable de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la Resolución, para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

5.6. Quienes dentro del plazo señalado no subsanen los defectos justificando su derecho a ser admitidos, serán definitivamente excluidos del proceso selectivo.

5.7. Los errores en la consignación de los datos personales se rectificarán de oficio o a instancia del interesado en cualquier momento del proceso selectivo.

5.8. En la misma resolución, se indicará la composición del Tribunal calificador, y en su caso el orden de actuación de los aspirantes.

5.9. Finalizado el plazo de subsanación de defectos de las solicitudes, se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el Tablón de Edictos y en la página web del Ayuntamiento de Marchena, Resolución de la Delegación de Recursos Humanos declarando aprobada la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos. A propuesta del Tribunal Calificador, se podrá indicar en la citada Resolución, la fecha, lugar y hora de realización prueba que hubiera de realizarse.

6. Tribunal Calificador.

6.1. Los Tribunales Calificadores que han de juzgar las pruebas selectivas estarán constituidos por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario. con voz y sin voto, así como sus correspondientes suplentes.

— Presidente: A designar por la Alcaldía.

— Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Alcaldía.

— Secretario: El titular de la Corporación o funcionario en quién delegue, con voz y sin voto.

6.2. Todos los miembros de los Tribunales deberán poseer en el puesto que ocupe en la administración, titulación de igual nivel o superior a la exigida o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas, no pudiendo formar parte de los Tribunales el personal de selección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. Tampoco podrá formar parte de los órganos de selección de funcionarios de carrera el personal laboral.

6.3. La pertenencia a los Tribunales será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. Los órganos de selección deberán ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

6.4. Cuando el procedimiento selectivo por dificultades técnicas o de otra índole así lo aconsejase, los Tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas, y tendrán voz, pero no voto.

6.5. Para la válida constitución de los Tribunales, a efectos de la celebración de las sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia del Presidente y el Secretario o, en su caso, de quienes les sustituyan, y de al menos dos vocales. Les corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

6.6. El régimen jurídico aplicable a los Tribunales se ajustará en todo momento a lo dispuesto para los órganos colegiados en la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.7. En caso de ausencia tanto del Presidente titular como del suplente, el primero designará de entre los vocales un sustituto que lo suplirá. En el supuesto en que el Presidente titular no designe a nadie, su sustitución se hará de conformidad con el régimen de sustitución de órganos colegiados previsto en la ley de 40/2015.

6.8. Los Tribunales adoptarán sus acuerdos por mayoría de los miembros presentes en cada sesión. En caso de empate se repetirá la votación, si persiste el empate, éste lo dirimirá el Presidente con su voto de calidad. Para las votaciones se seguirá el orden establecido en la Resolución de nombramiento de los miembros del Tribunal, votando en último lugar el Presidente.

6.9. Los acuerdos de los Tribunales podrán ser impugnados en los supuestos y en la forma establecida en la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.10. Los Tribunales continuarán constituidos hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

6.11. Los miembros de los Tribunales y en su caso los asesores especialistas, deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurran en ellos circunstancias de las previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público o hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso para la categoría a la que se aspira ingresar en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

6.12. Los aspirantes podrán recusar a los miembros de los Tribunales, y a los asesores especialistas en su caso, cuando a su juicio, concurra en ellos alguna o varias de las circunstancias señaladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, siguiéndose para ello el procedimiento establecido en el artículo 24 de la misma norma.

6.13. Durante el desarrollo de las pruebas selectivas los Tribunales resolverán todas las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases de la convocatoria, y adoptarán los acuerdos que garanticen el buen orden del proceso en lo no previsto expresamente por aquellas.

6.14. Las incidencias que puedan surgir respecto a la admisión de aspirantes en las sesiones de celebración de exámenes serán resueltas por el Tribunal Calificador, quien dará traslado al órgano competente.

6.15. Los Tribunales podrán requerir a los aspirantes, en cualquier momento del proceso, la documentación acreditativa de los requisitos exigidos en la convocatoria. En caso de constatarse que alguno de los aspirantes no reúne uno o varios de los requisitos, el Tribunal, previa audiencia al interesado, deberá emitir propuesta motivada de exclusión del proceso selectivo, dirigida al órgano que hubiera aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos, comunicando, asimismo, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en su solicitud de participación a los efectos pertinentes. Contra la Resolución de dicho órgano podrán interponerse los recursos administrativos que procedan.

6.16. Asimismo, si el Tribunal, durante el desarrollo del proceso selectivo, tuviera conocimiento o dudas fundadas de que alguno de los aspirantes carece de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y funciones habituales de la categoría objeto de la convocatoria, recabará informe preceptivo de los órganos técnicos competentes, el cual será evacuado en el plazo máximo de diez días y tendrá el carácter de determinante para resolver. De esta actuación se dará conocimiento al interesado, al objeto de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas.

6.17. Si del contenido del dictamen se desprende que el aspirante carece de capacidad funcional, el Tribunal, previa audiencia del interesado, emitirá propuesta motivada de exclusión del proceso selectivo dirigida al órgano competente.

6.18. Hasta que se dicte la oportuna Resolución por el órgano competente el aspirante podrá continuar participando condicionadamente en el proceso selectivo.

6.19. Los Tribunales podrán excluir a aquellos opositores en cuyas hojas de examen figuren nombres, marcas o signos que permitan conocer la identidad de los autores o lleven a cabo cualquier actuación de tipo fraudulento durante la realización de los ejercicios.

6.20. Las resoluciones de los Tribunales vinculan a la Administración Municipal, aunque ésta, en su caso, pueda proceder a su revisión conforme a lo previsto en los artículos 47 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, en cuyo caso habrán de practicarse de nuevo las pruebas o trámites afectados por las irregularidades.

6.21. A los efectos de lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, y disposiciones complementarias, el Tribunal se clasifica en la categoría segunda.

7. Inicio de convocatoria y celebración de pruebas.

7.1. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio de la oposición en llamamiento único, aunque el mismo haya de dividirse en varias sesiones, debiendo asistir los aspirantes a la sesión a la que hayan sido convocados. Serán excluidos del proceso selectivo quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificados y libremente apreciados por el Tribunal. La no presentación de un aspirante a cualquiera de los ejercicios obligatorios en el momento de ser llamado determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo y en los sucesivos, quedando excluido en consecuencia del procedimiento selectivo.

7.2. Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco días naturales y máximo de cuarenta y cinco días naturales.

