



# Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Lunes 29 de junio de 2020

**Número 149**

## S u m a r i o

### **JUNTA DE ANDALUCÍA:**

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -  
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad:  
Delegación Territorial en Sevilla:  
Convenio Colectivo de la Oficina provincial de Cruz Roja en  
Sevilla con vigencia en los términos establecidos en el artículo 3  
del texto convencional ..... 3
- Plan de igualdad de la empresa Interserve Facilities Services ... 18

### **ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:**

- Juzgados de lo Social:  
Sevilla.—Número 5: autos 254/18 ..... 28
- Málaga.—Número 8: autos 1033/18..... 29
- Santa Cruz de Tenerife.—Número 2: autos 198/20 ..... 29

### **AYUNTAMIENTOS:**

- Sevilla.—Gerencia de Urbanismo: Estudio de detalle ..... 30
- Aguadulce: Convocatoria para la provisión de dos plazas de  
Policía Local ..... 30
- Alcalá de Guadaíra: Matrícula fiscal ..... 39
- Castilblanco de los Arroyos: Convocatoria para la provisión de  
cuatro plazas de Policía Local ..... 39
- El Castillo de las Guardas: Modificación de la plantilla de  
personal..... 47
- Dos Hermanas: Expediente de modificación presupuestaria ... 48
- Guadalcanal: Convocatoria para la provisión de los puestos de  
Jueces de Paz titular y sustituto..... 49
- El Pedroso: Expediente de modificación de créditos ..... 49
- La Puebla de los Infantes: Modificación de ordenanza fiscal. ... 50



## JUNTA DE ANDALUCÍA

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

#### *Delegación Territorial en Sevilla*

Convenio o acuerdo: Oficina provincial de Cruz Roja Española en Sevilla.

Expediente: 41/01/0030/2020

Fecha: 12 de mayo de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Juan Antonio Gutiérrez Serradilla.

Código: 41002742011995.

Visto el Convenio Colectivo de la Oficina Cruz Roja Española en Sevilla (Código 41002742011995), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos establecidos en el art. 3 del texto convencional.

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

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

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

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Oficina Cruz Roja Española en Sevilla (Código 41002742011995), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos establecidos en el art. 3 del texto convencional.

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

En Sevilla a 12 de mayo de 2020.—La Delegada Teritorial, María Mar Rull Fernández.

#### CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SEVILLA

#### Capítulo I. Ámbito de aplicación

##### Artículo 1 *Determinación de las partes.*

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Sevilla y de otra la representación legal de los trabajadores de Cruz Roja Española en Sevilla han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

##### Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias y centros de trabajo de dependientes de Cruz Roja Española en Sevilla.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. El personal contratado para talleres de empleo, escuelas taller y casas de oficios subvencionados por la Consejería de Empleo.
2. El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el SAE a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas en el desarrollo de proyectos y servicios de interés general y social.
3. El personal contratado en virtud de convenios, conciertos o concursos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal, bien entendido que, tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio.
4. Las personas que ocupen el cargo de Secretaría y Coordinación Provincial.
5. El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.
6. El personal docente que imparta formación de forma esporádica.
7. El personal contratado para la promoción de venta en Sorteos.

Así mismo queda excluido por sus especiales condiciones, el personal de la Escuela Universitaria de Enfermería, la Asamblea Autonómica de Cruz Roja Española en Andalucía y del Hospital Victoria Eugenia de Sevilla.

### Artículo 3. *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y extenderá su vigencia hasta el 31/12/2023.

Llegado su vencimiento, el convenio se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de cualquiera de las partes.

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, comunicándolo a la otra por cualquier medio que garantice su recepción.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora. Durante la negociación del nuevo convenio, permanecerá vigente el convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya

### Artículo 4. *Unidad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos siguientes: 10, 21, 31 y 32 se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la comisión negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo en el plazo improrrogable de quince días naturales, no modificándose lo pactado hasta tanto no sea sustituido por la nueva redacción

### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

### Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente convenio, se crea una comisión paritaria compuesta por dos miembros de cada parte.

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación, salvo los meses de julio y agosto, en los que sólo se reunirá por cuestiones de urgencia, en cuyo caso la antelación será de 5 días, y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar, así como la documentación relativa a los mismos.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- A. Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- B. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.
- C. Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este convenio.
- D. Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.
- E. Determinar el árbitro para cuando sea imposible lograr un acuerdo sobre las cuestiones planteadas a la comisión.
- F. Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de todos sus miembros, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de todos los miembros de la comisión o de los que sustituyan a los titulares.

Todas las resoluciones que la comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la comisión paritaria, se planteará la divergencia a los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), con carácter previo a la vía judicial.

## Capítulo II. Organización del trabajo

### Artículo 7. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, facultad que ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores conforme a la legislación vigente.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- A. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- B. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- C. La adecuada y eficaz adscripción profesional de las trabajadoras y trabajadores.
- D. La profesionalización y promoción del personal.
- E. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- F. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- G. El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

#### Artículo 8. *Voluntariado y código de conducta.*

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la Organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

### Capítulo III. Del personal de Cruz Roja

#### Artículo 9. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales; y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponda con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en el presente Convenio.

El nivel profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias del mismo, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

#### Artículo 10. *Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.*

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador o trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### Artículo 11. *Grupos profesionales.*

El personal afectado por este convenio se clasifica en grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa en base a su capacidad rectora.

Dentro de cada grupo profesional se definen diferentes niveles, que recogen las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este convenio los siguientes grupos profesionales:

##### Grupo I. Titulado/a 1

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Licenciados Universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, o equivalentes.

##### Grupo II. Titulado/a 2

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, o equivalentes

##### Grupo III. Técnico/a Especialista

Son aquellos trabajadores que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante. Y aquellas personas en posesión de Bachillerato, FP de segundo y tercer grado que asuman funciones técnicas complejas y acrediten una experiencia mínima de 5 años en el desempeño de las mismas, y dentro del seno de la Institución, sin que el cumplimiento de este último requisito suponga la clasificación automática en dicho subgrupo del trabajador o trabajadora.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles siguientes:

Nivel I. Técnico/ especialista.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida o la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el proyecto.

Nivel II. Administrativo/a.

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica y el desempeño de tareas con autonomía y responsabilidad, con personal o no a su cargo. En este nivel se incluye administrativo, Instaladores/as.

Nivel III. Monitor/a; Mediador/a, Animador/a

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el programa, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado.

Grupo IV. Técnico/a auxiliar

Son aquellos trabajadores que, bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado Escolar o Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

En este grupo se incluye, técnico auxiliar, auxiliar administrativo y operador

Grupo V. Servicios Generales

Pertenece a este grupo los operarios y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá la titulación o experiencia contrastada del oficio o puesto de trabajo ofertado.

A efectos de retribución los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel I .Conductor

Nivel II. Personal de mantenimiento, Conserje, Carretillero/Mozo y limpiador

Le corresponden las funciones básicas de estos oficios, con responsabilidad, y en cuyo trabajo pueden ser auxiliados por otros trabajadores bajo su dependencia.

#### Capítulo IV. Selección, contratación y promoción

##### Artículo 12. Selección de personal.

La dirección de Cruz Roja Española en Sevilla determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño y en su caso, las circunstancias que puedan considerarse como méritos para efectuar la selección.

En los procesos selectivos que tengan que realizarse para ocupar los distintos puestos vacantes en la plantilla de la empresa, participarán las personas que ocupen los puestos de la secretaría y la coordinación provinciales, y/o los técnicos que la dirección estime necesarios.

La oferta de trabajo se hará pública con al menos 7 días de antelación a la fecha de selección y contratación, de la que se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores, conforme al procedimiento de calidad de CRE

La información previa a la que se refiere el párrafo anterior no será necesaria en casos urgentes y en contratos de interinidad. Así como a las plazas de duración inferior a 6 meses, al objeto de dotar a este proceso de agilidad necesaria. No obstante, se respetarán los principios generales anteriormente citados.

El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

##### Artículo 13. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 6 meses para los Grupos I y II y de dos meses para el resto.

##### Artículo 14. Formación.

Al personal afectado por el presente convenio se le facilitará la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Cruz Roja Española elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan, del cual tendrán conocimiento los representantes de los trabajadores.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del plan o departamento de quien dependa el trabajador o trabajadora, de acuerdo con las personas que ocupen el cargo de Coordinación y Secretaría, y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

#### Artículo 15. *Contratación.*

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio.

Podrá ser utilizada cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación y los contratos serán formalizados siempre por escrito.

Los contratos temporales en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción podrán prorrogarse hasta doce meses en un periodo de 18 meses.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregará copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores.

El personal con contrato laboral de Cruz Roja Española deberá formalizar compromiso de confidencialidad.

El personal laboral participará en las acciones de captación de fondos organizadas por la Institución aun no constituyendo el objeto fundamental de su prestación, no suponiendo dicha actividad valoración alguna en el desempeño de su puesto de trabajo.

#### Artículo 16. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente.

Se considera una obra o servicio con sustantividad propia, y por tanto se podrá utilizar el contrato de obra o servicio, para aquellos trabajos derivados de convenios o adjudicaciones con la Administración, sea ésta estatal, autonómica o local, determinada y que la entidad no realizaría si no estuviese convenida o financiada por la administración.

#### Artículo 17. *Extinción del contrato.*

El contrato se extinguirá por cualquiera de las causas contempladas en la normativa laboral vigente.

#### Artículo 18. *Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

#### Artículo 19. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

### Capítulo V. Jornada y permisos

#### Artículo 20. *Jornada de trabajo y descanso semanal.*

##### a) Jornada Laboral General

Con carácter general, la jornada de trabajo a tiempo completo será de 38 horas semanales, salvo en el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre, que será de 35 horas semanales.

La distribución de la jornada laboral ordinaria habitual será de lunes a jueves en horario de 8:00 a 15:00 horas más dos tardes en semana en horario de 16:00 a 17:30 horas y los viernes de 8:00 a 15:00 horas. Desde el 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de 8:00 a 15:00 horas.

Para el personal en plantilla a 31/12/2012 se entenderá como derecho adquirido la realización de una sola tarde a la semana.

La distribución de la jornada laboral ordinaria habitual para el personal mencionado en el párrafo anterior será de lunes a jueves en horario de 8:00 a 15:00 horas más una tarde en semana en horario de 16:00 a 19:00 horas y los viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Estos trabajadores pueden optar por la aplicación de las condiciones horarias del nuevo convenio antes del inicio de cada año natural de vigencia del mismo.

Para los centros con horarios especiales, anualmente se elaborará un calendario en el que, atendidas las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas, se fije la distribución de la jornada que garantice la cobertura de estas necesidades y respetando en todo caso los descansos que marque la ley y el máximo de la jornada anual a la que se refiere este artículo.

El personal con contratos a tiempo parcial, distribuirá su jornada según quede recogido en sus contratos de trabajo.

##### b) Flexibilidad Horaria

Con carácter general, y solo en los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, existirá una flexibilidad horaria en las entradas y salidas conforme a lo siguiente:

- Jornada de invierno de lunes a viernes:

Mañanas, entradas de 7:45 a 9:30 horas y salidas de 13:30 a 16:30 horas, siendo el horario de presencia obligatoria de 09:30 a 13:30

Tardes, entradas de 14:30 a 16:30 horas y salidas de 17:30 a 20:30; siendo el horario de presencia obligatoria de 16:30 a 17:30. La jornada de tarde mínima será de hora y media.

- Jornada de verano de lunes a viernes:

Entradas de 7:45 a 8:30 horas y salidas de 14:45 a 15:30 horas

Para el personal en plantilla a 31/12/2012, si las necesidades del servicio lo permiten, podrán optar a la siguiente flexibilidad horaria:

- Jornada de invierno de lunes a viernes:

Mañanas, entradas de 7:45 a 9:30 horas y salidas de 13:30 a 16:30 horas, siendo el horario de presencia obligatoria de 09:30 a 13:30

Tardes, entradas de 14:30 a 17:30 horas y salidas de 18:45 a 20:30 horas, siendo el horario de presencia obligatoria de 17:30 a 18:45

- Jornada de verano de lunes a viernes:

Entradas de 7:45 a 8:30 horas y salidas de 14:45 a 15:30 horas.

Son normas generales para todas las personas trabajadoras:

La jornada mínima diaria será de seis horas y media, salvo los viernes y días que se realice sólo horario de mañana que será de cinco horas y media, siendo la jornada máxima de diez horas.

Entre el final de la jornada de mañana y el inicio de la jornada de tarde debe transcurrir al menos 1 hora.

Dentro del marco de flexibilidad horaria no se podrán acumular más de diez horas negativas o positivas. La compensación de horario a realizar dentro del horario establecido como presencia obligatoria, deberá ser autorizada previamente por la entidad.

Los que realicen una jornada diaria continuada de al menos seis horas podrán disfrutar de una pausa de 30 minutos, computable como tiempo de trabajo efectivo.

La entidad podrá modificar la presencia obligatoria con ocasión de la realización de formación, talleres o reuniones necesarias para la organización.

Artículo 21. *Jornada laboral en fechas especiales.*

Para el personal de oficina, y en los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, se establecerán horarios especiales, conforme a lo indicado a continuación y en las siguientes fechas:

Semana Santa                      Lunes, Martes y Miércoles Santo:

De 9:00 a 13:00 horas

Feria (según localidad del centro de trabajo)                      Lunes a jueves: De 9:00 a 13:00 horas.

Viernes: No laborable.

Navidad 24 y 31 de diciembre; y 5 de enero:

No laborable.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables por cada año natural y completo de servicio o en la parte proporcional al tiempo trabajado, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del mismo año natural, y en todo caso antes de la fecha de finalización del contrato, con arreglo a la planificación anual de las mismas.

Para los centros con jornadas especiales, las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales, iniciándose en día hábil para el trabajador/ trabajadora, y en todo caso trascurrido el descanso semanal que le corresponda.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán en un máximo de dos períodos al año, y que a propuesta del trabajador o trabajadora, serán concedidas por la empresa, en función de las necesidades del servicio o departamento al que estén adscritos.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa, podrá disfrutarse este permiso en 3 períodos.

El período de disfrute será preferentemente el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Antes del 1 de mayo de cada año, los diferentes servicios y/o centros presentarán las fechas propuestas de disfrute, que deberán ser autorizadas por la Coordinación y/o Secretaría Provinciales.

Los trabajadores o trabajadoras que no presenten la solicitud en la fecha indicada estarán sujetos a disfrutar las vacaciones cuando el servicio lo permita.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia entre las propuestas de vacaciones del personal de un mismo servicio, departamento, o centro, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se resolverá por sorteo, realizado por los trabajadores afectados, en presencia de su la persona superiora inmediata.

El personal con hijos menores de edad, tendrán preferencia para disfrutar el período vacacional en período no lectivo.

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

Las vacaciones anuales no podrán acumularse a otro tipo de licencias o permisos.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las del párrafo siguiente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 23. *Licencias y permisos retribuidos.*

El personal tendrá derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación, a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Público. Se iniciará el cómputo el día del matrimonio o inscripción, en caso de ser festivo o no laborable, el siguiente hábil. El disfrute del permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables; y por fallecimiento, dos días laborables dentro de la provincia y cuatro días fuera de ella, siendo de cinco días cuando se trate de un pariente de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho. El permiso se podrá disfrutar de forma alterna o fraccionada por días mientras no haya alta médica

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.



