



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Martes 11 de octubre de 2022

Número 236

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol con vigencia del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2026 3
- Convenio Colectivo de la empresa PQS Piscinas y Consumo, S.A., con vigencia del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023 15
- Convenio Colectivo provincial de transportes interurbanos en autobuses con vigencia del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023 23
- Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul:
Delegación Territorial en Sevilla:
Vías Pecuarías.—Expediente 158/21 42

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

- Dirección Provincial de Sevilla:
Anuncio de subasta 43

DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO DEL MINISTERIO DEL INTERIOR:

- Jefatura Provincial de Tráfico de Sevilla:
Medidas especiales de ordenación de la circulación por la celebración de una romería 43

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Empleado Público:
Nombramiento de personal 44

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 2: autos 1119/18, 719/19, 999/18, 1168/19, 58/20 y 198/20; número 11 (refuerzo): autos 157/22 45

AYUNTAMIENTOS:

- Alcalá del Río: Modificación de ordenanzas fiscales 49
- Badolatosa: Expedientes de modificación presupuestaria 49

— La Campana: Bases del proceso selectivo para la estabilización de una plaza de Arquitecto	50
— Lista de personas admitidas y excluidas, composición del tribunal y fecha de comienzo de las pruebas de la convocatoria para la provisión de dos plazas de Policía Local	56
— Carmona: Modificación del catálogo de edificios	58
— Gerena: Expediente de modificación presupuestaria	60
— Lora del Río: Régimen de dedicación y retribuciones de un miembro de la Corporación	60
— Marinaleda: Modificación de la plantilla de personal	61
— Martín de la Jara: Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre el incremento de valor de terrenos de naturaleza urbana	62
— Pilas: Modificación del reglamento orgánico	67
— La Roda de Andalucía: Lista de personas admitidas y excluidas, composición del tribunal y fecha de comienzo de las pruebas de la convocatoria para la provisión de una plaza de Administrativo de Rentas	69
— San Nicolás del Puerto: Delegación de funciones	70
— Sanlúcar la Mayor: Expedientes de modificación de créditos ..	70
— Tomares: Modificación de ordenanza fiscal	73
— Utrera: Lista de personas admitidas y excluidas, composición del tribunal y fecha de comienzo de las pruebas de la convocatoria para la provisión de una plaza de Responsable de Actividades Juveniles	73
— Entidad Local Autónoma Isla Redonda – La Aceñuela: Cuenta general ejercicio 2021	74

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Fundación Cajasol.
Expediente: 41/01/0156/2022.
Fecha: 19 de septiembre de 2022.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: María Isabel Arteaga Jiménez.
Código: 41100821012018.

Visto el Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol (código 41100821012018), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, entrando en vigor el 1 de julio de 2022, con una duración de 4 años (a 30 de junio de 2026).

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol (código 41100821012018), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, entrando en vigor el 1 de julio de 2022, con una duración de 4 años (a 30 de junio de 2026).

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

En Sevilla a 19 de septiembre de 2022.—El Delegado Territorial, Antonio Agustín Vázquez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CAJASOL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes concertantes.*

El presente Convenio Colectivo se concerta entre el Delegado de Personal de la Fundación Cajasol y el representante de la Fundación, designado por la Presidencia del Patronato de la Fundación Cajasol.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El ámbito del presente Convenio Colectivo comprende a todas las personas que tienen la calidad de trabajadores/as por cuenta de la Fundación Cajasol, que prestan sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo que serán de aplicación en la Fundación Cajasol (en adelante «la Fundación Cajasol»).

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Plaza San Francisco, 1, en Sevilla.

Artículo 5. *Vigencia.*

El presente convenio colectivo estará en vigor desde el día 1 de julio de 2022, independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Artículo 6. *Duración.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 30 de junio de 2026.

Artículo 7. *Denuncia.*

La denuncia para la revisión del Convenio Colectivo se efectuará por escrito y dentro del plazo de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio Colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la Autoridad Laboral, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

Artículo 8. *Prórroga.*

El Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por períodos sucesivos de un año cada uno de ellos, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia, de conformidad con lo que se establece en el artículo 7.