7.3. El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad.

7.4. El orden de actuación de los aspirantes, de conformidad a lo dispuesto en la Resolución de 13 de enero de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se hace público el resultado del sorteo que determina el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se celebren durante el año 2022, por la que se anuncia la celebración del sorteo público, previo a las convocatorias de pruebas selectivas que establece el artículo 17 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, que determinará el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se celebren durante el año 2022 y una vez celebrado aquel, por la presente se hace público que, como resultado de dicho sorteo, el orden de actuación de las personas aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen con posterioridad a la publicación de la presente resolución y en las que se requiera una actuación individualizada será por orden alfabético a partir del aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «W», por lo que el orden alfabético de actuación de los aspirantes será a partir de aquellos cuyo primer apellido comience por la citada letra. Los tribunales que no cuenten con aspirantes cuyo apellido no comience por la letra referida, iniciarán el orden de actuación por la letra o letras siguientes, y así sucesivamente.

7.5. Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las respectivas pruebas en el «Boletín Oficial» de la provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el tablón de anuncios de la Corporación o en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores, con doce horas, al menos, de antelación del comienzo de estas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

7.6. Concluido cada uno de los ejercicios de la oposición, el Tribunal hará pública, en el Tablón de Edictos y en la página web del Ayuntamiento de Marchena, la relación de aspirantes que hayan superado el mismo, con indicación de la puntuación obtenida.

7.7. Mientras persista la situación SARS-CoV-2, el Tribunal Calificador estará facultado a disponer las medidas de gestión, organización y coordinación que considere oportunas en aras de preservar en la medida de lo posible la aglomeración de persona aspirantes a las pruebas selectivas, así como solicitar a las personas aspirantes la presentación con anterioridad a la celebración de las pruebas selectivas de una declaración jurada en la que la deben declarar bajo su responsabilidad, que son ciertos los datos que en ella, y que, al día de la fecha de cada prueba que se celebre, los datos declarados siguen siendo vigentes, todo ello a los efectos legales, siendo conscientes de las responsabilidades de orden civil y penal que su incumplimiento pudiera conllevar.

8. *Calificación de los Procesos selectivos.*

8.1. Primera fase: Concurso

8.1.a. Con curso para promoción interna y movilidad vertical .

En la movilidad vertical o con ascenso se empleará el procedimiento de concurso-oposición, en la misma forma que para la promoción interna.

Esta fase consiste en la comprobación y aplicación de un baremo para calificar los méritos alegados y justificados por los aspirantes, en el que se tendrá en cuenta el historial profesional, los cursos de formación realizados, los títulos y diplomas conseguidos, los trabajos publicados y la antigüedad, siendo esta fase previa a la de oposición y, en ningún caso, la valoración de los méritos podrá ser superior al 45% de la puntuación máxima prevista en la fase de oposición, no tendrá carácter eliminatorio y no podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, estableciéndose finalmente el orden de prelación de los participantes en el concurso según la puntuación que corresponda en aplicación de baremo establecido.

Respecto a las personas aspirantes a los turnos de promoción interna y movilidad vertical, éstas deberán acreditar junto a la solicitud de participación en el proceso selectivo, el documento de auto-baremación establecido en el Anexo V de las presentes Bases junto a la solicitud de admisión en el procedimiento.

En el concurso-oposición la calificación de la fase de concurso se hará pública por el Tribunal Calificador en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Marchena y en la página web del Ayuntamiento de Marchena previamente a la celebración de la oposición.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de cinco días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de la calificación de la fase de concurso, para presentar las alegaciones que considere oportuna.

La calificación definitiva del proceso de selección estará determinada por la suma de la calificación final de la fase de oposición y la puntuación obtenida en la fase de concurso, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

El baremo de los méritos a aplicar es el previsto en el Anexo I de la Orden 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y que se detalla en el Anexo I de las presentes bases.

La titulación académica requerida para participar en el proceso selectivo no se tendrá en cuenta en la fase de concurso.

8.2. Segunda fase: Oposición.

8.2.1. La fase de oposición consistirá en una única prueba de conocimientos, de carácter obligatorio, compuesta de dos partes, que podrá realizarse en días diferentes; la primera, que consistirá en la contestación, por escrito, de un cuestionario de preguntas con respuestas alternativas propuesto por el Tribunal de las materias que figuren en el temario de la convocatoria que se determinan en el Anexo II, o en desarrollar por escrito, dos temas elegidos por el Tribunal de forma aleatoria, de los relacionados en el Anexo II de esta convocatoria, y la segunda, que consistirá en la resolución de un caso práctico, por escrito, cuyo contenido estará relacionado con el temario, pudiendo ser a desarrollar, o a través de la contestación de un cuestionario de preguntas con respuestas alternativas propuesto por el Tribunal, o mediante ambas de forma conjunta. La elección del tipo de examen vendrá apreciada libremente por el Tribunal Calificador, tanto para la primera parte teórica como para la parte concerniente al supuesto práctico.

8.2.2. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en la primera parte de la prueba (contestación de cuestionario de preguntas alternativas).

8.2.3 . En caso de ser examen tipo test.

8.2.3.a) Examen tipo test: Promoción interna: En caso de llevarse a cabo a través de esta forma, consistirá en contestar por escrito un cuestionario de 100 preguntas tipo test, con tres respuestas alternativas de las que solo una deberá ser verdadera, relacionadas con el temario que figura como anexo II a la presente convocatoria, en un tiempo de 100 minutos. El ejercicio que se proponga tendrá diez preguntas más de reserva, claramente identificadas como tales, las cuales sustituirán por su orden a las preguntas que en su caso pudieran ser objeto de anulación. Dichas preguntas de reserva sólo serán valoradas en el caso de que sustituyan a alguna otra que haya sido objeto de anulación. Estas 10 preguntas de reserva habrán de ser contestadas dentro del tiempo de los 100 minutos. Todas las preguntas tendrán el mismo valor. El ejercicio será elaborado por el Tribunal de forma previa a su realización, en relación con los temas contenidos en el Anexo II de esta convocatoria. El criterio de corrección será el siguiente: por cada tres preguntas incorrectas se invalidará una correcta, restándose de igual forma la parte proporcional de cada pregunta. Una vez realizada esta operación, se dividirá la puntuación máxima a otorgar, es decir 10,00 puntos, entre el número de preguntas del cuestionario, en este caso 100, multiplicándose el cociente obtenido por el número de preguntas correctas después de realizada la operación inicial, siendo 5,00 puntos el mínimo necesario para considerar superado el primer ejercicio.

8.2.3.b) Examen tipo test: Movilidad vertical: En caso de llevarse a cabo a través de esta forma, consistirá en contestar por escrito un cuestionario de 100 preguntas tipo test, con tres respuestas alternativas de las que solo una deberá ser verdadera, relacionadas con el temario que figura como anexo II a la presente convocatoria, en un tiempo de 100 minutos. El ejercicio que se proponga tendrá diez preguntas más de reserva, claramente identificadas como tales, las cuales sustituirán por su orden a las preguntas que en su caso pudieran ser objeto de anulación. Dichas preguntas de reserva sólo serán valoradas en el caso de que sustituyan a alguna otra que haya sido objeto de anulación.