3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

4. Dos días por traslado de domicilio habitual.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y/o liberatorios para la obtención de títulos de carácter oficial o Jefatura de Tráfico para la obtención del permiso de conducir.

Estos permisos deberán ser justificados mediante certificado del centro oficial donde se realicen los exámenes, indicando el horario de los mismos.

8. El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, también podrá acumular la hora de ausencia en jornadas completas con un máximo de quince días.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada previstos en los apartados 8 y 9 de este artículo corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada de trabajo.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

10. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia que por imposibilidad de elección (pruebas y especialistas en la seguridad social) por parte del trabajador, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, se dispondrá de hasta 16 horas anuales para acompañar a familiares a consulta médica. Se tendrá en cuenta el contenido del punto 2 del presente artículo, en cuanto a las limitaciones de parentesco.

El tiempo que exceda de dichas horas tendrá carácter de recuperable.

Para otro tipo de consultas propias o ajenas, se dispondrá de los asuntos propios

11. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen de forma habitual.

12. Seis días de cada año natural por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento, debidamente motivadas.

Este permiso podrá fraccionarse en dos períodos de 3 horas y media por cada día de Asuntos propios, y siempre que ninguno de estos periodos no coincida con la jornada de tarde, ni con las jornadas especiales de Semana Santa y Feria.

Este permiso no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Los días de libre disposición serán proporcionales a la duración del contrato en cada año natural y deben disfrutarse dentro de dicho período.

Los trabajadores con jornada parcial no podrán fraccionar en horas los días de libre disposición.

#### Artículo 24. *Excedencias.*

Además de lo contemplado al efecto en la normativa laboral vigente, el trabajador o trabajadora con relación laboral de más de 3 años ininterrumpidos con la entidad tendrá derecho a la excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por el período de un año, siempre que el motivo de la misma no sea el acceso a otro empleo fuera de la entidad, aspecto éste que habrá de acreditar a su incorporación mediante informe de la vida laboral

En los supuestos de reserva de puesto de trabajo contemplado en el párrafo anterior, y una vez solicitado por el trabajador o trabajadora el reingreso con un mes de antelación, el mismo será automático

Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador o trabajadora

#### Artículo 25. *Permisos no retribuidos.*

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar la suspensión temporal del contrato de trabajo por un plazo no superior a tres meses en el período de dos años consecutivos

Artículo 26. *Horas extras.*

Excepcionalmente, se efectuarán horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente.

Se considerarán horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria, su realización será voluntaria, y deberá ser autorizada previamente por la Secretaría Provincial, salvo los casos de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias se compensarán por el tiempo de descanso equivalente, excepto las realizadas en festivos y fines de semana que se compensarán a razón de 1,25 horas por hora realizada siempre que no sean estos días parte de su jornada habitual de trabajo.

Capítulo VI. Condiciones económicas

Artículo 27. *Retribuciones.*

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo y nivel profesional al que pertenezca, todo ello de acuerdo a las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Las subidas salariales serán las previstas en el anexo I, incluidos todos los conceptos retributivos del siguiente artículo.

Artículo 28. *Conceptos retributivos.*

La retribución del personal estará integrada por los siguientes conceptos: 1.Salario Base.

2.Complementos de puesto de trabajo.

- a) Responsabilidad.
- b) Especifico de puesto.
- c) Turnicidad.
- d) Nocturnidad
- e) Trabajo en fechas especiales.

3.Complementos personales.

- a) Complemento ad personam.
- b) Complemento Personal Transitorio
- c) Complemento Personal de Transporte

4.Pagas Extraordinarias.

Artículo 29. *Salario base.*

Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, que se percibe en 12 mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo y nivel profesional aparece reflejado en la Tabla Salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente.

Artículo 30. *Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable.*

Se abonarán cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario de los diferentes grupos y niveles profesionales y se den algunas de las circunstancias indicadas en los apartados siguientes:

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable, y se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que los motivó, salvo para aquellos trabajadores que por derecho adquirido, ya tuvieran dichos complementos consolidados a fecha 31 de diciembre de 2012.

- a) Responsabilidad.

Corresponde aplicar estos complementos a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan los puestos de responsabilidad, dado que en dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo y nivel profesional.

Se establecen niveles retributivos según la responsabilidad asignada:

- Nivel I. Responsable de Plan/Área.
- Nivel II. Responsable de Programa
- Nivel III. Responsable de Dirección de Centro
- Nivel IV. Adjunto de Dirección

Esta retribución estará sujeta al correspondiente nombramiento firmado por la Presidencia Provincial, teniendo fecha efecto desde ese momento y hasta la fecha del cese del mismo.

La cuantía de estos complementos aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio

- b) Especifico de puesto.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en CTA, Casas de Acogida, CEI y Mantenimiento.

La cuantía de este complemento dependerá del grupo y nivel al que corresponda el trabajador/a según se detalla en la tabla anexa.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

- c) Turnicidad.

Se considera trabajo a turnos a la organización del trabajo según la cual los trabajadores o trabajadoras ocupan los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Corresponde aplicar este complemento a los trabajadores y trabajadoras en los que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo anterior.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

d) Nocturnidad.

Se regulará conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00 ho ras. Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que pueda realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Corresponderá aplicar este complemento a los trabajadores en los que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos La percepción de estos complementos es incompatible con el devengo de horas extraordinarias, pues ya están retribuidas con los mismos.

La cuantía de este complemento aparece en la Tabla Salarial del Anexo I.

e) Trabajo en fechas especiales.

Corresponde aplicar este complemento a los trabajadores y trabajadoras que tengan que realizar su prestación laboral las noches del 24 y 31 de diciembre.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

Artículo 31. *Complementos Personales.*

a) Complemento Ad personam

Este complemento recogerá la diferencia existente entre las cuantías que venían percibiendo el trabajador o trabajadora en el momento de la firma del Convenio, derivadas de la percepción de conceptos o complementos no contemplados en el presente convenio.

Se trata de un complemento personal, consolidable, cotizable, no absorbible y actualizable en el mismo porcentaje que se actualice el salario base.

b) Complemento personal transitorio (CPT)

Este complemento recogerá la diferencia existente entre las cuantías que venía percibiendo el trabajador o trabajadora en el momento de la firma del Convenio, derivadas de la percepción de pluses no contemplados en el presente convenio, o cuando el receptor no reúna los requisitos para la percepción del citado plus, excepto los referidos al extinto complemento de antigüedad que se recoge como complemento Ad personam (contemplado en el apartado anterior) y que serán englobadas en un único complemento denominado CPT que será cotizable y no actualizable.

c) Complemento personal de transporte

Para los trabajadores en plantilla el 31 de diciembre de 2012, y como consecuencia de un derecho adquirido, cuando el centro de trabajo se encuentre en una localidad diferente a la de la residencia del trabajador o trabajadora, se abonará a éstos el importe del transporte público para la ida y la vuelta En caso de no existir transporte público, se abonará el kilometraje a razón de 0,12 € el Km, con un límite de 12 km de distancia en cada trayecto

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán dos y se percibirán de forma prorrateada en 12 mensualidades.

Artículo 33. *Abono de retribuciones.*

El abono de las retribuciones se realizará como máximo dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que indique el trabajador o trabajadora al departamento de personal de la Oficina provincial.

El trabajador o trabajadora, por su parte, estará obligado a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso; y a firmar el recibo de nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

Artículo 34. *Gastos de viaje.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo tenga que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo al alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas originales.

El personal deberá solicitar autorización de su desplazamiento a través de la aplicación de Viajes que se encuentra en la Intranet.

El alojamiento y los billetes con carácter general se gestionarán por la Oficina Provincial

Las cantidades máximas a justificar por manutención y kilometraje serán las siguientes:

- Manutención día completo: 37,40 (cuando se regrese después de las 22:00).
- Manutención medio día: 18,70€ (cuando se regrese después de las 15:30).
- Kilometraje 0,19 €/km. La utilización de vehículo particular deberá ser previamente autorizada.

Al trabajador/a que lo solicite, la empresa le facilitará un anticipo para los gastos de viaje, que será debidamente liquidado en el plazo de las 48 horas siguientes al regreso del mismo.

Artículo 35. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente y enfermedad comunes que requieran hospitalización, se complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma, hasta el 100% de la retribución ordinaria.

También se cobrará el 100 % de la retribución en todas las bajas por enfermedad común en pacientes oncológicos y cuando con motivo de la baja se haya requerido hospitalización.

Para los restantes casos de baja por accidente y enfermedad comunes, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma conforme a los siguientes porcentajes:

Hasta el 100% para la primera baja del año natural.

Hasta el 75% para la segunda.

Hasta el 50% para la tercera.

No se complementarán la cuarta y siguientes bajas dentro del año natural.

La obligación de abonar los complementos por IT, a los que hace referencia este artículo, solo existirá cuando se trate de trabajadores y trabajadoras con las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones por IT de la Seguridad Social.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Provincial, por sí mismo o a través de terceros, la ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que ésta tenga lugar, y a aportar justificante médico que indique la necesidad de permanencia en el domicilio para los 3 primeros días naturales de ausencia, y el parte médico de baja desde la fecha inicial de la ausencia en el caso de superar ésta los 3 días naturales.

En caso de incumplimiento, no se abonará al trabajador el complemento a cargo de la empresa durante su período de incapacidad.

## Capítulo VII. Condiciones sociales

### Artículo 36. *Anticipos Reintegrables.*

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán obtener en el plazo máximo de 3 días desde su solicitud por escrito a la Secretaría Provincial, un anticipo del mes corriente, que no podrá exceder del 25% del salario líquido mensual percibido en el mes anterior.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador o trabajadora en el mismo mes en que tuvo lugar su concesión o en el siguiente si ya estuviera elaborada la nómina del mes en curso.

### Artículo 37. *Préstamos.*

Los trabajadores y trabajadoras con relación laboral de más de tres años ininterrumpidos, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar un préstamo sobre salarios futuros sin interés (los intereses no abonados serán considerados retribución del trabajador o trabajadora a efectos fiscales), siempre que la situación de la empresa lo permita, conforme a lo indicado a continuación:

#### Préstamo ordinario:

Se establecerá un fondo para préstamos ordinarios de 12.000 euros.

Se concederán por un máximo de tres mensualidades del salario líquido percibido en el mes anterior sin considerar las pagas extras.

El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos, y como máximo en las 18 mensualidades siguientes a su concesión, a partes iguales.

Se concederán por riguroso orden de solicitud escrita a la Secretaría provincial, indicando la cuantía y el plazo de reintegro.

Hasta que no haya sido amortizado el 100% del préstamo y hayan transcurrido 6 meses desde la amortización del anterior, el trabajador o trabajadora no podrá solicitar uno nuevo.

En el caso de baja voluntaria o despido, las cantidades adeudadas por este concepto, le serán descontadas al trabajador o trabajadora de la liquidación, y si no fuera suficiente, serán reintegradas en su totalidad por el mismo, el día de la baja.

#### Préstamo Extraordinario:

Se establecerá un fondo para préstamos extraordinarios de 27.000 euros.

Se concederán por un máximo de 9.000 euros y será destinado a la adquisición de primera vivienda, debidamente acreditado mediante título de propiedad y certificación de titularidad de bienes inmuebles.

El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos, y como máximo en las 36 mensualidades siguientes a su concesión, a partes iguales.

Se concederán por riguroso orden de solicitud escrita a la Secretaría provincial, indicando la cuantía y el plazo de reintegro.

Este préstamo será concedido una sola vez al trabajador o trabajadora.

En el caso de baja voluntaria o despido, las cantidades adeudadas por este concepto, le serán descontadas de la liquidación, y si no fuera suficiente serán reintegradas en su totalidad por el mismo, el día de la baja.

### Artículo 38. *Ayudas escolares.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda escolar por cada hijo/a, las siguientes cantidades, en un único pago junto a la nómina del mes de octubre de cada año:

- Estudios de EPO: 90 euros/año
- Estudios de ESO, bachillerato o CFGM hasta los 18 años: 150 euros/año
- Menor de 6 años en Guardería o CEI: 36 euros/mes
- Descendientes de primer grado con discapacidad superior al 33%: 36 euros/mes

Estas ayudas se equiparán en los casos de guarda legal.

Para ser perceptor de estas ayudas, se deberá acreditar documentalmente la matrícula en el centro de enseñanza o guardería y/o aportar los certificados de la minusvalía y/o guarda legal.

### Artículo 39. *Becas Formación.*

Para el personal laboral, se establece un fondo para ayudas de estudios de 1.800 euros.

La cuantía máxima a solicitar será del 50% de la matrícula.

Los estudios a realizar serán de interés y repercusión en la actividad desarrollada por la Institución, en general, y para el puesto de trabajo desempeñado por el solicitante, en particular.

Su solicitud se realizará por escrito a la Secretaría provincial.

Para su cobro deberá aportarse justificante del abono de la matrícula.

Artículo 40. *Condiciones ventajosas.*

Cruz Roja facilitará las siguientes condiciones a los trabajadores/as, cónyuge e hijos/as:

- Plaza y exención de matrícula en las acciones formativas llevadas a cabo por la Oficina Provincial de Sevilla (1 plaza por acción formativa)
- Exención del pago por cualquier otro servicio prestado por la Oficina Provincial de Sevilla.

#### Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 41. *Régimen disciplinario. Graduación de faltas.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias en que concurran en leves, graves y muy graves.

##### A. Faltas leves

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que no se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes
2. No comunicar a la Institución los cambios de domicilio de residencia
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada de un día en un mes.
4. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

##### B. Faltas graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se origina perjuicio a la Institución
3. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución
4. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras, personal directivo y terceros en presencia del público
5. Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.
7. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito
8. Entregarse a juegos, distracciones o realizar actividades ajenas al trabajo, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral
9. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio, siempre que la orden recibida no suponga menoscabo para la dignidad del trabajador o trabajadora, o atente contra su seguridad física o la de terceros
10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

##### C. Faltas muy graves

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes y siempre que suponga graves perjuicios para la entidad
2. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un mes
3. La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.
4. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio
5. La simulación de enfermedad o accidente
6. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Institución, como a los compañeros, compañeras o público en general, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria o negligente en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución
8. Violar el secreto de la correspondencia y comunicaciones telefónicas e informáticas o de los documentos reservados a la Institución
9. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal y del compromiso de confidencialidad.
10. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros de trabajo y al público en general
11. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público
12. No atender al público con la corrección y diligencia debida, faltando notoriamente al respeto y a la consideración
13. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se utilizase el vestuario Institucional o actuando en nombre de la Institución
14. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo
15. El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de los superiores
16. El acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing

17. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo
18. La violación de cualquiera de los principios del movimiento internacional de la Cruz Roja y en especial las actitudes racistas, sexistas y discriminatorias de cualquier clase
19. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera

Artículo 42. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a tres meses.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.
  - Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de hasta un año.
  - Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajado ra, o multa de haber.

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado o interesada, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la misma. Así mismo, se remitirá copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.