Las tablas salariales se revisarán cada año, incluso en caso de que no se denunciase el Convenio Colectivo.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que podrán someterse a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo el compromiso previo de someter (siempre de forma voluntaria) las discrepancias a un arbitraje. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Andalucía.

Artículo 9. *Comisión Negociadora.*

La Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el Convenio.

Artículo 10. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la Fundación Cajasol y sus trabajadores/as con carácter preferente.

Con carácter supletorio y en todo lo no previsto, se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria.

Artículo 11. *Mantenimiento condiciones, absorción y compensación y condición más beneficiosa.*

1. El conjunto de los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo sustituye las condiciones laborales, tanto económicas como de trabajo, existentes en el momento de su entrada en vigor en el Centro de Trabajo de Plaza San Francisco, 1, en Sevilla.

No obstante lo anterior, se respetarán y mantendrán íntegramente, como garantía «ad personam», las condiciones laborales de los trabajadores que las tuvieran reconocidas, por cualquier título, con anterioridad a la firma del presente convenio.

Por tanto, se mantienen las condiciones que derivan de las estipulaciones segundas y siguientes de las adendas a los contratos de trabajo, suscritas con fecha 1 de diciembre de 2011. Igualmente se respetará la vigencia del Acuerdo Laboral de fecha 2 de abril de 2013, respecto al que se mantendrán las condiciones reguladas en el mismo que no hayan sido modificadas por el Acuerdo Laboral de fecha 15 de abril de 2014. Este párrafo resulta de aplicación, exclusivamente, al colectivo que tenía suscrito dichas adendas.

Los trabajadores a los que se refiere el párrafo anterior, son todos aquellos trabajadores de la Fundación Cajasol, en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estuvieran en la plantilla de Cajasol a fecha 1 de julio de 2011.

2. Por lo que respecta a las disposiciones futuras que pudiesen promulgarse durante la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán efectos prácticos cuando, una vez consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente Convenio Colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 12. *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, con especial consideración a lo establecido en la disposición adicional segunda.

Artículo 13. *Garantía «ad personam».*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 para todos los trabajadores, al colectivo de los trabajadores/as de la Fundación Cajasol, provenientes de la entidad Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Guadalajara, Huelva, Jerez y Sevilla (Cajasol), en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estuvieran en la plantilla de la extinta Caja de Ahorros Cajasol, a fecha 1 de julio de 2011, se les respetarán, con carácter estrictamente personal, y de conformidad con el párrafo segundo del citado artículo 11.1 del presente Convenio, las situaciones laborales reconocidas en las estipulaciones segunda y siguientes de las adendas a los contratos de trabajo, suscritas con fecha 1 de diciembre de 2011, quedando sin efecto, el resto de condiciones laborales que venían siendo de aplicación, en virtud de acuerdo individual o colectivo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. Igualmente se respetará la vigencia del Acuerdo Laboral de fecha 2 de abril de 2013, respecto al que se mantendrán las condiciones reguladas en el mismo que no hayan sido modificadas por el Acuerdo Laboral de fecha 15 de abril de 2014. Este acuerdo resulta de aplicación exclusivamente al colectivo citado.

Artículo 14. *Comisión Paritaria.*

Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo. Dicha comisión se constituye para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

4. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los/las trabajadores/as en la Fundación.

5. Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.
6. Revisión de la clasificación profesional.
7. Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en un plazo máximo de 10 días tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte de la Fundación: Un/a representante.
- Por la parte social: Un/a delegado/a de personal.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores. Como máximo podrán asistir dos asesores por cada parte.

La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Niveles profesionales

Artículo 15. *Niveles profesionales.*

1. El personal de la Fundación estará clasificado en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de coordinación, mando y experiencia.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece en este artículo, no supone obligación para la Fundación de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Fundación, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica del personal de la Fundación.

2. Los grupos profesionales dentro de los cuales se clasifica el personal del Centro son los siguientes:

Grupo 1: Personal de gestión.

- Nivel I
- Nivel II
- Nivel III
- Nivel IV

Grupo 2: Personal de servicios.

- Nivel I
- Nivel II

Artículo 16. *Definición de los niveles profesionales.*

La tarea que debe desarrollar cada uno/una de los/las trabajadores/as de la Fundación Cajasol, en función del nivel profesional que tenga asignado, queda especificado por las siguientes definiciones de los niveles profesionales.