Estas 10 preguntas de reserva habrán de ser contestadas dentro del tiempo de los 100 minutos. Todas las preguntas tendrán el mismo valor. El ejercicio será elaborado por el Tribunal de forma previa a su realización, en relación con los temas contenidos en el Anexo II de esta convocatoria. El criterio de corrección será el siguiente: por cada tres preguntas incorrectas se invalidará una correcta, restándose de igual forma la parte proporcional de cada pregunta. Una vez realizada esta operación, se dividirá la puntuación máxima a otorgar, es decir 10,00 puntos, entre el número de preguntas del cuestionario, en este caso 100, multiplicándose el cociente obtenido por el número de preguntas correctas después de realizada la operación inicial, siendo 5,00 puntos el mínimo necesario para considerar superado el primer ejercicio.

8.2.4. Encaso de ser examen a desarrollar:

8.2.4.a) Examen a desarrollar: Promoción interna: En caso de llevarse a cabo a través de esta forma, consistirá en desarrollar por escrito, durante 3 horas como máximo, dos temas elegidos por el Tribunal de forma aleatoria, de los relacionados en el Anexo II de esta convocatoria. Este ejercicio será calificado hasta un máximo de 10 puntos, siendo eliminados/as los/as aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos. A tal efecto, cada tema desarrollado se calificará de 0 a 10 puntos, siendo preciso alcanzar un mínimo de cinco puntos en cada uno de los temas para superarlo, siendo eliminados aquellos aspirantes que no la obtengan. Posteriormente se efectuará la media entre ambos, que será la puntuación de la prueba. El Tribunal determinará el nivel de conocimientos exigidos para alcanzar la puntuación mínima.

8.2.4.b) Examen a desarrollar: Movilidad Vertical: En caso de llevarse a cabo a través de esta forma, consistirá en desarrollar por escrito, durante 3 horas como máximo, dos temas elegidos por el Tribunal de forma aleatoria, de los relacionados en el Anexo II de esta convocatoria. Este ejercicio será calificado hasta un máximo de 10 puntos, siendo eliminados/as los/as aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos. A tal efecto, cada tema desarrollado se calificará de 0 a 10 puntos, siendo preciso alcanzar un mínimo de cinco puntos en cada uno de los temas para superarlo, siendo eliminados aquellos aspirantes que no la obtengan. Posteriormente se efectuará la media entre ambos, que será la puntuación de la prueba. El Tribunal determinará el nivel de conocimientos exigidos para alcanzar la puntuación mínima.

8.3. El Tribunal publicará en la página web del Ayuntamiento de Marchena y en el tablón de edictos de la Corporación, la plantilla provisional de respuestas. Las personas aspirantes podrán formular alegaciones a la misma en el plazo de cinco días naturales desde el siguiente a la publicación. La resolución de estas reclamaciones se hará pública, entendiéndose desestimadas todas aquellas no incluidas en ella, tras lo que se publicará la lista de aprobados/as del ejercicio.

8.4. Supuesto práctico: La segunda parte de la prueba de conocimientos para ambas modalidades (promoción interna y movilidad vertical) consistirá en la resolución por escrito de un caso práctico a determinar por el Tribunal cuyo contenido estará relacionado con el temario para cuyo desarrollo se dispondrá de 90 minutos, pudiendo ser a desarrollar, o a través de la contestación de un cuestionario de preguntas con respuestas alternativas propuesto por el Tribunal, o mediante ambas de forma conjunta. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en la segunda parte (resolución del caso práctico).

8.5. La calificación final de la prueba de conocimientos, será la suma de ambas pruebas (examen tipo test y caso práctico) dividida por 2.

8.6. En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la segunda parte (supuesto práctico) del ejercicio, debiendo el Tribunal publicar las calificaciones obtenidas en cada parte de dicho ejercicio, además de la media obtenida, de quienes resulten aprobados.

8.7. Una vez comenzado el proceso selectivo no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios en el «Boletín Oficial» de la provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el Tablón de Edictos de la Corporación, y en la página web del Ayuntamiento de Marchena, con al menos doce horas de antelación del comienzo de estas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo.

8.8. Tercera fase: Curso de capacitación.

Superar con aprovechamiento el curso de capacitación en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) o en las Escuelas de Policía Concertadas o de las Corporaciones Locales.

En el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación del Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA).

9. *Relación de aprobados/as de la fase de oposición.*

9.1. Finalizado el proceso de selección, el Tribunal publicará en el plazo máximo de un mes la relación de aprobados, por el orden de puntuación alcanzado, añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente. Cuando la publicación se refiera a una pluralidad de afectados estas cifras aleatorias deberán alternarse, según establece la Disposición adicional séptima de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; así como las notas parciales de todas y cada una de las fases del proceso selectivo, en el tablón de edictos y página web del Ayuntamiento de Marchena. Dicho plazo podrá ser prorrogado por causas justificadas y previa resolución motivada.

9.2. El Tribunal no podrá declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas.

9.3. No obstante lo anterior, siempre que el Tribunal haya propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de los aspirantes seleccionados o cuando de la documentación aportada por los aspirantes se deduzca que no cumplen los requisitos exigidos o por circunstancias sobrevenidas se deduzca la imposibilidad de incorporación de alguno de los aspirantes, antes de su nombramiento o toma de posesión como funcionario de carrera de la Corporación, el órgano competente podrá requerir del Tribunal relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

9.4. Así mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 del Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, si las vacantes convocadas para movilidad no se pudieran proveer por falta de solicitantes o porque fuesen declaradas desiertas, se acumularán, sucesivamente, al sistema de promoción interna y, si no pudiera ser cubiertas por este sistema, al de turno libre. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 3 b) del

Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, donde se establece que a las categorías de Oficial, Subinspector e Inspector se accederá por promoción interna, respetando la reserva para movilidad prevista en el artículo 24 de este Decreto; si estas vacantes reservadas a la promoción interna no se pudieran proveer por dicho sistema, por falta de solicitantes, de cumplimiento de los requisitos de los aspirantes, o fuesen declaradas desiertas, se recurrirá sucesivamente al sistema de movilidad, en cualquiera de sus dos modalidades, y al turno libre. En este último caso, en caso de quedar vacantes alguna/s de las referidas a la promoción interna, se recurrirá en primer lugar al turno de movilidad vertical, seguido del turno de movilidad horizontal, y en defecto de los anteriores, al turno libre.