El trabajador dispondrá, en el caso de faltas leves de 2 días hábiles y en el caso de faltas graves y muy graves, de 5 de días hábiles para alegar, también por escrito, lo que estime oportuno para su defensa.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de cinco días hábiles desde la finalización de los plazos contemplados en el párrafo anterior y aunque no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Artículo 43. *Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días desde que la entidad tenga conocimiento de las mismas y en todo caso a los seis meses de su comisión.

El plazo de 2/5 días para efectuar alegaciones interrumpirá el cómputo de la prescripción.

Artículo 44. *Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de la parte, una vez transcurrido el plazo de seis meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

### Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 45. *Seguridad y Salud Laboral.*

En lo relativo a Seguridad y Salud laboral, empresa, trabajadores y trabajadoras estarán sujetos al cumplimiento de la normativa legal aplicable, y muy especialmente en lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos laborales, reglamentos y normas que la desarrollan.

Artículo 46. *Reconocimientos médicos.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos a cargo de la empresa, que se realizarán conforme al protocolo marcado para cada puesto de trabajo por el servicio de prevención de la Mutua y conforme a lo acordado en el Comité de Salud y Seguridad.

Artículo 47. *Uniformidad.*

La empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria, a aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para éstos.

La dirección del Centro determinará el vestuario necesario en cada caso, valorando para ello la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales.

### Capítulo X. Derechos y garantías sindicales

Artículo 48. *Derechos y garantías sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

### Capítulo XI. Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico

Artículo 49. *Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.*

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y las trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad. La utilización será siempre por motivos laborales y no constituirá bajo ningún concepto la violación de la intimidad de los trabajadores.

Artículo 50. *Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.*

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizarán estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

## Capítulo XII. Política de Igualdad

Artículo 51. *Principio de oportunidades y no discriminación.*

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja.

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establezca la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para el ámbito Nacional de la Institución.

Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado.

## ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Año 2019

Grupos Profesionales	Niveles	Importes
Grupo 1. Titulado 1	1	21.995,68 €
Grupo 2. Titulado 2	1	18.814,74 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	18.104,38 €
	2	15.972,74 €
	3	13.641,60 €
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	13.641,60 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	13.641,60 €
	2	12.600,00 €

Complementos	Grupo Profesional	Nivel	Importe	Observaciones
Responsabilidad	Cualquier grupo	1	4.285 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.285 €	Sujeto a nombramiento
		3	2.999 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.285 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.698 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.302 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.212 €	
		2	1.944 €	
		3	1.673 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.673 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.673 €	
		2	1.422 €	
Turnicidad			1.193 €	
Nocturnidad				
Fechas especiales (24 y 31/12)			60,30 € (noche)	

## Año 2020

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Niveles</i>	<i>Importes</i>
Grupo 1. Titulado 1	1	22.655,55 €
Grupo 2. Titulado 2	1	19.379,18 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	18.647,51 €
	2	16.451,92 €
	3	14.050,85 €
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	14.050,85 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	14.050,85 €
	2	13.300,00 €

<i>Complementos</i>	<i>Grupo Profesional</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe</i>	<i>Observaciones</i>
Responsabilidad	Cualquier Grupo	1	4.413 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.383 €	Sujeto a nombramiento
		3	3.089 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.324 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.779 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.371 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.279 €	
		2	2.002 €	
		3	1.723 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.723 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.723 €	
2		1.464 €		
Turnicidad			1.228 €	
Nocturnidad			60 € mes 720 € anual	
Fechas especiales (24 y 31/12)			62,11 € (noche)	

## Año 2021

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Niveles</i>	<i>Importes</i>
Grupo 1. Titulado 1	1	22.882,11 €
Grupo 2. Titulado 2	1	19.766,77 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	18.833,99 €
	2	16.616,44 €
	3	14.191,36 €
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	14.191,36 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	14.191,36 €
	2	13.433 €

<i>Complementos</i>	<i>Grupo Profesional</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe</i>	<i>Observaciones</i>
Responsabilidad	Cualquier Grupo	1	4.457 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.417 €	Sujeto a nombramiento
		3	3.120 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.337 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.807 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.394 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.301 €	
		2	2.022 €	
		3	1.740 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.740 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.740 €	
2		1.479 €		
Turnicidad			1.241 €	
Nocturnidad			60,6 € mensual 727,2 € anual	
Fechas especiales (24 y 31/12)			62,73 € (noche)	

## Año 2022

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Niveles</i>	<i>Importes</i>
Grupo 1. Titulado 1	1	23.110,93 €
Grupo 2. Titulado 2	1	20.162,10 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	19.022,33 €
	2	16.782,61 €
	3	14.333,27 €



Grupos Profesionales	Niveles	Importes
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	14.333,27 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	14.333,27 €
	2	13.567 €

Complementos	Grupo Profesional	Nivel	Importe	Observaciones
Responsabilidad	Cualquier Grupo	1	4.502 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.451 €	Sujeto a nombramiento
		3	3.151 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.351 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.835 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.418 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.324 €	
		2	2.042 €	
		3	1.758 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.758 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.758 €	
		2	1.494 €	
Turnicidad			1.253 €	
Nocturnidad			61,20 € mensual 734,4 € anual	
Fechas especiales (24 y 31/12)			63,36 € (noche)	

## Año 2023

Grupos Profesionales	Niveles	Importes
Grupo 1. Titulado 1	1	23.342,04 €
Grupo 2. Titulado 2	1	20.565,34 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	19.212,55 €
	2	16.950,43 €
	3	14.476,60 €
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	14.476,60 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	14.476,60 €
	2	13.703 €

Complementos	Grupo Profesional	Nivel	Importe	Observaciones
Responsabilidad	Cualquier Grupo	1	4.547 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.486 €	Sujeto a nombramiento
		3	3.183 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.364 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.863 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.443 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.348 €	
		2	2.063 €	
		3	1.775 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.775 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.775 €	
		2	1.509 €	
Turnicidad			1.266 €	
Nocturnidad			61,81 € mensual 741,72 € anual	
Fechas especiales (24 y 31/12)			63,99 € (noche)	

## ANEXO II. TABLA EQUIVALENCIAS ENTRE CONVENIOS

## Equivalencias Convenios

Antiguo Convenio	Nombre	Niveles Convenio	Nivel Retributivo	Nuevo Convenio	Nombre	Niveles
Grupo 1	Titulado/a 1	1	1	Grupo 1 Titulado 1	Titulado/a 1	1
Grupo 2	Titulado/a 2	1	2	Grupo 2 Titulado 2	Titulado/a 2	1
Grupo 3	Técnico cualificado	1	3	Grupo 3 Técnico Especialista	Técnico/Especialista	1
	Monitor, Mediador, Animado	2	5	Grupo 3 Técnico/a Especialista	Administrativo	2
	Personal Administrativo	3	4	Grupo 3 Técnico/a Especialista	Monitor, Mediador, Animador	3

<i>Antiguo Convenio</i>	<i>Nombre</i>	<i>Niveles Convenio</i>	<i>Nivel Retributivo</i>	<i>Nuevo Convenio</i>	<i>Nombre</i>	<i>Niveles</i>
Grupo 4	Auxiliar Administrativo	1	5	Grupo 4 Técnicos/as Auxiliares	Técnico Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Operador/a	1
	Auxiliar Socio-Sanitario. Auxiliar de Transporte	2	5	Grupo 4 Técnicos/as Auxiliares	Técnico Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Operador/a	1
Grupo 5	Conductor	1	5	Grupo 4 Técnicos/as Auxiliares	Técnico Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Operador/a	1
	Personal de Mantenimiento.	2	6	Grupo 5 Servicios Generales	Conductor	1
	Limpiador, Peón, Mozo y Vigilante	3	6	Grupo 5 Servicios Generales	Mantenimiento	2

36W-2720

### *Delegación Territorial en Sevilla*

Convenio o acuerdo: Interserve Facilities Services.

Expediente: 41/11/0022/2020.

Fecha: 18 de mayo de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinataria: María del Carmen Jiménez Leiva.

Código: 41100190112020.

Visto el Plan de Igualdad de la Empresa Interserve Facilities Services, S.A. (Código 41100190112020).

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 2.1.º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143, de 12 de junio), sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de las Autoridades Laborales: «Los Acuerdos Sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los Planes de Igualdad en las Empresas, los Acuerdos que aprueban Planes de Igualdad en las Empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los Acuerdos que aprueban planes de Igualdad derivados del Convenio Colectivo de Empresa.

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

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Plan de Igualdad de la empresa Interserve Facilities Services (Código 41100190112020).

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

Sevilla a 18 de mayo de 2020.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

PLAN DE IGUALDAD INTERSERVE FACILITIES SERVICES, S.A.

#### 1.—Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Para dar respuesta a la Ley, y fruto del compromiso de Nuestra Compañía, desarrollamos el primer Plan de Igualdad

dentro del Grupo Rentokil Initial al que pertenecíamos, en lo que supuso el reconocimiento de todos nuestros empleados como un grupo sin condicionantes de ningún tipo, con las mismas oportunidades de crecimiento profesional. Se reconocen, aceptan y valoran las diferencias, pero las mismas no suponen alteración de la igualdad de trato y oportunidad.

En el año 2014, pasamos a pertenecer al Grupo Interserve PLC, desarrollando en el año 2015 nuestro primer plan de igualdad como Interserve Facilities Services, S.A., siendo revisado y modificado en el año 2018.

Con motivo del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se han introducido modificaciones en el Plan de Igualdad que presentamos a continuación.

## 2.—Definición y objetivos del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad de Interserve Facilities Services, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En él se fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan contempla, 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 prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Este plan de igualdad incluye a la totalidad de la compañía.

## 3.—Agentes implicados.

1. Comité de Dirección: La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo del plan de igualdad en la compañía.

2. Dpto. de Recursos Humanos: Los equipos técnicos integran el programa en los procesos habituales de Interserve, haciendo que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

3. Representación legal de trabajadores y trabajadoras: Co-responsables de integrar la igualdad en los procedimientos de la compañía.

4. Comisión permanente de Igualdad: Integrado por:

— Dña. M.ª del Val Fernández Librero. Coordinadora del Plan de Igualdad y Directora Regional.

— Dña. Carmen Jiménez Leiva. Agente de Igualdad y responsable de Relaciones Laborales.

— D. Pedro David Martín Rojas. Director Técnico del Dpto. Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente.

— D. José Manuel Martínez Cano. Director Regional.

— Dña. Belén Andrade. Jefa del Dpto. de Administración de Personal.

— Dña. Nieves Felpeto. Representante social.

Las principales responsabilidades de la Comisión Permanente son:

\* Velar por el cumplimiento de la normativa legal referente a la igualdad y el respeto de la diversidad.

\* Velar por el cumplimiento del plan actual, desarrollándolo y adaptándolo a la situación concreta.

\* Desarrollar el plan, como ente dinámico, incluyendo en el mismo, medidas que avancen en el respeto de la diversidad e igualdad.

\* Dinamizar el plan con nuevos desarrollos posteriores, adaptando al mismo posibles desarrollos legislativos o provenientes de negociación colectiva de ámbito inferior.

\* Recibir, analizar y corregir quejas/sugerencias de los empleados, con normas que incluyan responsabilidades, plazos, ejecución y revisión del plan de acción concreto desarrollado.

\* Proponer a la dirección nuevas medidas para adelantarse a las posibles desviaciones, o corregir las mismas de la manera más inmediata posible.

\* Asesorar a la dirección en todo lo referente a la igualdad efectiva, con informes periódicos sobre el estado de la normativa y los posibles desarrollos de la misma, así como las tendencias en cifras de la situación de la plantilla de Interserve.

5. Agente de igualdad: Sus responsabilidades son:

\* Establecer y propiciar la comunicación fluida con organismos públicos. En concreto, deberá coordinar las actuaciones de la Compañía, con los organismos de contratación locales, para aprovechar la posible bolsa de empleo y utilizarla como vía preferente de selección y cobertura de vacantes.

\* Recibir vía correo electrónico o cualquier otro medio que asegure la confidencialidad del emisor, de denuncias, sugerencias, y/o propuestas sobre la igualdad en la empresa.

\* Elevar a la Comisión de la Igualdad dichas denuncias, sugerencias y/o propuestas, previo informe, para su estudio y valoración.

\* Propiciar el seguimiento de las medidas propuestas por la Comisión, así como el plan de acción de la misma, su seguimiento y control.

\* Impulsar la implicación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral para su participación con medidas que ayuden a profundizar en la igualdad, y/o comunicar de manera fluida y rápida las posibles situaciones que se consideren discriminatorias, así como cualquier propuesta que ayude a avanzar en los principios de este Plan.

6. Plantilla: Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.

No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar es la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente es conviene que la plantilla conozca la cultura general de Interserve, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la compañía.

Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, por ello se ha creado el Comité Permanente de Igualdad y el Agente de Igualdad.

7. Personas expertas – personal interno/consultoras: Papel formador, asesor y de apoyo. Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa.

La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.

8. Comunicación y divulgación: La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que Interserve proyecta, tanto interna como externamente, contribuye al avance y buen funcionamiento del programa.

El plan de Igualdad será publicado en la Intranet de la compañía, y tendrán acceso todos los trabajadores.

Se publicarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo, las medidas de conciliación.

*Buzón de comunicaciones:* ifs- plandeigualdad@irv-if.com.

Se ha habilitado un buzón de comunicaciones, a través de una cuenta de correo que se ha facilitado a todos los trabajadores de la compañía. Esta cuenta de correo interno tiene como objetivo canalizar la comunicación entre los empleados de la compañía y el Agente de Igualdad, quien recogerá las quejas, sugerencias y/o ideas para su estudio y elevación si procede a la Comisión de Igualdad.

El carácter del mismo será absolutamente confidencial, a través de tres vías:

No será necesario identificarse, pudiendo utilizarse correo externo para la comunicación con el mismo.

- \* El Agente de Igualdad velará por la confidencialidad de aquellos trabajadores que quieran comunicarse, estableciendo como principio básico de esta comunicación que lo primordial es el mensaje, y no la identidad de su emisor.
- \* Envío automático de respuesta, con el compromiso de la Compañía de confidencialidad del texto expuesto, así como de la figura del emisario del mismo.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de los empleados con la Comisión de Igualdad como con el Agente de Igualdad, también a través de las distintas Direcciones Regionales, quienes informarán a los mismos de cualquier asunto que consideren del interés en esta materia.

9. Organismos de igualdad: Impulso y asesoramiento permanente.

4.—*Características del plan.*

- \* Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- \* Transversal: implica a todas las áreas de gestión de Interserve.
- \* Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- \* Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- \* Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- \* Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

5.—*Planificación.*

El cronograma de actuación, así como las fechas fijadas para el desarrollo y aplicación de las medidas resultantes de este plan, se reflejan en los «trackers», que contienen las medias de actuación, formando parte integrante de este plan.

6.—*Objetivos.*

Este Tercer Plan tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A la vista de los resultados del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades. Los objetivos generales planteados son los siguientes:

- \* Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- \* Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- \* Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- \* Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- \* Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- \* Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

A tenor de estos objetivos hemos establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Estas medidas se han estructurado en nueve áreas de análisis:

1. Procesos de selección y contratación:

Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Clasificación profesional:

Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

Garantizar que cada posición esté ocupada por la persona que mejor pueda desempeñarla Potenciar la transparencia y objetividad en el desarrollo y promoción de las y los profesionales de Interserve.