Grupo 1: Personal de gestión.

El personal de gestión está formado por el conjunto de trabajadores que participan en la gestión económica y administrativa y en la planificación, dirección y coordinación de los diferentes proyectos y actividades de la Fundación.

— Nivel I: Aquellas personas que tienen la responsabilidad de dirigir personas y equipos, liderar grupos de proyectos y/o gerenciar áreas o centros, programan y planifican las acciones y determinan los recursos necesarios y evalúan los resultados.

Requisitos y competencias:

Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

— Nivel II: Es el grupo formado por las personas que gestionan los proyectos, los programas y los servicios de la Fundación Cajasol y que, en diferentes grados, colaboran en su creación. Pueden dirigir personas y liderar servicios o departamentos.

Requisitos y competencias:

Licenciatura, titulación académica de grado superior, diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

— Nivel III: Es el grupo formado por las personas que gestionan los proyectos, los programas y los servicios de la Fundación Cajasol y que, en diferentes grados, colaboran en su creación.

Requisitos y competencias:

Diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

— Nivel IV: Grupo de personas que realizan tareas auxiliares en la gestión de proyectos o tareas, y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Requisitos y competencias:

Formación reglada administrativa o formación profesional equivalente para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo II: Personal de servicios.

Agrupar al personal que desempeña los servicios propios de carácter auxiliar dentro de la organización de las Fundación, y que son comunes dentro de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional.

— Nivel I: Es el personal contratado para el desempeño de un determinado oficio exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajado a realizar.

— Nivel II: Es el trabajador a quien se encomienda tareas para las que no necesita una especial cualificación. Estas tareas, entre otras de similares características, pueden ser: limpieza de instalaciones, atención al teléfono, reparto de correspondencia, conserjería, taquillero...

Artículo 17. *Promoción.*

Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional dentro de la Fundación, se producirán en el marco de las facultades organizativas de la Fundación, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional, autonomía, coordinación y responsabilidad, comunicándolo a la representación legal de los/las trabajadores/as.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 18. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los órganos rectores de la Fundación Cajasol y, por delegación de los mismos, de su Dirección o Gerencia, facultad que ejercerán de acuerdo con las finalidades que se establecen en los Estatutos fundacionales.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas al fin institucional, los órganos rectores o las personas delegadas al efecto, podrán establecer las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad de la Fundación Cajasol, con las limitaciones establecidas por la Ley.

Artículo 19. *Jornada y horarios.*

1. La jornada ordinaria anual será de 1.735 horas, en cómputo total, que equivalen a un promedio semanal de aproximadamente 38 horas, pactándose una distribución irregular de la misma del 40%, que contribuyan a atender las especiales condiciones del funcionamiento de la Entidad, la gestión de actividades propias de la Fundación, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

2. Se establece con carácter general el horario que se adjunta en el Anexo I del presente Convenio.

3. Los periodos de descanso que pueda disfrutar el personal dentro de su jornada, no se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

4. Quedan exceptuados del cumplimiento de este horario general los/las trabajadores/as que:

- a) Presten servicios en lugares de trabajo de atención al público, así como los que participen en el desarrollo, seguimiento o ejecución de actividades propias y específicas que se promuevan por la Fundación. En este caso, el horario se podrá distribuir entre las horas de apertura al público del servicio y seguimiento, desarrollo y ejecución de la actividad.
- b) Presten servicios en lugares de trabajo dedicados al mantenimiento de instalaciones y/o de la producción; en este caso se establecerá el trabajo por turnos rotativos.
- c) Sean contratados/das para funciones específicas o incompatibles con el horario general; en este caso los horarios deberán pactarse de forma individual.

5. En el mes de diciembre de cada año se elaborará, entre la Dirección y la Comisión Paritaria correspondiente, un calendario laboral en el que se establecerá un procedimiento de cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo en cada centro.

6. Cuando por razón de necesidades del servicio, se prolongue la jornada diaria, el tiempo de exceso será compensado con tiempo equivalente de descanso, que se disfrutará de común acuerdo y dentro de los doce meses siguientes, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento del centro.