9.5. El acto que ponga fin al procedimiento selectivo deberá ser motivado. La motivación de los actos del Tribunal Calificador dictados en virtud de discrecionalidad técnica en el desarrollo de su cometido de valoración estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

9.6. Simultáneamente a su publicación en el Tablón de Edictos de la Corporación, el Tribunal Calificador elevará la relación expresada al titular del órgano competente.

9.7. Las personas aspirantes por turno de movilidad que obtengan plaza, solo podrán renunciar a las mismas, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, siempre que hubiesen obtenido plaza en otra convocatoria pública en la que estuviesen participando y opten por esta última, debiendo comunicar esta circunstancia al Ayuntamiento al que pertenece la plaza a la que se renuncia, siendo este requisito necesario para poder tomar posesión en la plaza obtenida, al mismo tiempo, en otra convocatoria pública. En este supuesto, así como en el caso de que la persona aspirante propuesta no reúna los requisitos de participación, el tribunal calificador, a instancia del Ayuntamiento, podrá realizar una segunda propuesta.

9.8. Para tomar posesión de la plaza obtenida, en el caso de que la persona aspirante estuviese participando en otras convocatorias, esta deberá acompañar la acreditación de haber comunicado la obtención de la plaza, y la decisión de tomar posesión de esta a los respectivos Ayuntamientos. (Dicha comunicación producirá la baja automática de la persona aspirante en los procesos selectivos por el sistema de movilidad en que estuviese participando).

10. *Presentación de documentos.*

10.1. Los/as aspirantes que hubieran aprobado el proceso selectivo presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

- a) Copia compulsada del DNI.
- b) Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la base 3 y lo dispuesto en el Anexo III c) de la presente convocatoria. Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.
- c) Declaración responsable de no haber sido condenado por delito doloso ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, todo ello sin perjuicio de lo que el Decreto 201/2003, de 8 de julio, prevé en cuanto a la aplicación del beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas.
- d) Certificado de antecedentes penales en aras de acreditar la carencia o existencia de antecedentes penales que constan en el Registro Central de Penados en la fecha que son expedidos.
- e) Declaración responsable del compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- f) Declaración responsable del compromiso de conducir vehículos policiales.
- g) Copia compulsada de los permisos de conducción de las clases B y A2.
- h) Las personas aspirantes que hayan resultado aprobadas en el turno de promoción interna y movilidad vertical, deberán acreditar documentalmente los originales o copias compulsadas de todos los méritos alegados para la baremación del concurso.

10.2. Quienes sean funcionarios/as públicos/as estarán exentos de acreditar documentalmente aquellos extremos que constituyen un requisito previo para su nombramiento, debiendo presentar certificación, que acredite su condición y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

10.3. Si dentro del plazo indicado los/as opositores/as no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados funcionarios/as en prácticas y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por la falsedad en la solicitud inicial.

11. *Periodo de práctica y formación.*

11.1. La persona titular de la Alcaldía, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3 conforme a lo establecido en el Anexo III de la convocatoria, nombrará funcionarios/as en prácticas para la realización del curso de ingreso, a los/as aspirantes propuestos/as por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

11.2. Para obtener el nombramiento como funcionario/a de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de ingreso para los Cuerpos de Policía Local en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) o en las Escuelas de Policía Concertadas o de las Corporaciones Locales.

11.3. La no incorporación al curso de ingreso o el abandono de éste, solo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el/la interesado/a incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice el curso.

11.4. La no incorporación o el abandono del curso, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno/a, producirá la pérdida de los resultados obtenidos en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

11.5. Cuando el alumno/a no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) o por las Escuelas de Policía Concertadas o de las Corporaciones Locales, repetirá el curso siguiente, que, de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

12. Propuesta final, nombramiento y toma de posesión.

12.1. Finalizado el curso selectivo de ingreso, el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) o la Escuela de Policía Concertada o de la Corporación Local, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del/de la alumno/a, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, a los/las aspirantes que superen el correspondiente curso de ingreso, les hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas de la oposición y el curso selectivo, fijando el orden de prelación definitivo de los aspirantes, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento como funcionario/a de carrera de las plazas convocadas.

12.2. Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, los/as funcionarios/as en prácticas serán nombrados/as funcionarios/as de carrera, los/as cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

12.3. El escalafonamiento como funcionario/a de carrera se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en la fase de oposición y curso de ingreso.

13. Recursos.

13.1. Contra las presentes bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

13.2. No obstante, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

14. Protección de datos de carácter personal.

14.1. La presentación de la solicitud para participar en el presente proceso selectivo implicará, de conformidad con lo establecido en la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el consentimiento para su inclusión en un fichero automatizado cuyos datos serán tratados para fines exclusivamente relacionados con la gestión de las competencias ejercidas por el Servicio de Selección. Ello implica la autorización para la publicación de los nombres y calificaciones obtenidas por las personas aspirantes en el presente proceso selectivo.

14.2. No obstante, en cualquier momento, las personas interesadas podrán ejercitar el derecho de acceso, rectificación o supresión mediante escrito al Departamento de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Marchena, sito en Plaza El Ayuntamiento s/n CP 41620, Marchena (Sevilla), de conformidad con lo establecido en citada L.O. 3/2018, de 5 de diciembre y las normas que la desarrollan.

15. Transparencia del proceso selectivo.

Quiénes participen en el proceso selectivo podrán tener acceso a la información pública generada en el expediente administrativo de dicho proceso, siempre en los términos y condiciones establecidos por la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; por Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

16. Plazas convocadas:

Escala, subescala y denominación	Plazas Turno promoción interna	Plazas reservadas por movilidad vertical	Anexos
Escala: Administración Especial Subescala: Servicios Especiales Denominación: Oficial	1	2	I, II, III, IV, V

ANEXO I. BAREMO DE MÉRITOS PARA LA FASE DE CONCURSO

Conforme a lo establecido en la Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.

Baremos para la fase de concurso y el concurso de méritos

V.A. Baremo para la fase de concurso.

Cuando el procedimiento de selección sea concurso- oposición, (promoción interna y movilidad vertical) la fase de concurso se regirá por el siguiente baremo de méritos:

V.A.1. Titulaciones académicas:

- V.A.1.1. Doctor: 2,00 puntos.
- V.A.1.2. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 1,50 puntos.
- V.A.1.3. Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente: 1,00 punto.
- V.A.1.4. Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente: 0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada.

A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el «Boletín Oficial del Estado» en que se publica.

Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos. Puntuación máxima del apartado V.A.1: 4,00 puntos.

V.A.2. Antigüedad:

- V.A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira: 0,20 puntos.
- V.A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira: 0,10 puntos.
- V.A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: 0,10 puntos.
- V.A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.2.: 4,00 puntos.