Fomentar la transversalidad en la gestión del talento, facilitando que el personal pueda optar a diferentes alternativas de desarrollo, independientemente del lugar donde se originen.

Reforzar el rol de la persona como responsable de su propio desarrollo profesional.

La objetividad en la promoción mediante técnicas como el currículo «ciego» y la transparencia a través de herramientas para la gestión y publicación de puestos.

3. Formación:

Periódicamente analizar el n.º de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.

Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

Formar tanto a mujeres como a hombres de la empresa en liderazgo.

Formar y sensibilizar al Dpto. de RR.HH.

Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

Promoción profesional: Fomentar la promoción de mujeres en puestos directivos y técnicos.

4. Condiciones de trabajo:

Mejorar las condiciones de trabajo de nuestras trabajadoras haciendo hincapié en la vigilancia de la salud.

5. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.

6. Infrarepresentación femenina.

Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.

7. Retribuciones.

Eradicar cualquier brecha salarial por razón de sexo o género en caso de producirse.

Vigilar el cumplimiento de los convenios colectivos provinciales y de empresa, asegurando la no discriminación salarial.

8. Cultura organizativa y clima laboral:

Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.

Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).

Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Protocolo ante casos de violencia de género.

Desarrollar bajo este Plan de Igualdad, los Protocolos de actuaciones regidas por el Protocolo de Prevención y respuesta ante el acoso laboral, particularmente las acciones tendentes a evitar o dar respuesta ante actuaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Establecer un protocolo para víctimas de violencia de género que proteja a este colectivo de trabajadoras.

Estos protocolos incluirán su definición, procedimientos de prevención y respuesta ante denuncias y las medidas sancionadoras.

1. *Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.*

a. Definiciones:

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

b. Tipologías de acoso sexual:

Conductas verbales.

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales.

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico.

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

- c. Tipología de acoso por razón de sexo.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
  - Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
  - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
  - Utilización de humor sexista.
  - Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
  - Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
  - Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
  - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
  - Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
  - Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Conductas de carácter físico.

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

Conductas no verbales.

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

d. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad.

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

e. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista o de género.

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otros grupos vulnerables son las personas homosexuales, transexuales y hombres susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Cualquier tipo de hostigamiento o conducta ofensiva, independiente de su modalidad es objeto de nuestra atención y todas son tratadas en base al mismo protocolo de actuación, ahora bien, cuando hablamos de acoso sexual o por razón de género, en principio y por ser la modalidad más frecuente, pensamos en el que se produce de un hombre a una mujer, por eso y sin restar atención a esta modalidad, queremos hacer hincapié en otras conductas que serán objeto de nuestra atención y que requerirán medidas adicionales.

1. La que se produce entre dos mujeres (mujer-mujer). Ante esta circunstancia la atención y cuidado de las acciones a tomar son de especial relevancia, pues en muchas ocasiones el comportamiento de la agresora, puede estar maquillado o disfrazado con acciones o gestos de amistad, lo que puede hacer dudar a la víctima sobre lo que está ocurriendo. No es fácil entre este grupo discernir entre un gesto de amabilidad y un gesto mal intencionado. También se da el caso de que la víctima es la única preceptora de lo que está sufriendo, pues la actuación de la agresora no es percibida como sospechosa por el resto compañeros/as. Incluso en ocasiones y dependiendo de la astucia de la agresora puede ser hasta difícil de detectar por la víctima por lo que nuestra posición debe ser muy cuidadosa y discreta pero siempre dando el apoyo y arropo a la agredida para que denuncie los hechos. En este grupo también tenemos que englobar aquellos comportamientos que se producen por odio, o prejuicio homofóbico que formarían parte del acoso laboral.

En estos casos, la concienciación y sensibilización de la plantilla es clave, para tomar atención a comportamientos desviados que podrían pasar desapercibidos, para que las víctimas sean conscientes de comportamientos hacia ellas inadmisibles y para prevenir comportamientos de acoso hechos por excesos de confianza sin que la persona que los comete sea consciente de las consecuencias de los mismos.

2. La que se produce de Mujer a Hombre. (Mujer-Hombre). En este caso, la víctima puede llevar durante un largo periodo de tiempo sufriendo las acciones de la parte agresora, pero hasta a la propia víctima le resulta complicado identificarlas y reconocer él mismo la agresión. Tampoco resulta fácil compartirlo con otros compañeros/as pues puede ser origen de burla. La persona agredida se encuentra con la dificultad de que en muchas ocasiones, la víctima es más fuerte físicamente, por lo que su indefensión vendría motivada por comportamientos de grupo, machistas,

que hicieran sentir vergüenza al trabajador, miedo a defenderse y resistencia a denunciarlo. La posibilidad de que la respuesta dada por el trabajador sea perjudicial para él, podría percibirse como alta debido a la incredulidad del grupo y a las posibles contradenuncias de la acosadora que gozarían de más credibilidad. Este machismo puede estar además arraigado también en el propio agredido que se sentirá ridículo con la situación que está sufriendo sin encontrar ninguna salida.

Es por ello que en estos casos las actuaciones deben ir encaminadas, en primer lugar a proteger la confidencialidad de la víctima con procesos que garanticen que la denuncia sea confidencial y dirigida a órganos que se perciban como especializados y objetivos. Por otro lado hay que cuidar la selección del comité investigador que debe estar formado en este tipo de comportamientos y en procesos de investigación objetivos. Por último será necesario trabajar en la igualdad y en la reducción de prejuicios machistas con charlas y material divulgativo relacionado.

3. Es la que se produce entre dos hombres. (Hombre-Hombre). Engloba las condiciones anteriores, por un lado las primeras acciones de la persona acosadora, pueden confundirse con gestos de amistad o bromas con una connotación homofóbica o estereotipada. Pero también en estos casos nos encontramos con la posibilidad de que la víctima sienta vergüenza a sentirse ridiculizado por la situación. Él mismo no llega a creerse lo que está ocurriendo, justificando las bromas o los comentarios recibidos. En este grupo también tenemos que englobar aquellos comportamientos que se producen por odio, o prejuicio homofóbico que formarían parte del acoso laboral.

Para dar respuesta a este tipo de acoso la confidencialidad debe ser altísima, pues es la mejor forma de conseguir que la víctima sea capaz de contar de una manera exhaustiva lo sucedido. La sensibilización de la plantilla ante los prejuicios y comportamientos homofóbicos será vital para prevenir este tipo de acoso. El personal susceptible de recibir acciones de odio y acoso debe sentir la protección de la compañía y la valoración de sus dirigentes incluyendo estos aspectos en la política del grupo.

4. Acoso transgénero: Es el que se produce hacia una persona transexual. Lamentablemente debido a prejuicios, odio y transfobia, hay personas que pueden ver a estos compañeros/as como objeto de burla y/o hostigamiento. Por novedad, por curiosidad o prejuicio se pueden producir en el grupo comportamientos desviados que hagan sentirse a la víctima acosada o marginada. Teniendo miedo o resistencia a comunicarlo a sus superiores si considera que la respuesta será similar a la de los acosadores.

El trabajo con asociaciones de protección a estos colectivos, que participarán en los comités de estudio de caso, las charlas de sensibilización a la plantilla, los materiales divulgativos y/o actuaciones organizativas concretas para reducir conflictos (ej. baños unisex, vestuarios y duchas individuales, etc.) mejorarán las relaciones entre los diferentes grupos y la confortabilidad de este personal. Las personas susceptibles de recibir acciones de odio y acoso deben sentir la protección de la compañía y la valoración de sus dirigentes incluyendo estos aspectos en la política del grupo.

- f. Protocolo de actuación ante el Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

1. *Actuaciones preventivas.*

Las actuaciones para la prevención del acoso de todas las tipologías descritas en la compañía se han recogido en la Tracker de actuaciones y será revisada por la comisión permanente de igualdad que valorará los pasos en la reducción de los casos detectados.

La línea de actuaciones serán las destinadas a la difusión del protocolo de actuación ante el acoso Sexual y/o razón de sexo, la formación y sensibilización de los diferentes colectivos en el mismo, y el estudio y seguimiento de los casos por parte del a comisión de igualdad mediante el informe del agente de igualdad. Además en los comités de estudio de casos se podrán solicitar la participación de representantes de asociaciones y colectivos que puedan mejorar la actuación ante casos concretos.

2. *Actuaciones ante casos registrados.*

- 2.1 Procedimiento de denuncia.

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito firmado por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de los actos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Se deberá garantizar al máximo la confidencialidad de la denuncia para reducir la resistencia o miedo a la misma. Es por ello que se ha dispuesto un correo electrónico, [ifs.plandeigualdades@irv-if.com](mailto:ifs.plandeigualdades@irv-if.com), por el que canalizar la denuncia hacia el comité de expertos directamente y por tanto evitar filtraciones de la misma. También si el denunciante lo desea podrá elevar la misma por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, como por ejemplo carta o mail a la atención del agente de igualdad o de cualquiera de los agentes que integrarán el comité especializado que será creado para estudiar el caso. (Representante de la Dirección, RR.HH., Supervisor/ra de zona, Servicio de PRL, Representante legal de los trabajadores, Miembros de la comisión permanente de igualdad). Una vez registrada la denuncia el agente que la recibe lo comunica al resto de los agentes para que se constituya el comité de estudio del caso que será el responsable de estudiar e investigar la denuncia. Este comité será seleccionado por el agente de igualdad según el caso denunciado, para que se garantice su especialización y objetividad.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

- 2.2 Confidencialidad y protección de los afectados.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima

en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el proceso se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

### 2.3 Composición y funciones del comité de actuación frente al acoso sexual.

Este Comité estará compuesto por los siguientes miembros:

- El Agente de igualdad que actuará en calidad de presidente del Comité de Estudio y será el encargado de seleccionar al resto del comité de expertos y transmitir a la comisión permanente del Plan de Igualdad el caso y las acciones tomadas.

Un representante de la Dirección Interserve Facilities Services, que velará por alineación con los objetivos de la Organización a nivel de Igualdad.

- Un representante de la Dirección Recursos Humanos será el coordinador de todas las acciones que se lleven a cabo.
- Supervisores/as de las zonas, dependerá de la región donde esté ubicado el centro. Tendrán la calidad de interlocutores de todas las acciones en el presunto acoso.
- Un representante del Servicio de Prevención de la empresa, que actuará en calidad de asesor de las medidas preventivas.
- Un representante de la RLT (Asesor laboral externo), que actuará en las reuniones como órgano asesor y en calidad de mediador entre la parte social y la de empresa.

El comité podrá requerir la participación de Asesores legales, especialistas en la materia o representantes de asociaciones protectoras de grupos específicos si así lo estima oportuno con el fin de aclarar las cuestiones y asesorarse en temas relevantes. Estos asesores no formarán parte del comité.

La misión del Comité es actuar siempre con la máxima rapidez, preservando los principios de la confidencialidad e igualdad. Y atender a cualquier sugerencia, o participación para resolver las cuestiones con la máxima eficacia posible y que todos los miembros tengan conocimiento de ello.

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros, si bien no tendrán carácter vinculante de obligatoriedad, y la resolución definitiva dependerá de la Dirección de Recursos Humanos del Grupo Interserve con la aprobación del Agente de Igualdad.

Sus miembros y su funcionamiento quedarán reflejados en el 1.º acta del propio Comité que será aprobada en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
  - Realizar la investigación de los supuestos acoso sexual y/o por razón de sexo, que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
  - Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
  - Remitir dicho informe en un plazo máximo 7 días en la medida de lo posible, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
  - Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.
- En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, prejuicio o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

### 2.4 Investigación.

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité reunido podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso sexual y/o por razón de sexo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros/as y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.



- Si otros compañeros/as tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria. Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

#### 2.5 Elaboración del informe.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

#### 2.6 Medidas disciplinarias.

En caso de existir acoso, en cualquiera de sus modalidades, se considerará falta muy grave y, como tal, será sancionada según lo estipulado en el convenio colectivo para la falta muy grave:

- A) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- B) Despido.

En caso de no tener fundamento se archivará y quedará registrado por escrito.

### 3. Otras disposiciones.

#### 3.1 protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso sexual y/o de género, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

#### 3.2 falsas denuncias.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 3.3 Represalias.

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 3.4 Protección de datos.

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

#### 3.5 Protección de la salud.

La empresa adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso sexual y por razón de género, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Alguna de estas medidas pueden ser las siguientes:

- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

#### 3.6 Estudio de los casos y las actuaciones en la comisión permanente del plan de igualdad.

El Agente de igualdad elevará a la comisión permanente las diferentes denuncias investigadas y las resoluciones de las mismas, estableciéndose anualmente objetivos de reducción de casos y actuaciones en el campo de la prevención del acoso sexual y/o por razón de género que serán incluidas en la tracker específica.

### 4. Conclusión.

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. La empresa no tolerará ningún tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Todos los trabajadores de esta empresa tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad y la igualdad de todos. Aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados. Garantizándose la confidencialidad máxima en el proceso.

4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
  5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
  6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
  7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
  8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
  9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.
  10. La Dirección general de la compañía no tolerará comportamientos de odio entre compañeros/as, actuando con decisión y firmeza ante este tipo de conductas, fomentando la sensibilización de la plantilla y la protección y normalización de los colectivos vulnerables.
2. *Protocolo de actuación ante víctimas de violencia de género.*
- a. Definición:
- La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- La violencia de género es todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Preámbulo y art 1.3.
- b. Derechos laborales:
- A cualquier trabajadora que sea víctima de violencia de género le asisten una serie de derechos laborales regulados por el art 21 de la Ley Orgánica 1/2004 y que serán informados a la misma y a todos los trabajadores difundiendo este Protocolo.
- Artículo 21.—*Derechos laborales y de Seguridad Social.*
1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
  2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
  3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
  4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
  5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.
 

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.
- b. Protocolo de actuación ante víctimas de violencia de género.
1. Actuaciones preventivas.
 

En el marco del Plan de igualdad se registrará una tracker con actuaciones preventivas para la protección de este colectivo dando a conocer los Derechos laborales y de Seguridad Social establecidos y el propio protocolo de la compañía que sirva para proteger e integrar a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Este tracker será revisado cada año proponiéndose nuevas medidas de mejora.
  2. Actuaciones ante casos registrados.
    - 2.1 Procedimiento notificación y registro.
      - 2.1.1 Situaciones acreditadas.
 

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en la Ley Orgánica 1/2004 se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la

Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Por lo que la trabajadora una vez entregado cualquiera de estas acreditaciones será registrada en una base de datos de la compañía en propiedad del agente de igualdad con el nivel más alto de protección de datos según la LOPD. Y será activado el protocolo de actuación ante el caso.

#### 2.1.2 Situaciones no acreditadas.

Si la compañía conociera a través de la víctima (mediante el buzón del Plan de Igualdad o por notificación a superior), por la observación directa de un mando o mediante notificación de testigos que han visto un supuesto incidente de violencia de género o supuesto caso de violencia de género, se activará el protocolo de actuación para apoyo de la posible víctima con los siguientes objetivos:

1. Asesorar a la trabajadora para que ponga la necesaria denuncia.
2. Proteger su seguridad y salud durante su jornada laboral.
3. Garantizar en la medida de lo posible su continuidad en su puesto de trabajo.