La prolongación de jornada que dé lugar a descansos compensatorios habrá de ser autorizada por el responsable del centro de trabajo, y podrá consistir en días de vacaciones extraordinarios o en horas de descanso dentro de las jornadas laborales del año en curso.

Artículo 20. *Descansos.*

La jornada acordada en el artículo 19 se distribuirá de tal manera que los/las trabajadores/as disfruten de un mínimo de un día y medio de descanso semanal.

Artículo 21. *Vacaciones.*

1. Los/las trabajadores/as de la Fundación Cajasol disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario laboral oficial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Los/las trabajadores/as con una antigüedad en la Fundación inferior a un año disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Fundación.

3. El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Fundación y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la Fundación, las vacaciones se realizarán preferentemente en verano, los meses de julio y agosto, respetando en todo caso las puntas de producción y necesidades del servicio.

Dicha planificación se realizará a principios de año.

4. De forma unilateral, y por causa justificada, podrá variar la Fundación el período de disfrute ya fijado de las vacaciones de los/as trabajadores/as, especialmente a causa de vencimientos de plazos de finalización de los servicios o proyectos, así como de situaciones de baja laboral, fuere cual fuere la causa de la misma, de otros trabajadores de la Fundación dentro de la categoría del trabajador afectado.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, y con respeto absoluto a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad, se hubieran de realizar horas extraordinarias, su realización se compensará en la forma prevista en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

En aquellos supuestos en que, por excepción, no fuera posible la citada compensación, las horas extraordinarias serán retribuidas con un 25% de recargo sobre el precio de hora ordinaria.

CAPÍTULO IV *Retribuciones*

Artículo 23. *Principio general.*

Todos los conceptos retributivos definidos en el presente Convenio se entienden referidos a sus importes brutos.

Artículo 24. *Condiciones económicas.*

1. Las retribuciones pactadas en este Convenio (desde la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2026) para los distintos grupos profesionales son las que figuran en las tablas de salarios consignadas en el Anexo III al presente Convenio.

2. Actualización salarial: El salario base será objeto de la correspondiente revisión con efectos de 1 de enero de cada año de duración del presente Convenio o de sus prórrogas, en el mismo porcentaje de incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) del año inmediatamente anterior, con el límite máximo del 3%, si este fuera superior, y ello durante la vigencia del presente Convenio.

3. Si el IPC del año anterior hubiera sido negativo o inferior al 1%, en todo caso la subida salarial anual será, al menos, del 1%.

4. Las tablas salariales se revisarán cada año de acuerdo con lo negociado en el presente Convenio Colectivo.

5. Dichas revisiones no se llevarán a cabo en el caso de que los resultados económicos de la Fundación a fecha 31 de diciembre de los citados años sean negativos.

6. Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio cobran con un complemento personal «ad personam», de carácter pensionable, no compensable y no absorbible, verán actualizado dicho complemento en idéntico modo a su salario, esto es, formará parte dicho complemento de su salario base, junto con el salario de Convenio.

Por tanto, la actualización salarial, será el importe bruto anual efectivamente devengado por el/la empleado/a, referenciado a la fecha de la firma del presente Convenio, por todos los conceptos de naturaleza salarial, exceptuando los complementos de disponibilidad, variable, en especie, las gratificaciones, horas extraordinarias, las ayudas de guardería o estudios, y los premios o beneficios sociales a los que ha habido lugar durante el ejercicio.

7. El pago del salario mensual se producirá el día 27 de cada mes, y en caso de coincidir con un día no laborable, el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

1. Los/las empleados/as de la Fundación Cajasol percibirán anualmente dos pagas extraordinarias que serán abonadas en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

2. Las pagas extraordinarias se acreditarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo trabajado.

3. La cantidad a abonar por la Fundación, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad bruta del salario base junto con los complementos personales que correspondan de conformidad con el presente Convenio, tales como el complemento «ad personam» y otros similares.

CAPÍTULO V *Mejoras sociales*

Artículo 26. *Disposiciones de carácter general.*

Las condiciones sociales aquí reguladas tienen el carácter de mínimos, por lo que cualquier mejora como consecuencia de acuerdo de las partes, pacto, contrato o cualquier otra norma, causadas con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, será de inmediata aplicación subsistiendo inalterables las restantes.