V.A.3. Formación y docencia:**V.A.3.1. Formación:**

Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

- V.A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas: 0,25 puntos. -V.A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas: 0,30 puntos.
- V.A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas: 0,35 puntos.
- V.A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas: 0,40 puntos.
- V.A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas: 0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido “asistencia” se valorarán con la tercera parte.

No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado V.A.1 de la presente Orden, ni la superación de asignaturas de los mismos.

V.A.3.2. Docencia, ponencias y publicaciones:

La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado V.A.3.1., dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de:

Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto.

Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos.

Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas.

Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

Puntuación máxima del apartado V.A.3: 4,00 puntos.

V.A.4. Otros méritos:

- V.A.4.1. Por la pertenencia a la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía, según la categoría otorgada dentro de la misma, se valorará con la siguiente puntuación:
 - Medalla de Oro: 3 puntos. Medalla de Plata: 2 puntos.
 - Cruz con distintivo verde: 1 punto.
 - Cruz con distintivo blanco: 0,75 puntos.
- V.A.4.2. Haber sido recompensado con la Medalla al Mérito de la Policía Local del Municipio o, en su caso, con la Medalla del Municipio por su labor policial: 0,50 puntos.
- V.A.4.3. Haber sido recompensado con Medalla o Cruz con distintivo rojo al Mérito de un Cuerpo de Seguridad: 0,50 puntos.
- V.A.4.4. Felicitación pública individual acordada por el Ayuntamiento en Pleno (máximo 4 felicitaciones), cada una: 0,25 puntos. Puntuación máxima del apartado V.A.4: 4,00 puntos.

V.B. Baremo para el concurso de méritos.**V.B.1. Promoción interna.**

Cuando el sistema de acceso establecido en la convocatoria correspondiente sea la promoción interna y el procedimiento de selección el concurso de méritos, no se aplicarán los topes de la puntuación máxima de los apartados: V.A.1. titulaciones académicas, V.A.2. antigüedad, V.A.3. formación y docencia y V.A.4. otros méritos, quedando la puntuación total resultante sin limitación alguna.

V.B.2. Movilidad.

Cuando el sistema de acceso establecido en la convocatoria correspondiente sea la movilidad y el procedimiento de selección el de concurso de méritos, se aplicarán:

- Las puntuaciones y los topes de los apartados V.A.1. titulaciones académicas, V.A.2. antigüedad y V.A.4. otros méritos.
- Respecto al apartado V.A.3. formación y docencia:
 - En el subapartado V.A.3.1. formación, el cómputo total de los cursos de formación no podrá superar las 1.000 horas lectivas.
 - En el subapartado V.A.3.2. docencias, ponencias y publicaciones, se aplicarán los topes de puntuación máxima que en el mismo se señalan.

Puntuación máxima del apartado V.A.3: 14,50 puntos.

En el supuesto de que los aspirantes, tanto en el sistema de acceso de promoción interna como en el de movilidad, obtuvieran igual puntuación total, el orden de prelación de los aspirantes se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida, sucesivamente, en los siguientes apartados:

- 1.º Antigüedad.
- 2.º Formación.
- 3.º Titulaciones académicas.
- 4.º Otros méritos.

ANEXO II. TEMARIO OFICIALES POLICÍA LOCAL: PROMOCIÓN INTERNA Y MOVILIDAD VERTICAL. CONCURSO OPOSICIÓN

1. Derechos fundamentales y libertades públicas I: Derecho a la vida e integridad. Libertad ideológica, religiosa y de culto. Derecho a la libertad y seguridad. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones. La libertad de residencia y de circulación. El derecho a la libertad de expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución.

2. Derechos fundamentales y libertades públicas II: Derecho de reunión. Derecho de asociación. Derecho a la participación en los asuntos públicos y al acceso a funciones y cargos públicos. La tutela judicial efectiva y la prohibición de indefensión. La imposición de condena o sanción del artículo 25 de la Constitución, sentido de las penas y medidas de seguridad. Prohibición de tribunales de honor. El derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Derecho a la sindicación y a la huelga, especial referencia a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Derecho de petición.

3. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. Recursos administrativos. Alzada y reposición; el recurso extraordinario de revisión.

4. El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases. Los interesados. La estructura del procedimiento administrativo.

5. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de entidades locales. El municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde. La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.

6. Ordenanzas, reglamentos y bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.

7. La licencia municipal. Tipos. Actividades sometidas a licencia. Tramitación.

8. Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.

9. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.

10. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo.

11. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

12. La Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía y normas de desarrollo.

13. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal.

14. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.

15. Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales.

16. Delitos contra la Administración Pública. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.

17. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas.

18. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

19. Delitos contra la salud pública. Tráfico de drogas.

20. Delitos contra la seguridad del tráfico. Faltas cometidas con ocasión de la circulación de vehículos a motor. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.

21. Las penas. Concepto, clases: privativas de libertad, privativas de derecho y multa. Clasificación por su gravedad: graves, menos graves y leves.

22. El atestado policial en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.

23. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención. Contenido de la asistencia letrada. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de "Habeas Corpus".

24. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

25. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

26. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores.

27. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

28. Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.

29. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local.

30. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Doctrina constitucional. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

31. Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.

32. Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.

33. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género. Violencia contra las mujeres: descripción, planes de erradicación y atención coordinada a las víctimas.

34. El mando: concepto, estilos, cualidades, rasgos, reglas y características del mando; relación con subordinados; técnicas de dirección y reuniones.

35. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. Sentido ético de la prevención y la represión. Deontología policial. Normas que la establecen.

ANEXO III. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

A) Plazas de Oficial de Policía Local promoción interna:

Número de plazas	1
Escala	Administración especial
Subescala	Servicios Especiales
Clase	Oficial de Policía Local
Grupo	C
Subgrupo	C-1
Turno	Promoción Interna
Sistema de selección	Concurso oposición
Complemento destino	Nivel 21
Derechos de examen	19,50 euros

Requisitos de los aspirantes de promoción interna:

- Haber permanecido, como mínimo, dos años de servicio activo como funcionarios/as de carrera en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía, en la categoría inmediata inferior a la que aspiran (Policía), computándose a estos efectos el tiempo en que haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo.
- No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad, salvo que sea por causa de embarazo.
- Estar en posesión del Título de Bachiller, Técnico o equivalente. La equivalencia se acreditará, en su caso, con la certificación expedida por el organismo competente en la materia o con la disposición en la que se establece la misma y, en su caso, el «Boletín Oficial del Estado» en que se publica.
- Carecer de anotaciones por faltas graves o muy graves en su expediente personal, en virtud de resolución firme. No se tendrán en cuenta las canceladas.

B) Plazas de Oficial por movilidad vertical:

Para participar en convocatorias de plazas por el sistema de acceso de movilidad, los/las funcionarios/as han de hallarse en la situación administrativa de servicio activo en la categoría inmediatamente inferior en la movilidad vertical (con ascenso).