#### 2.1.3 Situaciones de violencia de género entre compañeros/as de trabajo.

Si las situaciones de violencia de género se establecen en el ámbito entre compañeros/as, serán tratados dentro del comité de prevención y respuesta ante el acoso por razón de género sin menoscabo a la activación de este protocolo para la protección de la víctima.

#### 2.2 Confidencialidad y protección de los afectados.

A lo largo de todo el proceso se mantendrá una estricta confidencialidad usando todas las personas que intervengan en el proceso obligadas a la misma y quedarán identificadas en el expediente.

#### 2.3 Actuaciones encaminadas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Ante el registro de cualquier caso de violencia de género sufrido por personal de la compañía se activarán una serie de medidas destinadas a la protección de la trabajadora y que serán de carácter individual en función de cada caso. Estas medidas serán establecidas tras una reunión entre el agente de igualdad y la Dirección de Recursos Humanos, en las que se establecerá en Plan de Ajuste de la trabajadora.

Entre las medidas a tomar, se incluirán las propias del art 22 de la Ley Orgánica 1/2004 así como otras que pueden ser:

- \* Flexibilización de horarios diarios de trabajo.
- \* Cambios provisionales o definitivos justificados de centro.
- \* Asociación con otro personal para evitar estar solo.
- \* Ofrecimiento de reconocimientos médicos adicionales llevados a cabo por el servicio de vigilancia de la salud.
- \* Asesoramiento jurídico por parte de los servicios jurídicos de la compañía.
- \* Mediación del servicio de Ajuste de la compañía, ofrecimiento de apoyo por parte de la asistencia social y contacto con asociaciones locales.
- \* Estudio de viabilidad de ayudas económicas: dietas, bonos de guardería, etc.
- \* Estudio de incremento de horas de servicio si es necesario para elevar el poder adquisitivo de la trabajadora.
- \* Otras que se crean necesarias para la mejor protección e integración.

#### 2.4 actuaciones encaminadas a integración de víctimas de violencia de género en nuestra compañía.

Interserve en el marco de la sensibilización con las víctimas de violencia de género trabajará con distintas organizaciones y asociaciones para el fomento del empleo de este colectivo estableciendo objetivos de contratación anuales para mujeres víctimas de violencia de género. A estas mujeres les será de aplicación las medidas de protección de las mismas establecidos en este protocolo.

### 7.—Medidas de actuación.

Una vez realizado el Informe de Diagnóstico consensuado con todos los agentes implicados en el proceso, y teniendo en cuenta los objetivos recogidos en este plan, se ha elaborado un «tracker» con medidas concretas de actuación, para corregir las desviaciones detectadas en el Informe de Diagnóstico, y alcanzar los objetivos fijados.

Estos «tracker» formarán parte del Plan de Igualdad, y serán revisados y actualizados periódicamente por la comisión de Igualdad.

### 8.—Seguimiento y evaluación.

Se realizará un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos.

Será también necesario llevar a cabo una evaluación de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan - Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

#### 1.—Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

#### 2.—Evaluación de proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones - Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

3.—Evaluación de impacto.

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se establecerá un sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil. Anualmente la Comisión de seguimiento revisará estos impactos y propondrá nuevas medidas y objetivos de la tracker.

4W-2847

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 5

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 254/2018 Negociado: 21

N.I.G.: 4109144420180002789

De: D/D<sup>a</sup>. CRISTINA MARTINEZ BERNAL

Abogado: MARIA YENIA MONTERO GARCIA

Contra: D/D<sup>a</sup>. SEVILLA UNION DENTAL SLU y FOGASA

Abogado:

#### EDICTO

D/D<sup>a</sup> YOLANDA VALDIVIELSO GARCÍA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 5 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 254/2018 a instancia de la parte actora D<sup>a</sup>. CRISTINA MARTINEZ BERNAL contra SEVILLA UNION DENTAL SLU y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION del tenor literal siguiente:

#### DECRETO

La letrada de la Administración de Justicia DOÑA ARACELI GOMEZ BLANCO En Sevilla a cuatro de abril de dos mil dieciocho.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D/D<sup>a</sup> CRISTINA MARTINEZ BERNAL presentó demanda de reclamación de cantidad frente a SEVILLA UNION DENTAL SLU SEGUNDO.- La demanda ha sido turnada a este Juzgado y registrada con el nº 254/18 2i

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Examinados los requisitos formales de esta demanda y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82,1 de la LRJS procede su admisión a trámite y su señalamiento por el Letrado de la Administración de Justicia Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### PARTE DISPOSITIVA

DISPONGO:

-Admitir la demanda presentada.

-Se señala el próximo día . 15 DE SEPTIEMBRE DE 2020 A LAS 10:20 HORAS, para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas nº 10 de este Juzgado sito en AVDA DE LA BUHAIRA . nº 26 1ª planta, EDIFICIO NOGA de Sevilla,

-Citar para conciliación a celebrar en la sede del Juzgado sito en la 5ª planta de este mismo edificio a las 9:40 HORAS, para acreditación de las partes y de su representación procesal ante el Letrado de la Administración de Justicia conforme lo dispuesto en el art. 89.7 de la Ley 36/2011 de RJS.

-El Letrado de la Administración de Justicia no estará presente en el acto de la vista, conforme al art. 89 de la LRJS.

-Citar 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 el Letrado 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.

Respecto a la prueba solicitada dése cuenta a S. Sª para que resuelva lo procedente.

Dar cuenta a S. Sª del señalamiento efectuado a los efectos del art. 182 LEC.

-Tener por efectuada la manifestación de la parte actora de comparecer a juicio asistido de letrado/ graduado social.

— Notifíquese la presente resolución.

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

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/D<sup>a</sup> ARACELI GÓMEZ BLANCO

En SEVILLA, a once de julio de dos mil diecinueve.

Por razones de agenda se deja sin efecto el acto de juicio señalado para el día 15.09.20 y se vuelve a señalar el próximo día 14 DE JULIO DE 2020 A LAS 10:20 HORAS para la celebración del juicio previa conciliación de las partes en la Secretaría de este Juzgado a las 9:40 HORAS

**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.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

En Sevilla a 18 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

8W-3252

MÁLAGA.—JUZGADO NÚM. 8

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1033/2018 Negociado: N

N.I.G.: 2906744420180013334

De: D/Dª. VICTOR MANUEL GOMEZ MORENO

Abogado:

Contra: D/Dª. NEUMÁTICOS ALANDALUS SL, M&M ABOGADOS PARTNERSHIP, S.L.P. (ADMINISTRADOR CONCURSAL) y FOGASA

EDICTO

D/Dª Mª ROSARIO SERRANO LORCA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 8 DE MALAGA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1033/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. VICTOR MANUEL GOMEZ MORENO contra NEUMÁTICOS ALANDALUS SL, M&M ABOGADOS PARTNERSHIP, S.L.P. (ADMINISTRADOR CONCURSAL) y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA N°42/20 de fecha 13.02.20 siendo el FALLO del tenor literal siguiente:

FALLO

1. Estimar la demanda sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD interpuesta por D. VÍCTOR MANUEL GÓMEZ MORENO contra NEUMÁTICOS ALANDALUS, S.L. Habiendo sido llamado a juicio el Administrador Concursal M&M ABOGADOS PARTNERSHIP, S.L.P. y el FOGASA.

2. Condenar a NEUMÁTICOS ALANDALUS, S.L., a que abone a la parte demandante, por los conceptos ya expresados, la cantidad de 9.712,40 €, más la cantidad de 971,24 € en concepto de mora, lo que hace un total de 10.683,60. Más los intereses legales del artículo 576.2 LEC desde la fecha de la presente hasta la del pago Ley Enjuiciamiento Civil.

Incorpórese la presente Sentencia al correspondiente Libro, librándose testimonio de la misma para su unión a los autos, y notifíquese a las partes, advirtiéndoles que contra la misma y de conformidad con la vigente Ley de Procedimiento Laboral cabe el recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social dentro de los CINCO DÍAS HÁBILES siguientes a la notificación de la presente y debiendo, si el recurrente es el demandado, consignar en la cuenta corriente nº 2985, codificación 67, que este Juzgado tiene abierta, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Y la suma de TRESCIENTOS EUROS en la citada cuenta, codificación 65, del expresado Banco y Sucursal.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio mando y firmo

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

En Málaga a 13 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Rosario Serrano Lorca.

8W-1770

SANTA CRUZ DE TENERIFE.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Despidos / Ceses en general

Nº Procedimiento: 0000198/2020

NIG: 3803844420200001554

Materia: Despido

IUP: TS2020007651

Intervención: Interviniente: Abogado: Procurador:

Demandante Carlota Cappi Jose Luis Suarez Diaz

Demandado TOP LIMPI SERVICES S.L., FOGASA FOGASA Abogacía del Estado de FOGASA Santa Cruz de TNF

EDICTO3

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

D./Dña. CRISTO JONAY PÉREZ RIVEROL, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social N° 2 de Santa Cruz de Tenerife, HAGO SABER: Que en los autos seguidos bajo el número 0000198/2020 en materia de Despido a instancia de D./Dña. CARLOTA CAPPI contra TOP LIMPI SERVICES S.L., se ha acordado citar mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 01/12/2020 a las 9:30 horas, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, se le requiere para que concurra al acto, al efecto de contestar al

interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma, a TOP LIMPI SERVICES S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, en Santa Cruz de Tenerife, a 28 de mayo de 2020.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los Estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

En Santa Cruz de Tenerife a 28 de mayo de 2019.—El Letrado de la Administración de Justicia, Cristo Jonay Pérez Riverol.

8W-3055

## AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

*Gerencia de Urbanismo*

La Junta de Gobierno, en sesión celebrada el 27 de febrero de 2020, aprobó inicialmente el estudio de detalle de parcela situada en Carretera Nacional IV, 27 (Avenida de Jerez), promovido por ALDI Dos Hermanas Supermercados.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 32 y 39 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía, durante el plazo de veinte días a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio, quedará el expediente a disposición de cuantos quieran examinarlo en el Servicio de Planeamiento y Desarrollo Urbanístico de la Gerencia de Urbanismo, sito en avenida de Carlos III s/n, Isla de la Cartuja. Para su consulta, con objeto de evitar aglomeraciones en las dependencias de atención al público, será necesario solicitar cita previa al correo (S\_PlaneamientoyDesarrolloUrbanistico@urbanismo-sevilla.org) o al teléfono 955476712.

En virtud de lo establecido en el apartado 3 del artículo 39 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía, art. 70.ter.2 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y en el art. 7.e) de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, el documento será publicado en la página web de la Gerencia de Urbanismo [www.urbanismosevilla.org/](http://www.urbanismosevilla.org/).

Asimismo, durante dicho plazo podrán presentarse en el Registro General cuantas alegaciones se tengan por convenientes, en horario de 9 a 13:30 horas. Para ello será preciso asimismo solicitar cita previa, en los teléfonos 955476309 y 955476421, los días laborables de 9 a 14 horas. Para evitar desplazamientos innecesarios pueden asimismo utilizar el registro telemático.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 16 de junio de 2020.—El Secretario de la Gerencia. P.D. el Oficial Mayor (resolución núm. 623, de 19 de septiembre de 2018), Fernando Manuel Gómez Rincón.

36W-3282-P

## AGUADULCE

Habiéndose aprobado por resolución de Alcaldía número 156, de fecha 22 de junio de 2020, las Bases y la convocatoria para cubrir las posibles vacantes en los puestos siguientes

### DOS PLAZAS DE POLICÍA LOCAL

Se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 20 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, se adjuntan las bases reguladoras de las pruebas selectivas:

BASES PARA LA SELECCIÓN DE DOS PLAZAS VACANTE DE AGENTE DE POLICÍA LOCAL, EN EL CUERPO DE POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE AGUADULCE (SEVILLA). OEP 2020.

#### 1. Objeto de la convocatoria.

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición, de 2 plazas vacantes en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Policía del Cuerpo de la Policía Local.

1.2.- Las plazas citadas adscritas a la Escala Básica, conforme determina el artículo 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, 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 2020.

#### 2. Legislación aplicable.

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la 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, el 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, y 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.*

Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

- a) Nacionalidad española.
- b) Tener dieciocho años de edad y no haber cumplido la edad de jubilación forzosa.
- c) Estatura mínima de 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres. Estarán exentos del requisito de la estatura aquellos aspirantes que sean funcionarios de carrera de algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía.
- d) Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- e) Estar en posesión del título de Bachiller o equivalente.
- f) 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.

No obstante será aplicable el beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas, si el interesado lo justifica.

- g) Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases A2 y B.
- h) Compromiso de conducir vehículos policiales, en concordancia con el apartado anterior.

Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas de Policía de las Corporaciones Locales, salvo el de estatura, que lo será en la prueba de examen médico.

### 4. *Solicitudes.*

4.1.- En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOE de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud dirigida al titular de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos.

4.2.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento conforme establece el artículo 16 de la Ley 39/2015 de 1 de Octubre o a través de la sede electrónica adjuntando anexo de solicitud y documentación requerida <https://aguadulce.sedelectronica.es/info.0>

4.3.- A la solicitud deberá acompañarse resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen que ascienden a 30,00 euros, cantidad que podrá ser abonada por transferencia bancaria en la cuenta corriente que este Ayuntamiento mantiene en la entidad bancaria de Caja Rural número: ES12 3187 0405 1610 9321 8624.

4.4.- 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 no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre ya citada.

### 5. *Admisión de aspirantes.*

5.1.- 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 el 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.

5.2.- 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.

### 6. *Tribunal calificador.*

6.1.- El Tribunal calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario/a:

Presidente: Funcionario de carrera Ayuntamiento de Aguadulce

Vocales (4):

- 1.- Funcionario de carrera de la Administración Autonómica.
- 2.- Funcionario de carrera de otra Administración.
- 3.- Funcionario de carrera. Cuerpo Policía Local de otra Administración.
- 4.- Funcionario de carrera. Cuerpo Policía Local Ayuntamiento Aguadulce.

Secretario/a: El titular de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz y sin voto.

6.2.- No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.3.- Los vocales del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

6.4.- Junto a los titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

6.5.- El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.

6.6.- El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario. Le 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.

6.7.- Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos del artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

6.8.- 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.- El orden de actuación, de conformidad con lo prevenido en la Resolución de 15 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «Q», atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «Q», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «R», y así sucesivamente.

7.2.- Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal.

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

7.4.- 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 las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

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

#### 8. Proceso selectivo.

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

Primera fase: Oposición.

En la fase de oposición los aspirantes deberán superar las siguientes pruebas, que se desarrollarán en el orden establecido en la convocatoria, asegurando la objetividad y racionalidad de la selección.

##### 8.1.1.- Primera prueba: Conocimientos.

Constará de dos ejercicios, teórico y práctico, a realizar en distintos días.

A) Prueba teórica que consistirá en la contestación, por escrito de un cuestionario de 50 preguntas con cuatro respuestas alternativas sobre las materias que figuren en el temario de la convocatoria que se determina en el Anexo III a esta convocatoria. El tiempo concedido para la realización de dicho ejercicio será de 90 minutos.

La valoración de cada respuesta es de 0,20 puntos. Las preguntas contestadas incorrectamente restarán 0,10 puntos. Las preguntas no contestadas (en blanco) ni puntúan ni penalizan.