Artículo 27. *Complemento por baja por incapacidad temporal (IT).*

1. En los casos de incapacidad temporal, y durante toda la duración de la misma, la Fundación Cajasol garantiza a sus trabajadores/as un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, se perciba la totalidad de la retribución del/de la trabajador/a.

2. Sin embargo, la Fundación sólo estará obligada a abonar ese complemento hasta un máximo de 90 días por año natural cuando sean diversos los procesos de IT del/de la trabajador/a. La Fundación valorará las circunstancias particulares que se susciten al respecto, al objeto de dirimir de forma individualizada la procedencia en la aplicación de este complemento en este supuesto.

3. La baja médica deberá comunicarse de inmediato al jefe/a o responsable superior, sin perjuicio de que se presente la copia dentro de las 72 horas siguientes. Toda ausencia breve por enfermedad que no comporte la baja médica deberá comunicarse lo antes posible al responsable superior.

4. La Fundación Cajasol podrá verificar el estado del/de la enfermo/a mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe y que tendrá lugar en el domicilio del enfermo/a.

La negativa del/de la empleado/a a dicho reconocimiento comportará la supresión del complemento acordado en el punto 1 del presente artículo.

Artículo 28. *Previsión social complementaria.*

El sistema de previsión social complementaria de la Entidad estará instrumentado a través de un Plan de Previsión Social Empresarial cuyo régimen de aportaciones y prestaciones se define en el presente artículo y que en función de las obligaciones asumidas, será de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de fallecimiento e incapacidad.

Se define la existencia de dos colectivos diferenciados, con un régimen de aportaciones distintos, que se fundamenta en la diferente procedencia de los mismos.

1. Colectivo A: Está compuesto por todos aquellos trabajadores de la Fundación Cajasol en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estuvieran en la plantilla de Cajasol a fecha 1 de julio de 2011.

2. Colectivo B: Está formado por todos aquellos trabajadores que se hayan incorporado a la Fundación Cajasol con posterioridad al 1 de julio de 2011 y todos aquellos que se incorporen en el futuro.

— Régimen de aportaciones y prestaciones del Colectivo A:

El Régimen de aportaciones de jubilación para los trabajadores pertenecientes a este colectivo:

La entidad procederá a realizar una aportación anual equivalente a un porcentaje del salario pensionable anual, de conformidad con el siguiente calendario:

- Año 2023: 7%.
- Año 2024: 8%.
- Años 2025 y 2026: 9%.

En cuanto al Régimen de Prestaciones de los trabajadores pertenecientes a este colectivo, será el siguiente:

Las prestaciones definidas para las contingencias de fallecimiento e incapacidad de este colectivo están establecidas en el Acuerdo Laboral de 2 de Abril de 2013, firmando entre la Entidad y los representantes de los trabajadores y por todos acuerdos laborales posteriores a dicha fecha que supongan la modificación del mismo, incluido el firmado con fecha 15 de mayo 2014.

— Régimen de aportaciones y prestaciones del Colectivo B:

Para los/las trabajadores/as que hubieran ingresado en la Fundación Cajasol con posterioridad al 1 de julio de 2011, el régimen de aportaciones y prestaciones, será el siguiente, siempre que el empleado tenga, al menos, un año de antigüedad:

a. Aportaciones para las contingencias de riesgo (fallecimiento e incapacidad):

Una vez que el empleado acredite una antigüedad en la Fundación de 1 año, el empleado/a causará alta en el Plan de Previsión Social Empresarial, a los efectos de las contingencias de riesgos (fallecimiento e incapacidad) salvo renuncia expresa por parte del trabajador.

Con este fin, la Entidad procederá a realizar la aportación necesaria para el aseguramiento de los siguientes capitales:

- Fallecimiento por cualquier causa: Un capital de 18.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: Un capital de 36.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: Un capital de 18.000 euros.

b. Aportaciones para la contingencia de jubilación:

Una vez que el empleado acredite una antigüedad en la Fundación de 1 año, el empleado/a causará alta en el Plan de Previsión Social Empresarial, la entidad procederá a realizar una aportación anual equivalente a un porcentaje del salario pensionable anual, de conformidad con el siguiente calendario:

- Año 2023: 7%.
- Año 2024: 8%.
- Años 2025 y 2026: 9%.