Las personas aspirantes aprobadas no podrán participar en otra convocatoria por el sistema de movilidad, en cualquiera de sus dos modalidades, hasta transcurridos cinco años desde la fecha de la toma de posesión en la plaza o bien desde la fecha de finalización del plazo de toma de posesión en el caso de que la persona aspirante propuesta no tome posesión por circunstancias imputables únicamente a ella. Quienes aspiren a participar en una convocatoria por movilidad deberán presentar declaración responsable de que cumplen el presente requisito.

Los requisitos del presente artículo habrán de reunirse a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. La acreditación documental de los requisitos en la movilidad vertical (con ascenso), se efectuará antes de realizar el curso de capacitación, salvo que el Ayuntamiento decida, en las bases de la convocatoria, que todos o algunos de los requisitos deban acreditarse con la presentación de solicitudes.

Las personas aspirantes aprobadas no podrán participar en otra convocatoria por el sistema de movilidad, en cualquiera de sus dos modalidades, hasta transcurridos cinco años desde la fecha de la toma de posesión en la plaza o bien desde la fecha de finalización del plazo de toma de posesión en el caso de que la persona aspirante propuesta no tome posesión por circunstancias imputables únicamente a ella. Quienes aspiren a participar en una convocatoria por movilidad deberán presentar declaración responsable de que cumplen el presente requisito.

B.1) Plazas Oficial Policía Local por movilidad vertical:

Número de plazas	2
Escala	Administración Especial
Subescala	Servicios especiales
Clase	Oficial de Policía Local
Grupo	C
Subgrupo	C-1
Turno	Movilidad vertical
Sistema de selección	Concurso - oposición
Complemento destino	Nivel 21
Derechos de examen	19,50 euros

Requisitos de los aspirantes de movilidad vertical:

- Haber permanecido, como mínimo, dos años de servicio activo como funcionarios/as de carrera en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía, en la categoría inmediata inferior a la que aspiran (Policía), computándose a estos efectos el tiempo en que haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo.
- Faltar más de diez años para el cumplimiento de la edad que determinaría el pase a la situación de segunda actividad.
- No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad, salvo que sea por causa de embarazo.
- Estar en posesión del Título de Bachiller, Técnico o equivalente. La equivalencia se acreditará, en su caso, con la certificación expedida por el organismo competente en la materia o con la disposición en la que se establece la misma y, en su caso, el «Boletín Oficial del Estado» en que se publica.
- Carecer de anotaciones por faltas graves o muy graves en su expediente personal, en virtud de resolución firme. No se tendrán en cuenta las canceladas.

Las personas aspirantes aprobadas no podrán participar en otra convocatoria por el sistema de movilidad, en cualquiera de sus dos modalidades, hasta transcurridos cinco años desde la fecha de la toma de posesión en la plaza o bien desde la fecha de finalización del plazo de toma de posesión en el caso de que la persona aspirante propuesta no tome posesión por circunstancias imputables únicamente a ella. Quienes aspiren a participar en una convocatoria por movilidad deberán presentar declaración responsable de que cumplen el presente requisito.

Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de iniciar el curso de capacitación.

ANEXO IV. SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN A LAS PRUEBAS SELECTIVAS OFICIAL DE POLICÍA

<i>A rellenar por la Administración:</i>		<i>A rellenar por la persona interesada</i>	
Justificante de abono tasas		Modalidad a la que se presenta	
Modelo autobaremación		Promoción interna (1 plaza)	
Méritos alegados (mov. horiz.) poseer bachiller o equivalente		Movilidad vertical (2 plazas)	
Permanencia categoría inmed.Inferior			
No se halla en situación 2.ª actividad			
Carece de anotaciones por falta G o Mg			
Faltar más de 10 años para 2.ª actividad por edad			
Observaciones:			

Cobertura de seis plazas de Funcionarios/as de Carrera pertenecientes al grupo C, subgrupo C-1, Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, denominación Oficial de Policía Local, perteneciente a la Escala Básica, una de ellas mediante Promoción Interna por Concurso Oposición y dos de ellas por movilidad vertical (con ascenso). Oferta Empleo Público de 2021.

Identificación de la persona interesada:

Primer apellido:	
Segundo apellido:	
Nombre:	
DNI:	
Fecha de nacimiento:	

Domicilio (a efectos de notificación):

Domicilio:	
Localidad:	
Provincia:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	

Derechos de examen:	
Importe ingresado:	_____ €

Declaración:

El/La abajo firmante solicita ser admitido/a en las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y declara que son ciertos los datos consignados en la misma, y que reúne los requisitos y condiciones exigidos en la Base tercera y Anexo III de la Convocatoria arriba identificada, y conoce íntegramente y acepta las Bases por las que ha de regirse el proceso selectivo.

En _____, a ___ de _____ de 202__

Fdo.: El/la solicitante:

<i>A rellenar por la persona interesada</i>	
Modalidad a la que se presenta	
Promoción interna (1 plaza)	
Movilidad vertical (2 plazas)	

ANEXO V. MODELO AUTO-BAREMACIÓN OFICIAL DE POLICÍA

Datos personales.

Apellidos y nombre	DNI

Méritos alegados:

– Titulación (máximo 4 puntos).

- Doctor: 2.00 puntos.
- Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 1.50 puntos.
- Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Superior en criminología o equivalente: 1.00 punto.
- Bachiller, Técnico Superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente: 0.50 puntos.

Núm. doc.	A cumplimentar por la persona aspirante		A cumplimentar por el Tribunal	
	Titulación académica	Puntuación aspirante	Puntuación asignada	Causa de no valoración (si procede)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
Total valoración:				

1. Antigüedad (máximo 4 puntos):

- Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira: 0,20 puntos.
- Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira: 0,10 puntos.
- Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: 0,10 puntos.
- Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

	A cumplimentar por la persona aspirante		A cumplimentar por el Tribunal	
	Titulación académica	Puntuación aspirante	Puntuación asignada	Causa de no valoración (si procede)
Categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira				
Otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad				
Otros Cuerpos de las Administraciones Públicas				
Total valoración:				

2. Formación y docencia (máximo total apartado: 4 puntos).

2.1. Formación.

Cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados:

- Entre 20 y 35 horas lectivas: 0,25 puntos.
- Entre 36 y 75 horas lectivas: 0,30 puntos.
- Entre 76 y 100 horas lectivas: 0,35 puntos.
- Entre 101 y 200 horas lectivas: 0,40 puntos.
- Más de 200 horas lectivas: 0,50 puntos.