B) Ejercicio práctico consistirá en la resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con el temario. Las preguntas serán de tipo test, un total de 20 preguntas.

La valoración de cada respuesta es de 0,50 puntos. Las preguntas contestadas incorrectamente restarán 0,25 puntos. Las preguntas no contestadas (en blanco) ni puntúan ni penalizan.

El tiempo concedido para la realización de dicho ejercicio será de 90 minutos.

Estos ejercicios se calificarán de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en el ejercicio teórico, y otros 5 en la resolución práctica. La calificación final, será la suma de ambos dividida por 2.

##### 8.1.2. Tercera prueba: Aptitud física.

Los aspirantes realizarán las pruebas de aptitud física que se describen en la Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Consejería de Gobernación, 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, detalladas en el Anexo I de la presente convocatoria, y en el orden que se establece, siendo cada una de ellas de carácter eliminatorio. Se calificará de apto o no apto.

Para la realización de las pruebas de aptitud física, los aspirantes deberán entregar al Tribunal Calificador, un certificado médico en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas.

Si alguna de las aspirantes en la fecha de celebración de las pruebas físicas se encontrara en estado de embarazo, parto o puerperio, debidamente acreditado, realizará el resto de pruebas, quedando la calificación, en el caso de que superase todas las demás, condicionada a la superación de las pruebas de aptitud física, en la fecha que el Tribunal determine al efecto, una vez desaparecidas las causas que motivaron el aplazamiento. Dicho plazo no podrá superar los 6 meses de duración, desde el comienzo de las pruebas selectivas, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá ampliar dicho plazo otros 6 meses.

Cuando el número de plazas convocadas sea superior al de aspirantes que se puedan acoger al anterior derecho, el aplazamiento no afectará al desarrollo del proceso selectivo de las restantes plazas. En todo caso, se entiende que han superado el proceso selectivo aquellos aspirantes cuya puntuación final no puede ser alcanzada por las aspirantes con aplazamiento aunque éstas superen las pruebas físicas.

Para la realización de las pruebas físicas los opositores deberán presentarse provistos de atuendo deportivo.

##### 8.1.3. Segunda prueba: Psicotécnica.

La valoración psicotécnica tendrá como finalidad comprobar que los aspirantes presentan un perfil psicológico adecuado a la función policial a la que aspiran.



#### A.- Valoración de aptitudes.

Se realizará una valoración del nivel intelectual y de otras aptitudes específicas, exigiéndose en todos los casos rendimientos iguales o superiores a los normales en la población general, según la baremación oficial de cada una de las pruebas utilizadas, en función del nivel académico exigible para la categoría a la que se aspira.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: inteligencia general, comprensión y fluidez verbal, comprensión de órdenes, razonamiento cognitivo, atención discriminativa y resistencia a la fatiga intelectual.

#### B.- Valoración de actitudes y personalidad.

Las pruebas de personalidad se orientarán a evaluar los rasgos de la personalidad más significativos y relevantes para el desempeño de la función policial, así como el grado de adaptación personal y social de los aspirantes. Asimismo, deberá descartarse la existencia de síntomas o trastornos psicopatológicos y/o de la personalidad.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial.

Los resultados obtenidos en las pruebas deberán ser objeto de constatación o refutación mediante la realización de una entrevista personal en la que, además de lo anterior, se valorará también el estado psicológico actual de los candidatos. De este modo, aparte de las características de personalidad señaladas anteriormente, se explorarán también los siguientes aspectos: existencia de niveles disfuncionales de estrés o de trastornos del estado de ánimo; problemas de salud; consumo excesivo o de riesgo de alcohol u otros tóxicos y grado de medicación; expectativas respecto de la función policial, u otros.

#### 8.1.4. Cuarto prueba: Examen médico.

Con sujeción al cuadro de exclusiones médicas que garantice la idoneidad, conforme a las prescripciones contenidas en la Orden de 22 de diciembre de 2003, ya citada, que figura en el Anexo II de la presente convocatoria.

Se calificará de apto o no apto.

Las pruebas de la primera fase, tendrán carácter eliminatorio.

#### 8.2. Segunda fase: Curso de ingreso.

Superar con aprovechamiento el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuelas Concertadas o Escuelas Municipales de Policía Local.

Estarán exentos de realizar el curso de ingreso quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas Concertadas; en el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Esta exención tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de la fase de oposición.

#### 9. Relación de aprobados de la fase de oposición.

Una vez terminada la fase de oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, en el tablón de anuncios de la Corporación o lugar de celebración de las pruebas, elevando al órgano correspondiente del Ayuntamiento propuesta de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo.

A su vez publicará una lista ordenada por puntuación de aspirantes que, habiendo superado la primera fase del proceso selectivo, pudieran ocupar las plazas en caso de renuncia del/ de la aspirante propuesto/a.

#### 10. Presentación de documentos.

10.1.- Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del 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) Fotocopia compulsada del DNI.

b) Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la Base 3.1. 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 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) Declaración del compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.

e) Declaración del compromiso de conducir vehículos policiales.

f) Fotocopia compulsada de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

10.2.- Quienes sean funcionarios públicos 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 opositores no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados funcionarios en prácticas y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

#### 11. Periodo de práctica y formación.

11.1.- El Alcalde, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará funcionarios en prácticas para la realización del curso de ingreso, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

11.2.- Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de ingreso para los Cuerpos de Policía Local en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuela Concertada o Escuela Municipal de Policía Local.

11.3.- La no incorporación al curso de ingreso o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el interesado 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 de estos cursos, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno, 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 no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, 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, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o, en su caso, las Escuela Municipal de Policía Local o Escuela Concertada, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, a los 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 con funcionario 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 funcionarios en prácticas serán nombrados funcionarios de carrera, los 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 se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en la fase de oposición y curso de ingreso.

#### 13. Recursos.

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 en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, 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 112 y 113 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

### ANEXO I

#### Pruebas de aptitud física

Las pruebas de aptitud física tendrá la calificación de «apto» o «no apto». Para obtener la calificación de «apto» será necesario no rebasar las marcas establecidas como máximas para las pruebas A.1, A.5 y A.6, y alcanzar o superar los mínimos de las pruebas A.2, A.3 y A.4.

Los ejercicios se realizarán por el orden en que están relacionados y cada uno es eliminatorio para realizar el siguiente.

Se establecen diferentes marcas para cada sexo y grupos de edad: De 18 a 24 años, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años. El opositor estará incluido en el grupo de edad correspondiente, teniendo en cuenta la edad de los aspirantes el día de la celebración de las pruebas, salvo que superase los 34 años, en cuyo caso estará incluido en el grupo de 30 a 34 años.

Las pruebas se realizarán de forma individual, salvo las de resistencia general y natación que podrán hacerse de forma colectiva si así lo considera el Tribunal.

En las pruebas de resistencia general y natación se dispone de una sola posibilidad de ejecución; en el resto se permitirá una segunda realización cuando en la primera no se haya obtenido la calificación de «apto».

#### OBLIGATORIAS

A.1.- Prueba de velocidad: carrera de 50 metros lisos.

Se realizará en una pista de atletismo o cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado, pudiendo realizar la salida de pie o agachado, sin utilizar tacos de salida.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	8 segundos	8 segundos y 50 centésimas	9 segundos
Mujeres	9 segundos	9 segundos y 50 centésimas	10 segundos

A.2.- Prueba de potencia de tren superior: los hombres realizarán flexiones de brazos en suspensión pura, y las mujeres lanzamiento de balón medicinal de 3 kilogramos.

A.2.1.- Flexiones de brazos en suspensión pura.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

Se iniciará desde la posición de suspensión pura, agarrando la barra con las palmas de las manos desnudas, al frente, y con los brazos totalmente extendidos.

La flexión completa se realizará de manera que la barbilla asome por encima de la barra. Antes de iniciar otra nueva flexión será necesario extender totalmente los brazos. No se permite el balanceo del cuerpo o la ayuda con movimientos de las piernas.

Se contarán solamente las flexiones completas y realizadas correctamente.

El número de flexiones mínimo exigible para cada grupo de edad es:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	8	6	4

A.2.2.- Lanzamiento de balón medicinal.

Se realizará en campo de deporte o en cualquier otro lugar que permita la medida exacta de la caída del balón.

Se marcará una línea en el suelo, que será paralela a la zona de lanzamiento. La aspirante se colocará frente a ésta sin pisarla, con los pies separados, paralelos entre sí y a la misma altura.

El balón se sostendrá con ambas manos, por encima y detrás de la cabeza, y se lanzará desde esta posición para que caiga dentro del sector de lanzamiento previsto.

No se levantarán en su totalidad los pies del suelo y no se tocará con ninguna parte del cuerpo el suelo por delante de la línea de lanzamiento.

Las marcas mínimas exigidas (en metros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Mujeres	5,50	5,25	5,00

A.3.- Prueba de flexibilidad: Test de flexibilidad profunda.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

El aspirante se colocará de pie sobre el aparato apropiado, sin calzado y con los pies colocados en los lugares correspondientes.

Entre los bordes exteriores de los pies habrá una separación de 75 centímetros.

En el centro de una línea que una los bordes posteriores de los talones de los pies, se colocará el cero de una regla de 50 centímetros, y un cursor o testigo que se desplace sobre la regla perpendicularmente a la línea anterior y en sentido opuesto a la dirección de los pies.

Se flexionará el cuerpo llevando los brazos hacia atrás y entre las piernas, hasta tocar y empujar el cursor o testigo de la regla, sin impulso.

Se tocará y empujará el testigo (sin apoyarse en él) con los dedos de ambas manos al mismo tiempo, manteniéndose la posición máxima alcanzada, hasta que se lea el resultado.

Para la ejecución el aspirante puede mover los brazos, flexionar el tronco y las rodillas, pero no puede separar del suelo ninguna parte de los pies antes de soltar el testigo.

Hay que mantener el equilibrio y abandonar el aparato por su frente y caminando.

Las marcas mínimas exigidas (en centímetros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres y Mujeres	26	23	20

A.4.- Prueba de potencia de tren inferior: Salto vertical.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes, con suelo horizontal y junto a una pared vertical y lisa, con la superficie adecuada para efectuar la medición de las marcas.

El aspirante se colocará de lado junto a una pared vertical, y con el brazo más cercano a la misma totalmente extendido hacia arriba. Desde esta posición inicial el aspirante marcará la altura que alcanza.

Separado 20 centímetros de la pared vertical, saltará tanto como pueda y marcará nuevamente con los dedos el nivel alcanzado.

Se acredita la distancia existente entre la marca hecha desde la posición inicial y la conseguida con el salto.

Las marcas mínimas (en centímetros) exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	48	44	40
Mujeres	35	33	31

A.5.- Prueba de resistencia general: carrera de 1.000 metros lisos.

Se realizará en pista de atletismo o en cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar indicado. La salida se realizará en pie.

Será eliminado el corredor que abandone la pista durante la carrera.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	4 minutos	4 minutos y 10 segundos	4 minutos y 20 segundos
Mujeres	4 minutos y 30 segundos	4 minutos y 40 segundos	4 minutos y 50 segundos

#### ANEXO II

##### Cuadro de exclusiones médicas

###### 1. Talla.

Estatura mínima: 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres.

###### 2. Obesidad - delgadez.

Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Índice de Masa Corporal (IMC) no inferior a 18,5 ni superior a 29,9, considerando el IMC como la relación resultante de dividir el peso de la persona expresado en kilos por el cuadrado de la talla expresado en metros.

En los aspirantes que posean un IMC comprendido entre 25 y 29,9, ambos inclusive, se realizará una medición del perímetro abdominal a la altura del ombligo. Este perímetro no será superior en ningún caso a 102 centímetros en los hombres o a 88 centímetros en las mujeres.

###### 3. Ojo y visión.

3.1. Agudeza visual sin corrección inferior a los dos tercios de la visión normal en cada uno de los ojos.

3.2. Desprendimiento de retina.

3.3. Patología retiniana degenerativa.

3.4. Hemianopsias y alteraciones campimétricas.

3.5. Discromatopsias.

3.6. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza visual.

###### 4. Oído y audición.

4.1. Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios.

Así mismo no podrá existir una pérdida auditiva en las frecuencias conversacionales igual o superior a 30 decibelios.

4.2. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza auditiva.

###### 5. Aparato digestivo.

5.1. Cirrosis hepática.

5.2. Hernias abdominales o inguinales.

5.3. Pacientes gastrectomizados, colostomizados o con secuelas postquirúrgicas que produzcan trastornos funcionales.

5.4. Enfermedad inflamatoria intestinal (enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa).

5.5. Cualquier otro proceso digestivo que a juicio de los facultativos médicos dificulte el desempeño del puesto de trabajo.

###### 6. Aparato cardio-vascular.

6.1. Hipertensión arterial, no debiendo sobrepasar en reposo los 140 mm/hg de presión sistólica, y los 90 mm/hg de presión diastólica.

6.2. Insuficiencia venosa periférica.

6.3. Cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que, a juicio de los facultativos médicos, puedan limitar el desempeño del puesto de trabajo.

###### 7. Aparato respiratorio.

7.1. Asma bronquial.

7.2. Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

7.3. Neumotórax espontáneo recidivante.

7.4. Otros procesos del aparato respiratorio que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

###### 8. Aparato locomotor.

Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse, a juicio de los facultativos médicos, con el desempeño del puesto de trabajo: patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares.

###### 9. Piel.

9.1. Cicatrices que produzcan limitación funcional.

9.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

###### 10. Sistema nervioso.

10.1. Epilepsia.

10.2. Migraña.

10.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

11. *Trastornos psiquiátricos.*

11.1. Depresión.

11.2. Trastornos de la personalidad.

11.3. Psicosis.

11.4. Alcoholismo, drogodependencias a psicofármacos o a sustancias ilegales.

11.5. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

12. *Aparato endocrino.*

12.1. Diabetes.

12.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

13. *Sistema inmunitario y enfermedades infecciosas.*

13.1. Enfermedades transmisibles en actividad.

13.2. Enfermedades inmunológicas sistémicas.

13.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

14. *Patologías diversas.*

Cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, limite o incapacite al aspirante para el ejercicio de la función policial.

Para los diagnósticos establecidos en este Anexo se tendrán en cuenta los criterios de las Sociedades Médicas de las especialidades correspondientes.

Todas estas exclusiones se garantizarán con las pruebas complementarias necesarias para el diagnóstico.

ANEXO III

*Temario*

El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

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.

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.

Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

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.

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

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.

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

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

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

Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.

La actividad de la Policía Local como policía administrativa I. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos.

La actividad de la Policía Local como policía administrativa II. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

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

Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.

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.

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

Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

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.

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

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».

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

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

Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

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

Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

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

Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.

Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Equipos de trabajo y atención a la ciudadanía.

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

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.

La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.

Deontología policial. Normas que la establecen.

MODELO OFICIAL DE SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR EN PROPIEDAD, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE, DOS PLAZAS VACANTES DE AGENTE DE POLICÍA LOCAL.

DATOS DEL/LA ASPIRANTE:

Primer apellido:	Segundo apellido:	Nombre:
Domicilio a efectos de notificaciones:	Municipio:	DNI:
Provincia:	Código postal	Teléfono/móvil:

Enterado/a de la convocatoria para cubrir dos plazas vacantes en la plantilla de funcionarios en el Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Aguadulce (Sevilla).