Núm. doc.	A cumplimentar por la persona aspirante				A cumplimentar por el tribunal	
	Denominación	Organismo que lo imparte	Núm. de horas	Puntuación aspirante	Puntuación asignada	Causa de no valoración (si procede)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						

Núm. doc.	<i>A cumplimentar por la persona aspirante</i>				<i>A cumplimentar por el tribunal</i>	
	<i>Denominación</i>	<i>Organismo que lo imparte</i>	<i>Núm. de horas</i>	<i>Puntuación aspirante</i>	<i>Puntuación asignada</i>	<i>Causa de no valoración (si procede)</i>
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
Total valoración:						

2.2. Docencia, ponencias y publicaciones: Docencia:

Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1.00 punto. Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos.

Núm. doc.	<i>A cumplimentar por la persona aspirante</i>				<i>A cumplimentar por el tribunal</i>	
	<i>Denominación</i>	<i>Organismo que lo imparte</i>	<i>Núm. de horas</i>	<i>Puntuación aspirante</i>	<i>Puntuación asignada</i>	<i>Causa de no valoración (si procede)</i>
1						
2						
3						
4						
5						
Total valoración:						

Ponencias y publicaciones:

Máximo de 0.20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1.00 punto.

Núm. doc.	<i>A cumplimentar por la persona aspirante</i>				<i>A cumplimentar por el tribunal</i>	
	<i>Denominación</i>	<i>Organismo que lo imparte</i>	<i>Núm. de horas</i>	<i>Puntuación aspirante</i>	<i>Puntuación asignada</i>	<i>Causa de no valoración (si procede)</i>
1						
2						
3						
4						
5						
6						
Total valoración:						

3. Otros méritos. (Máximo 4 puntos).

- Medalla de oro: 3 puntos.
- Medalla de plata: 2 puntos.
- Cruz con distintivo verde: 1 punto.
- Cruz con distintivo blanco: 0,75 puntos.
- Medalla al Mérito de la Policía Local del Municipio o, en su caso, con la Medalla del Municipio por su labor policial: 0,50 puntos.
- Medalla o Cruz con distintivo rojo al Mérito de un Cuerpo de Seguridad: 0,50 puntos.
- Felicitación pública individual acordada por el Ayuntamiento en Pleno (máximo 4 felicitaciones), cada una: 0,25 puntos.

Núm. doc.	A cumplimentar por la persona aspirante				A cumplimentar por el tribunal	
	Denominación	Organismo que lo imparte	Núm. de horas	Puntuación aspirante	Puntuación asignada	Causa de no valoración (si procede)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
Total valoración:						

	Titulación académica	Antigüedad	Formación y docencia	Puntuación total aspirante	Puntuación total Tribunal
Puntuación total:					

En caso de necesitar más filas en algún apartado, se adicionarán las hojas que sean necesarias.

La persona abajo firmante declara bajo su expresa responsabilidad, que son ciertos los datos consignados en este modelo de auto-baremación, que los méritos alegados se encuentran acreditados con la documentación adjunta, conforme a lo requerido en las Bases de la Convocatoria, y que su puntuación de auto-baremo es la que figura en la casilla «Puntuación total aspirante» de este impreso.

En _____, a ___ de _____ de 202__

Fdo.: El/la solicitante:

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo contencioso administrativo de Sevilla o aquel en el que tenga su domicilio, a su elección, en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente. Lo que se hace público para general conocimiento.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Marchena a 8 de junio de 2022.—La Alcaldesa. María del Mar Romero Aguilar.

36W-3898

VALENCINA DE LA CONCEPCIÓN

Visto que ha expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión para la provisión como personal funcionario de carrera, de una plaza vacante de Policía Local en la plantilla de este Ayuntamiento.

Vistas las bases de la convocatoria aprobadas junto con la convocatoria en resolución de Alcaldía núm. 350/2022 de fecha 7 de marzo de 2022 y resolución de Alcaldía de corrección de errores 429/2022 de fecha 22 de marzo, y en virtud del artículo 20 del Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y del artículo 21.1.g de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, resuelvo:

Primero. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS

Nombre	Registro de entrada	Fecha de entrada
Alberto Escacena Macias	2022-E-RE-1676	25/05/2022 13:08
Alejandro Nieves Martín	2022-E-RE-1691	25/05/2022 20:18
Alejandro Osto Amián	2022-E-RE-1604	21/05/2022 11:15
Antonio Delgado Huerta	2022-E-RE-1584	18/05/2022 20:19
Emilio Ribelot Fernandez	2022-E-RE-1559	17/05/2022 11:27
Estela María Díaz Márquez	2022-E-RE-1482	09/05/2022 23:09
Francisco Javier Martínez Garrido	2022-E-RE-1677	25/05/2022 13:38
Gregorio Córdoba Solís	2022-E-RE-1673	25/05/2022 12:37
Rubén Yebenes Varela	2022-E-RE-1365	27/04/2022 10:21
Samuel Pérez Gijón	2022-E-RE-1386	28/04/2022 02:19
Sonia Guerrero Fernández	2022-E-RC-2497	03/05/2022 14:44

RELACION DE ASPIRANTES EXCLUIDOS

<i>Nombre</i>	<i>Registro de entrada</i>	<i>Fecha de entrada</i>	<i>Motivo de la exclusión</i>
Alejandro del Pozo Martínez	2022-E-RE-1549	16/05/2022 18:53	Falta declaración responsable
Alejandro Gómez Carvajal	2022-E-RC-2787	18/05/2022 14:41	Falta declaración responsable
Amanda Romay Herrera	2022-E-RE-1371	27/04/2022 12:54	Falta declaración responsable
Ana Isabel Ruz Reina	2022-E-RE-1374	27/04/2022 13:42	Falta declaración responsable
Ana María González Osuna	2022-E-RE-1696	25/05/2022 22:20	Falta permiso de conducción
Ángela Mora Rodríguez	2022-E-RE-1405	29/04/2022 12:47	Falta declaración responsable y justificante de bonificación
Ángela Rodríguez Carrera	2022-E-RE-1456	06/05/2022 18:02	Falta declaración responsable y permiso de conducción
Ángela Rubio Granado	2022-E-RE-1539	15/05/2022 19:54	Falta declaración responsable
Antonio Franco Pineda	2022-E-RC-2973	25/05/2022 14:25	Falta declaración responsable y permiso de conducción
Auxiliadora Consolación Martos Ale	2022-E-RE-1408	29/04/2022 19:06	Falta declaración responsable
Carlos Javier Domínguez Gil	2022-E-RE-1672	25/05/2022 12:30	Falta declaración jurada, permiso de conducción y título
Daniel Boquizo Abarca	2022-E-RE-1502	11/05/2022 14:55	Falta declaración responsable y permiso de conducción
Daniel Ortega Palomo	2022-E-RE-1583	18/05/2022 19:38	Falta declaración responsable y pago de tasas
David Garfia Carcia	2022-E-RE-1675	25/05/2022 13:05	Falta permiso de conducción y título
David González Aparicio	2022-E-RE-1378	27/04/2022 16:13	Falta declaración responsable y permisos de conducción
Eugenio Romero Caballero	2022-E-RE-1641	24/05/2022 14:27	Falta declaración responsable, título y permiso de conducción
Fernando Máximo Martín Fernández	2022-E-RE-1594	20/05/2022 09:21	Falta permiso de conducción
Francisco Javier Solís Bernal	2022-E-RE-1382	27/04/2022 18:40	Falta declaración responsable y título
Francisco Prieto Montero	2022-E-RE-1455	06/05/2022 17:01	Falta declaración responsable, título y permiso de conducción
José Manuel Barrera Vega	2022-E-RC-2896	25/05/2022 15:04	Falta pago de tasas
José María Magriz Arriaza	2022-E-RE-1654	24/05/2022 21:58	Falta declaración responsable
Julio Thevenet Rodríguez	2022-E-RE-1483	10/05/2022 02:38	Falta declaración responsable
José Manuel Garrido Delgado	2022-E-RC-2703	16/05/2022 12:40	Falta declaración responsable, título y permiso de conducción
Leonor del Valle Rojas	2022-E-RE-1397	28/04/2022 17:15	Falta declaración responsable y título
Manuel Antonio Méndez Gómez	2022-E-RE-1388	28/04/2022 10:22	Falta declaración responsable
Manuel Jesús Macías Castillo	2022-E-RE-1453	06/05/2022 13:34	Falta declaración responsable
Manuel Jurado Armario	2022-E-RE-1417	02/05/2022 13:46	Falta declaración responsable
Manuel Míguez Rojo	2022-E-RC-2561	09/05/2022 11:32	Falta declaración responsable
María Isabel Sánchez Martínez	2022-E-RE-1621	23/05/2022 21:31	Falta permiso de conducción
María Jessica Coto Cid	2022-E-RE-1495	11/05/2022 12:33	Falta declaración responsable
Miguel Ángel Capitán Dorado	2022-E-RE-1493	11/05/2022 11:36	Falta declaración responsable
Miguel Ángel Gavira Caro	2022-E-RE-1684	25/05/2022 16:42	Falta título
Miguel Ángel Romero Gutiérrez	2022-E-RE-1438	04/05/2022 22:16	Falta declaración responsable y título
Miriam Rodríguez Alcántara	2022-E-RE-1437	04/05/2022 18:58	Falta declaración responsable
Pablo Cumplido Franco	2022-E-RE-1552	16/05/2022 21:56	Falta declaración responsable y pago de tasas
Patricia Merino Blatnik	2022-E-RE-1656	25/05/2022 00:00	Falta permiso de conducción
Pedro Javier Castaño Acosta	2022-E-RE-1496	11/05/2022 12:39	Falta declaración responsable
Rafael Hidalgo Ramos	2022-E-RC-2452	29/04/2022 08:45	Falta declaración responsable y título
Rafael Márquez Suárez	2022-E-RE-1590	19/05/2022 11:32	Falta declaración responsable
Roberto Herrera Herrera	2022-E-RE-1446	05/05/2022 14:26	Falta declaración responsable
Sergio Travesedo Dobarganes	2022-E-RE-1690	25/05/2022 20:10	Falta permiso de conducción
Tamara Rodríguez Coronel	2022-E-RE-1418	02/05/2022 17:59	Falta declaración responsable

Segundo. Otorgar a los aspirantes excluidos un plazo de diez días a partir de la publicación del anuncio con la lista provisional de admitidos y excluidos en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y en tablón de anuncios del Ayuntamiento, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

Tercero. Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el tablón de anuncios y en Portal de Transparencia de este Ayuntamiento.

En Valencina de la Concepción a 8 de junio de 2022.—La Alcaldesa accidental, Sonia Arellano González. El Secretario, Jacinto Martín Ruiz.

34W-3902

EL VISO DEL ALCOR

Corrección de errores

Don Gabriel Antonio Santos Bonilla, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Considerando la resolución 2220/2021 de 17 de diciembre de 2021 Alcaldía-Presidencia mediante la se aprobaron las Bases Reguladoras que rigen convocatoria de plazas de naturaleza funcionarial ofertadas en la Oferta de Empleo Público 2018 y las Bases Reguladoras que rigen la convocatoria de plazas de laborales ofertadas en la Oferta de Empleo Público de 2018.

Dichas Bases fueron publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 298 de 28 de diciembre de 2021, se detecta error material de transcripción, en lo expresado en el literal del anuncio de la convocatoria, no en el contenido de las propias bases que regirá dicha convocatoria, por tanto:

Donde dice:

«Que mediante resolución número 2220/2021 de 17 de diciembre, esta Alcaldía-Presidencia ha aprobado las Bases Reguladoras que rigen la convocatoria de plazas de naturaleza funcionarial incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria 2018 correspondiente a procesos consolidación/estabilización de empleo temporal:

- 2 plazas como Oficial 1.^a Mantenimiento, perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales: Personal Oficio. Grupo C2. Nivel complemento de Destino 16.
- 1 plaza Oficial 2.^a Mantenimiento, perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales: Personal Oficio. Grupo C2. Nivel complemento de Destino 15.
- 1 plaza Oficial 1.^a Mecánico/a, perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales: Personal Oficio. Grupo C2. Nivel complemento de Destino 16.
- 1 plaza Oficial 1.^a Mantenimiento, perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales: Personal Oficio. Grupo C2. Nivel complemento de Destino 16.»

Debe decir:

«Que mediante resolución número 2220/2021 de 17 de diciembre, esta Alcaldía-Presidencia ha aprobado las Bases Reguladoras que rigen la convocatoria de plazas de naturaleza funcionarial incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria 2018 correspondiente a procesos consolidación/estabilización de empleo temporal:

- 2 plazas como Oficial 1.^a Mantenimiento, perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales: Personal Oficio. Grupo C2. Nivel complemento de Destino 16.
- 1 plaza Oficial 2.^a Mantenimiento, perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales: Personal Oficio. Grupo C2. Nivel complemento de Destino 15.
- 1 plaza Oficial 1.^a Mecánico/a, perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales: Personal Oficio. Grupo C2. Nivel complemento de Destino 16.
- 1 plaza Conductor, perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales: Personal Oficio. Grupo C2. Nivel complemento de Destino 16.»

Considerando el artículo 109 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y consecuentemente la capacidad las Administraciones Públicas para rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En El Viso del Alcor a 9 de mayo de 2022.—El Alcalde-Presidente, Gabriel Antonio Santos Bonilla.

36W-3598

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