SOLICITA:

Sea admitido/a a trámite la presente, para lo cual declaro bajo mi responsabilidad estar en posesión de cuantos requisitos se establecen en las citadas Bases, referidos siempre a la fecha de la expiración del plazo de presentación de instancias, para participar en las oportunas pruebas selectivas.

Así mismo me comprometo a:

- Portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- Conducir vehículos policiales.

Documentos que se aportan:

- Fotocopia D.N.I.
- Justificante de haber abonado los derechos de examen (30,00 euros).

En Aguadulce, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

Fdo.: \_\_\_\_\_

A/A. SR. ALCALDE/SA-PRESIDENTE/A EN FUNCIONES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE AGUADULCE (SEVILLA).

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia. Asimismo, se publicarán en la sede electrónica del este Ayuntamiento <http://aguadulce.sedelectronica.es> y, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión].

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Aguadulce a 23 de junio de 2020.—El Alcalde en funciones (Res.72 de 03/03/2020), José Ramón Montaña Flores.

8W-3346

#### ALCALÁ DE GUADAÍRA

Suministrada por la Agencia Estatal de Administración Tributaria la matrícula censal del Impuesto sobre Actividades Económicas del presente ejercicio 2020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 243/95, de 17 de febrero, por el que se dictan normas para la gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas, se comunica que dicha matrícula se encuentra a disposición del público en la oficina del contribuyente de la sede electrónica del Ayuntamiento y en las oficinas de ARCA Gestión Tributaria Municipal, sitas en calle Rafael Santos número 6 ,2.ª planta, de esta localidad, en horario de 9.00 a 13.00, durante el plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Contra los actos de inclusión de un sujeto pasivo en la matrícula, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos a los que se refiere el apartado 2, del artículo 2, del citado Real Decreto, podrá interponer recurso de reposición potestativo ante el órgano competente de la Administración Tributaria del Estado (Delegación de Hacienda de Sevilla) o reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional, en el plazo de un mes desde el día inmediato siguiente al término del período de exposición pública de la Matrícula.

La interposición del recurso de reposición o reclamación económico-administrativa contra los actos citados no originará la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerden expresamente los órganos resolutorios competentes.

En Alcalá de Guadaíra a 23 de junio de 2020.—La Tesorera Municipal, María Francisca Otero Candelera.

8W-3348

#### CASTILBLANCO DE LOS ARROYOS

Por resolución de Alcaldía n.º 116/ 2020 de 22 junio, se han aprobado las presentes Bases de la convocatoria para la provisión en propiedad, mediante oposición libre, de cuatro plazas de Policía Local del Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos.

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE, DE CUATRO PLAZAS DE POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE CASTILBLANCO DE LOS ARROYOS

##### 1.— Objeto de la convocatoria.

1.1.— Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición, de 4 plazas vacantes en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Policía del Cuerpo de la Policía Local, de conformidad con la Oferta de Empleo Público del año 2019 (BOP de 20 de febrero de 2020 y corrección de 3 de junio de 2020).

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, 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.

##### 2.— Legislación aplicable.

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la 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, modificado por Decreto 66/2008, de 26 de febrero, 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, 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, el 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, y 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.*

Para ser admitido en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

- a) Nacionalidad española.
- b) Tener dieciocho años de edad y no haber cumplido la edad de jubilación forzosa.
- c) Estatura mínima de 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres. Estarán exentos del requisito de la estatura aquellos aspirantes que sean funcionarios de carrera de algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía.
- d) Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- e) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico Superior de Formación Profesional o equivalente. Los opositores que aleguen esta equivalencia, habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.
- f) 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.

No obstante será aplicable el beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas, si el interesado lo justifica.

- g) Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases A2 y B.
- h) Compromiso de conducir vehículos policiales, en concordancia con el apartado anterior.

En el momento de la presentación de la solicitud deberá acreditarse documentalmente junto con la misma, los requisitos e) y g), esto es:

- \* Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico Superior de Formación Profesional o equivalente.
- \* Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

El resto de requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, salvo la estatura que se acreditará en el examen médico.

### 4.— *Solicitudes.*

4.1.— En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el «BOE» de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud dirigida al titular de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, y acompañando la documentación acreditativa de los requisitos e) y g) del apartado 3 de las bases.

4.2.— 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. Solicitud conforme al modelo Anexo IV de las presentes Bases.

4.3.— A la solicitud deberá acompañarse resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen que ascienden a 150 euros, cantidad que deberá ser abonada, en la cuenta bancaria del Ayuntamiento de la CAJA RURAL DEL SUR ES77 3187 0711 1010 9441 2523 debiendo consignar el nombre del aspirante, aún cuando sea realizado por persona distinta.

### 5.— *Admisión de aspirantes.*

5.1.— Expirado el plazo de presentación de solicitudes, se dictará resolución de alcaldía 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 el 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 subsanación de errores.

5.2.— 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. Esta resolución será igualmente, objeto de publicación en el Boletín oficial de la Provincia.

### 6.— *Tribunal calificador.*

6.1.— El Tribunal calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario.

Presidente: A designar por la persona titular de la Alcaldía.

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

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

6.2.— No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.3.— Los vocales del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

6.4.— Junto a los titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

6.5.— El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.



6.6.— Cuando el número de aspirantes así lo aconseje, el Tribunal calificador podrá designar auxiliares colaboradores administrativos y de servicios, que bajo la supervisión del Secretario del Tribunal en número suficiente que permita garantizar el adecuado desarrollo del proceso selectivo. Podrán percibir las asistencias previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio.

6.7.— El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario. Le 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.

6.8.— Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

6.9.— 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.— La actuación de los aspirantes se iniciará por orden alfabético.

conforme al resultado del sorteo público que a tal efecto se publica anualmente por la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas, Resolución de 15 de marzo de 2019 (BOE n.º 66 de 18 de marzo) comenzando por el primer opositor cuyo primer apellido según la lista de admitidos ordenada alfabéticamente, comience por la letra «Q». En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra Q, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra R, y así sucesivamente.

7.2.— Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal.

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

7.4.— 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 y en la web municipal, con doce horas, al menos, de antelación del comienzo de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

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

#### 8.— Proceso selectivo.

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

##### 8.1.— Primera fase: Oposición.

En la fase de oposición los aspirantes deberán superar las siguientes pruebas, todas ellas de carácter eliminatorio, que se desarrollarán en el orden establecido en la convocatoria, asegurando la objetividad y racionalidad de la selección.

##### 8.1.1. Primera prueba: aptitud física.

Los aspirantes realizarán las pruebas de aptitud física que se describen en la Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Consejería de Gobernación, 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, detalladas en el Anexo I de la presente convocatoria, y en el orden que se establece, siendo cada una de ellas de carácter eliminatorio. Se calificará de apto o no apto.

Para la realización de las pruebas de aptitud física, los aspirantes deberán entregar al Tribunal Calificador, un certificado médico en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas.

Si alguna de las aspirantes en la fecha de celebración de las pruebas físicas se encontrara en estado de embarazo, parto o puerperio, debidamente acreditado, realizará el resto de pruebas, quedando la calificación, en el caso de que superase todas las demás, condicionada a la superación de las pruebas de aptitud física, en la fecha que el Tribunal determine al efecto, una vez desaparecidas las causas que motivaron el aplazamiento. Dicho plazo no podrá superar los 6 meses de duración, desde el comienzo de las pruebas selectivas, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá ampliar dicho plazo otros 6 meses.

Cuando el número de plazas convocadas sea superior al de aspirantes que se puedan acoger al anterior derecho, el aplazamiento no afectará al desarrollo del proceso selectivo de las restantes plazas. En todo caso, se entiende que han superado el proceso selectivo aquellos aspirantes cuya puntuación final no puede ser alcanzada por las aspirantes con aplazamiento aunque éstas superen las pruebas físicas.

Para la realización de las pruebas físicas los opositores deberán presentarse provistos de atuendo deportivo.

Las pruebas físicas indicadas serán controladas por personal técnico especializado, quien asesorará en este ejercicio al Tribunal de Calificador.

##### 8.1.2. Segunda prueba: Examen médico.

Con sujeción al cuadro de exclusiones médicas que garantice la idoneidad, conforme a las prescripciones contenidas en la Orden de 22 de diciembre de 2003, ya citada, que figura en el Anexo II de la presente convocatoria.

Se calificará de apto o no apto.

##### 8.1.3. Tercera prueba: Psicotécnica.

La valoración psicotécnica tendrá como finalidad comprobar que los aspirantes presentan un perfil psicológico adecuado a la función policial a la que aspiran.

##### A.— Valoración de aptitudes.

Se realizará una valoración del nivel intelectual y de otras aptitudes específicas, exigiéndose en todos los casos rendimientos iguales o superiores a los normales en la población general, según la baremación oficial de cada una de las pruebas utilizadas, en función del nivel académico exigible para la categoría a la que se aspira.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: Inteligencia general, comprensión y fluidez verbal, comprensión de órdenes, razonamiento cognitivo, atención discriminativa y resistencia a la fatiga intelectual.

#### B.— Valoración de actitudes y personalidad.

Las pruebas de personalidad se orientarán a evaluar los rasgos de la personalidad más significativos y relevantes para el desempeño de la función policial, así como el grado de adaptación personal y social de los aspirantes. Asimismo, deberá descartarse la existencia de síntomas o trastornos psicopatológicos y/o de la personalidad.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: Estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial.

Los resultados obtenidos en las pruebas deberán ser objeto de constatación o refutación mediante la realización de una entrevista personal en la que, además de lo anterior, se valorará también el estado psicológico actual de los candidatos. De este modo, aparte de las características de personalidad señaladas anteriormente, se explorarán también los siguientes aspectos: existencia de niveles disfuncionales de estrés o de trastornos del estado de ánimo; problemas de salud; consumo excesivo o de riesgo de alcohol u otros tóxicos y grado de medicación; expectativas respecto de la función policial, u otros.

##### 8.1.4. Cuarta prueba: Conocimientos.

Consistirá en la contestación, por escrito, a un cuestionario de cien preguntas con respuestas alternativas, con tres respuestas alternativas, propuestos por el Tribunal para cada materia de las que figuren en el temario de la convocatoria que se determina en el Anexo III a esta convocatoria, penalizando con una respuesta correcta por cada cuatro incorrectas; y la resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con el temario, no siendo posible llevar normativa para la realización de este ejercicio. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en las contestaciones y otros 5 en la resolución práctica. La calificación final, será la suma de ambos dividida por 2. Para su realización se dispondrá de 3 horas, como mínimo. Y ambas pruebas, test y caso práctico, se realizarán conjuntamente.

Las pruebas de la primera fase, tendrán carácter eliminatorio.

##### 8.2.— Segunda fase: Curso de ingreso.

Superar con aprovechamiento el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuelas Concertadas o Escuelas Municipales de Policía Local.

Estarán exentos de realizar el curso de ingreso quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas Concertadas; en el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Esta exención tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de la fase de oposición.

##### 9.— Relación de aprobados de la fase de oposición.

Una vez terminada la fase de oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, en el tablón de anuncios de la Corporación y en la web municipal, elevando al órgano correspondiente del Ayuntamiento propuesta de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo.

##### 10.— Presentación de documentos.

10.1.— Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del 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) Fotocopia compulsada del DNI.

b) Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la Base 3.1. 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 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) Declaración del compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.

e) Declaración del compromiso de conducir vehículos policiales.

f) Fotocopia compulsada de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

10.2.— Quienes sean funcionarios públicos 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 opositores no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados funcionarios en prácticas y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

##### 11.— Período de práctica y formación.

11.1.— El Alcalde, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará funcionarios en prácticas para la realización del curso de ingreso, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

11.2.— Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de ingreso para los Cuerpos de Policía Local en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.

11.3.— La no incorporación al curso de ingreso o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el interesado 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 de estos cursos, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno, 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 no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, 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, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, a los 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 con funcionario 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 funcionarios en prácticas serán nombrados funcionarios de carrera, los 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 se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en la fase de oposición y curso de ingreso.

13.— *Recursos.*

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 en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, 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.

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

#### ANEXO I

##### *Pruebas de aptitud física*

Las pruebas de aptitud física tendrá la calificación de «apto» o «no apto». Para obtener la calificación de «apto» será necesario no rebasar las marcas establecidas como máximas para las pruebas A.1, A.5 y A.6, y alcanzar o superar los mínimos de las pruebas A.2, A.3 y A.4.

Los ejercicios se realizarán por el orden en que están relacionados y cada uno es eliminatorio para realizar el siguiente.

Se establecen diferentes marcas para cada sexo y grupos de edad: De 18 a 24 años, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años. El opositor estará incluido en el grupo de edad correspondiente, teniendo en cuenta la edad de los aspirantes el día de la celebración de las pruebas, salvo que superase los 34 años, en cuyo caso estará incluido en el grupo de 30 a 34 años.

Las pruebas se realizarán de forma individual, salvo las de resistencia general que podrán hacerse de forma colectiva si así lo considera el Tribunal.

En las pruebas de resistencia general se dispone de una sola posibilidad de ejecución; en el resto se permitirá una segunda realización cuando en la primera no se haya obtenido la calificación de «apto».

#### OBLIGATORIAS

A.1.— Prueba de velocidad: carrera de 50 metros lisos.

Se realizará en una pista de atletismo o cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado, pudiendo realizar la salida de pie o agachado, sin utilizar tacos de salida.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	<i>Grupos de edad</i>		
	<i>18 a 24</i>	<i>25 a 29</i>	<i>30 a 34</i>
Hombres	8 segundos	8 segundos y 50 centésimas	9 segundos
Mujeres	9 segundos	9 segundos y 50 centésimas	10 segundos

A.2.— Prueba de potencia de tren superior: los hombres realizarán flexiones de brazos en suspensión pura, y las mujeres lanzamiento de balón medicinal de 3 kilogramos.

A.2.1.— Flexiones de brazos en suspensión pura.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

Se iniciará desde la posición de suspensión pura, agarrando la barra con las palmas de las manos desnudas, al frente, y con los brazos totalmente extendidos.

La flexión completa se realizará de manera que la barbilla asome por encima de la barra. Antes de iniciar otra nueva flexión será necesario extender totalmente los brazos. No se permite el balanceo del cuerpo o la ayuda con movimientos de las piernas.

Se contarán solamente las flexiones completas y realizadas correctamente.

El número de flexiones mínimo exigible para cada grupo de edad es:

	<i>Grupos de edad</i>		
	<i>18 a 24</i>	<i>25 a 29</i>	<i>30 a 34</i>
Hombres	8	6	4

## A.2.2.— Lanzamiento de balón medicinal.

Se realizará en campo de deporte o en cualquier otro lugar que permita la medida exacta de la caída del balón.

Se marcará una línea en el suelo, que será paralela a la zona de lanzamiento. La aspirante se colocará frente a ésta sin pisarla, con los pies separados, paralelos entre sí y a la misma altura.

El balón se sostendrá con ambas manos, por encima y detrás de la cabeza, y se lanzará desde esta posición para que caiga dentro del sector de lanzamiento previsto.

No se levantarán en su totalidad los pies del suelo y no se tocará con ninguna parte del cuerpo el suelo por delante de la línea de lanzamiento.

Las marcas mínimas exigidas (en metros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Mujeres	5,50	5,25	5,00

## A.3.— Prueba de flexibilidad: test de flexibilidad profunda.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

El aspirante se colocará de pie sobre el aparato apropiado, sin calzado y con los pies colocados en los lugares correspondientes.

Entre los bordes exteriores de los pies habrá una separación de 75 centímetros.

En el centro de una línea que una los bordes posteriores de los talones de los pies, se colocará el cero de una regla de 50 centímetros, y un cursor o testigo que se desplace sobre la regla perpendicularmente a la línea anterior y en sentido opuesto a la dirección de los pies.

Se flexionará el cuerpo llevando los brazos hacia atrás y entre las piernas, hasta tocar y empujar el cursor o testigo de la regla, sin impulso.

Se tocará y empujará el testigo (sin apoyarse en él) con los dedos de ambas manos al mismo tiempo, manteniéndose la posición máxima alcanzada, hasta que se lea el resultado.

Para la ejecución el aspirante puede mover los brazos, flexionar el tronco y las rodillas, pero no puede separar del suelo ninguna parte de los pies antes de soltar el testigo.

Hay que mantener el equilibrio y abandonar el aparato por su frente y caminando.

Las marcas mínimas exigidas (en centímetros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres y mujeres	26	23	20

## A.4.— Prueba de potencia de tren inferior: salto vertical.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes, con suelo horizontal y junto a una pared vertical y lisa, con la superficie adecuada para efectuar la medición de las marcas.

El aspirante se colocará de lado junto a una pared vertical, y con el brazo más cercano a la misma totalmente extendido hacia arriba. Desde esta posición inicial el aspirante marcará la altura que alcanza.

Separado 20 centímetros de la pared vertical, saltará tanto como pueda y marcará nuevamente con los dedos el nivel alcanzado.

Se acredita la distancia existente entre la marca hecha desde la posición inicial y la conseguida con el salto.

Las marcas mínimas (en centímetros) exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	48	44	40
Mujeres	35	33	31

## A.5.— Prueba de resistencia general: carrera de 1.000 metros lisos.

Se realizará en pista de atletismo o en cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar indicado. La salida se realizará en pie.

Será eliminado el corredor que abandone la pista durante la carrera.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	4 minutos	4 minutos y 10 segundos	4 minutos y 20 segundos
Mujeres	4 minutos y 30 segundos	4 minutos y 40 segundos	4 minutos y 50 segundos

## ANEXO II

## Cuadro de exclusiones médicas

## 1.— Talla.

Estatuta mínima: 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres.

2.— *Obesidad-delgadez.*

Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Índice de Masa Corporal (IMC) no inferior a 18,5 ni superior a 29,9, considerando el IMC como la relación resultante de dividir el peso de la persona expresado en kilos por el cuadrado de la talla expresado en metros.

En los aspirantes que posean un IMC comprendido entre 25 y 29,9, ambos inclusive, se realizará una medición del perímetro abdominal a la altura del ombligo. Este perímetro no será superior en ningún caso a 102 centímetros en los hombres o a 88 centímetros en las mujeres.

3.— *Ojo y visión.*

3.1. Agudeza visual sin corrección inferior a los dos tercios de la visión normal en cada uno de los ojos.

3.2. Desprendimiento de retina.

3.3. Patología retiniana degenerativa.

3.4. Hemianopsias y alteraciones campimétricas.

3.5. Discromatopsias.

3.6. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza visual.

4.— *Oído y audición.*

4.1. Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios. Así mismo no podrá existir una pérdida auditiva en las frecuencias conversacionales igual o superior a 30 decibelios.

4.2. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza auditiva.

5.— *Aparato digestivo.*

5.1. Cirrosis hepática.

5.2. Hernias abdominales o inguinales.

5.3. Pacientes gastrectomizados, colostomizados o con secuelas postquirúrgicas que produzcan trastornos funcionales.

5.4. Enfermedad inflamatoria intestinal (enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa).

5.5. Cualquier otro proceso digestivo que a juicio de los facultativos médicos dificulte el desempeño del puesto de trabajo.

6.— *Aparato cardio-vascular.*

6.1. Hipertensión arterial, no debiendo sobrepasar en reposo los 140 mm/hg de presión sistólica, y los 90 mm/hg de presión diastólica.

6.2. Insuficiencia venosa periférica.

6.3. Cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que, a juicio de los facultativos médicos, puedan limitar el desempeño del puesto de trabajo.

7.— *Aparato respiratorio.*

7.1. Asma bronquial.

7.2. Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

7.3. Neumotórax espontáneo recidivante.

7.4. Otros procesos del aparato respiratorio que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

8.— *Aparato locomotor.*

Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse, a juicio de los facultativos médicos, con el desempeño del puesto de trabajo: patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares.

9.— *Piel.*

9.1. Cicatrices que produzcan limitación funcional.

9.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

10.— *Sistema nervioso.*

10.1. Epilepsia.

10.2. Migraña.

10.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

11.— *Trastornos psiquiátricos.*

11.1. Depresión.

11.2. Trastornos de la personalidad.

11.3. Psicosis.

11.4. Alcoholismo, drogodependencias a psicofármacos o a sustancias ilegales.

11.5. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

12.— *Aparato endocrino.*

12.1. Diabetes.

12.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

13. *Sistema inmunitario y enfermedades infecciosas.*

13.1. Enfermedades transmisibles en actividad.

13.2. Enfermedades inmunológicas sistémicas.

13.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

14. *Patologías diversas.*

Cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, limite o incapacite al aspirante para el ejercicio de la función policial.

Para los diagnósticos establecidos en este Anexo se tendrán en cuenta los criterios de las Sociedades Médicas de las especialidades correspondientes.

Todas estas exclusiones se garantizarán con las pruebas complementarias necesarias para el diagnóstico.

ANEXO III

*Temario*

1. El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

2. 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.

3. 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.

4. Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

5. La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

6. El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

7. Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

8. Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

9. El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

10. 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.

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

12. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de entidades locales.

13. 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.

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

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

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

17. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

18. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.

19. La actividad de la Policía Local como policía administrativa I. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos.

20. La actividad de la Policía Local como policía administrativa II. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

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

22. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.

23. 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.

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

25. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.
26. 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.
27. El atestado policial en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.
28. 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».
29. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.
30. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.
31. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.
32. Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.
33. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.
34. Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.
35. Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.
36. Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Equipos de trabajo y atención a la ciudadanía.
37. Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.
38. 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.
39. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.
40. Deontología policial. Normas que la establecen.

## ANEXO IV

*Solicitud de participación en proceso selectivo*

Convocatoria: 4 plazas de Policía Local («BOE» n.º \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2020).

*Datos personales:*

Apellidos y nombre: \_\_\_\_\_

NIF \_\_\_\_\_ fecha de nacimiento \_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Municipio \_\_\_\_\_ provincia \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_

Correo electrónico \_\_\_\_\_

Titulación de acceso \_\_\_\_\_

*Expone:*

Primero: Que declara conocer las bases de la convocatoria.

Segundo: Que reúne los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria para la participación en el proceso selectivo, para lo cual adjunta la documentación exigida en las bases.

Documentación que se acompaña:

- Fotocopia compulsada del DNI.
- Fotocopia compulsada del Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalente.
- Fotocopia compulsada de los permisos de conducción de las clases A2 y B.
- Fotocopia compulsada del justificante de ingreso de los derechos de examen.

En Castilblanco de los Arroyos a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2020.

Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos (Sevilla).

\_\_\_\_\_

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Castilblanco de los Arroyos a 22 de junio de 2020.—El Alcalde, José Manuel Carballar Alfonso.

6W-3340

## EL CASTILLO DE LAS GUARDAS

Que transcurrido el plazo de exposición al público del expediente número 327/2020 de modificación de la plantilla de personal, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación Municipal en sesión ordinaria celebrada el día 5 de mayo de 2020, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 109, de fecha 13 de mayo de 2020, y publicado anuncio de corrección de errores en

el «Boletín Oficial» de la provincia nº 116 de fecha 21 de mayo de 2020 no habiéndose presentado alegaciones en tiempo y forma, se entiende por aprobado definitivamente la modificación de la plantilla de personal, y todo aquello conforme con el artículo 126 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, 18 de abril, por lo que se hace público el contenido del acuerdo:

QUINTO. EXPEDIENTE 327/2020. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL.

En la plantilla del presupuesto municipal correspondiente al ejercicio 2020, existen dos plazas de vigilante municipal.

En el artículo 6 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía establece:

«1. De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en los municipios donde no exista Cuerpo de la Policía Local, las funciones atribuidas a sus miembros serán ejercidas por el personal que desempeñe funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de vigilantes municipales, a cuyo personal se extenderá la competencia de coordinación. A tal efecto, los vigilantes municipales, que deberán ser funcionarios de carrera, recibirán cursos de formación adaptados a las características de sus funciones en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía en las Escuelas Mancomunadas, Municipales y Concertadas de Policía Local.

2. En los municipios donde exista Cuerpo de Policía Local, el personal que realice funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de guardas, vigilantes, agentes, alguaciles o análogos, no tendrá la condición de agente de la autoridad.

Así mismo, el artículo 21 de la Ley 13/2001, establece que los Cuerpos de la Policía Local estarán integrados solamente por funcionarios de carrera de los municipios respectivos, adquiriendo la condición de miembro del Cuerpo de la Policía Local una vez superado el proceso selectivo, y subsiguientes nombramiento y toma de posesión.

Por tanto, al ser el Castillo de las Guardas un municipio en el que no existe Cuerpo de la Policía Local, los vigilantes municipales al servicio de la Entidad Local, que asumirán las funciones que corresponderían a los miembros de un Cuerpo de la Policía Local, tendrán la condición de agentes de la autoridad y deberán ser funcionarios de carrera.

Ante la imposibilidad de cubrir la vacante de vigilante municipal con un funcionario interino, se hace necesario la creación de una nueva plaza de vigilante municipal, por lo que se deberá proceder a modificar la plantilla de personal municipal y el anexo de personal del presupuesto 2020 que fue aprobada por el Pleno en sesión celebrada en fecha 5 de diciembre de 2019 y publicado de forma definitiva en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 18 de 23 de enero de 2020,

Visto el informe de Secretaría-Intervención sobre legislación aplicable y procedimiento a seguir que obra en el expediente.

Visto el informe de los Servicios de Personal sobre la procedencia de la creación de la plaza de vigilante municipal.

Visto el informe de Secretaría-Intervención sobre fiscalización del expediente.

Realizada la tramitación legalmente establecida, se propone al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar inicialmente la modificación de la plantilla de personal municipal que tiene por objeto la creación de la siguiente plaza:

<i>Denominación del puesto</i>	<i>Vigilante Municipal</i>
Id del puesto en RTP	Sin RTP
Naturaleza	Funcionarial
Escala	Admón. Especial
Subescala	Servicio especial
Clase/especialidad	Vigilante municipal
Grupo/subgrupo	E
Nivel destino	10
Jornada	Completa
Horario	Flexible según el servicio.
Salario base	582,11
Complemento específico	1.561,31
Complemento de destino	228,41

Segundo. Someter el presente acuerdo a información pública por plazo de quince días mediante anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante ese plazo los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Transcurrido dicho plazo, si no se han presentado alegaciones, se entenderá elevado a definitivo este acuerdo de aprobación inicial.”

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia 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.

El Castillo de las Guardas a 17 de junio de 2020.—El Alcalde, Gonzalo Domínguez Delgado.

2W-3222

#### DOS HERMANAS

Don Francisco Toscano Sánchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 19 de junio de 2020, ha acordado la convalidación de la resolución de Alcaldía número 493/2020, de fecha 27 de mayo del presente, por la que se aprobó el expediente número 06/2020, de



modificaciones presupuestarias mediante créditos extraordinarios del presupuesto municipal vigente (créditos para hacer frente a gastos COVID-19), por una cuantía de 140.000,00 €, que se financia en su totalidad con cargo al remanente de Tesorería para gastos generales, en aplicación del artículo 3 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, cuyo resumen por capítulos se detalla a continuación:

## CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS

1.- Operaciones no financieras (A+B)	140.000,00 €
A) Operaciones corrientes	140.000,00 €
Capítulo II. Gastos corrientes en bienes y servicios	100.000,00 €
Capítulo IV. Transferencias corrientes	40.000,00 €
B) Operaciones de capital	0,00 €
2.- Operaciones financieras	0,00 €
<b>Total créditos extraordinarios (1 + 2)</b>	<b>140.000,00 €</b>

## FINANCIACIÓN

Remanente de Tesorería para Gastos Generales (8700000)	140.000,00 €
* Capítulo VIII. Activos Financieros	140.000,00 €
<b>Total Financiación</b>	<b>140.000,00 €</b>

El expediente número 06/2020 de modificaciones presupuestarias mediante crédito extraordinario para el ejercicio 2020, se encuentra expuesto al público en el portal de transparencia de la página web del Ayuntamiento de Dos Hermanas [www.doshermanas.es](http://www.doshermanas.es) indicador «C- Datos económico-financieros / C1. Información contable y presupuestaria / Indicador 38».

Lo que se publica a los efectos de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

Contra dicho acuerdo los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su publicación según los artículos 10 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa.

En Dos Hermanas a 19 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Francisco Toscano Sánchez.

8W-3335

## GUADALCANAL

Don Manuel Casaus Blanco, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que quedan vacantes los cargos de Juez de Paz, titular y sustituto de este municipio.

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El modelo de instancia se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias municipales de la Corporación donde podrán ser presentadas dentro del plazo establecido.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el artículo 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el Acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Guadalcanal a 23 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Manuel Casaus Blanco.

8W-3351

## EL PEDROSO

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de

exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo Plenario fecha 13 de mayo de 2020, sobre el expediente de modificación de créditos número 5/2020 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos entre distintas Áreas, que se hace público con el siguiente contenido:

## ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
430.47001	Ayudas a PYMES y Autónomos	23.000,00
<b>Total</b>		<b>23.000,00</b>

## BAJAS EN APLICACIONES DE GASTOS

<i>Aplicación presupuestaria</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
3341.48416	Ayudas Asociación Pensionistas	16.000,00
338.22618	Cruces de Mayo	7.000,00
<b>Total</b>		<b>23.000,00</b>

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

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

En El Pedroso a 23 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Alejo Gala.

8W-3350

## LA PUEBLA DE LOS INFANTES

Don José María Rodríguez Fernández, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 18 de junio de 2020, adoptó, por unanimidad de los presentes, que representan la mayoría absoluta del número legal de miembros que integran la Corporación, los siguientes acuerdos:

Primero.— Aprobar inicialmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por la ocupación de terrenos de uso público con mesas y sillas con finalidad lucrativa, incorporando una disposición transitoria, cuyo texto íntegro figura incorporado al expediente:

Segundo.— Disponer la publicación del presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia, por un plazo de treinta días, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y formular las alegaciones que consideren oportunas. De no formularse reclamaciones, el acuerdo hasta entonces provisional, se entenderá definitivamente adoptado en base a lo establecido en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En La Puebla de los Infantes a 23 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, José María Rodríguez Fernández.

8W-3344

## 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