A estos efectos, se entenderá por salario pensionable anual, el importe bruto anual efectivamente devengado por el/la empleado/a, referenciado a la fecha de la firma del presente Convenio, por todos los conceptos de naturaleza salarial, exceptuando los complementos de disponibilidad, variable, en especie, las gratificaciones, horas extraordinarias, las ayudas de guardería o estudios, y los premios o beneficios sociales a los que ha habido lugar durante el ejercicio.

La aportación se realizará una vez al año durante el mes de enero de cada ejercicio sin perjuicio de las regularizaciones correspondientes que se hagan al final del cada año. En el caso de altas en el ejercicio con posterioridad al mes de enero de cada año, la aportación se devengará en el mes en que se produzca la condición para realizar la aportación.

Artículo 29. *Asistencia sanitaria.*

1. La Fundación Cajasol procederá a la contratación, gratuita para toda la plantilla activa de trabajadores/as de la entidad, con una antigüedad mínima de un año, de una póliza colectiva de asistencia sanitaria integral (atención primaria, especialidades médicas y atención hospitalaria) con una Entidad de Seguros de reconocida solvencia y experiencia en el sector de los Seguros de Salud.

2. El establecimiento y determinación en cada momento de las condiciones de la mencionada póliza, así como la contratación de la misma, será potestad de la Fundación, quien asumirá el coste de sus primas.

Artículo 30. *Ayudas para estudios profesionales de los/las trabajadores/as.*

La Dirección de la Fundación Cajasol tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación, becas de estudios con una asignación económica de hasta el 100% de la matrícula o gastos de inscripción, debidamente justificada, cuando comporte una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad o el desarrollo profesional dentro de la Fundación. Por lo tanto, todo trabajador/a podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación Cajasol, siendo de libre decisión de esta Dirección su concesión.

Artículo 31. *Anticipos para necesidades diversas.*

1. La Fundación Cajasol concederá a los/las trabajadores/as que lo soliciten, anticipos por el importe máximo de dos mensualidades de su haber bruto con el fin de hacer frente a gastos por acontecimientos familiares extraordinarios (bodas, maternidades y paternidades, defunciones...), gastos de la primera vivienda (derivados de compras, fianzas de alquiler, mejoras o mudanzas), gastos extraordinarios o imprevistos de carácter personal y familiar, siniestros en general, así como intervenciones quirúrgicas y gastos médicos. Asimismo, se podrá optar a dos mensualidades adicionales a las dos citadas, que se establece exclusivamente para atender situaciones de carácter perentorio y extraordinario, que deberán justificarse debidamente, al objeto de que sean valoradas por la Dirección la procedencia de las mismas.

2. Dichos anticipos se amortizarán sin intereses a base de deducciones a razón del 10% de cada una de las mensualidades de salario, tanto ordinarias como extraordinarias, correspondientes a el/la empleado/a. A título individual, se podrá pactar con el/la trabajador/a la posibilidad de retornar a razón del 7%, en el supuesto que el/la trabajador/a esté pasando una situación difícil y perentoria.

3. Podrá ampliarse un anticipo que inicialmente se hubiera solicitado por dos mensualidades, y que esté pendiente de amortizar, previo a su finalización, hasta el importe máximo indicado en el punto 1 de este artículo. En su caso, podrá igualmente, cursarse una nueva solicitud de anticipo, que no haya finalizado su amortización, cuando se haya amortizado al menos dos mensualidades de las solicitadas inicialmente. En este caso, al abono del nuevo anticipo, deberá cancelarse el importe pendiente de amortizar el anticipo anterior.

4. Durante el periodo de amortización del anticipo, si el trabajador causa baja definitiva en la Fundación por cualquier motivo, esta amortización puede ser objeto de compensación contra el último recibo de salario, la liquidación correspondiente y/o la indemnización por finalización de contrato. En caso de no ser suficiente, el empleado se compromete a reintegrar a la Fundación la cuantía restante en los diez días siguientes a la baja en la Fundación.

Artículo 32. Ayuda de guardería.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una ayuda para los/las empleados/as con hijos/as menores a 3 años.

Dicha ayuda se establece en la tabla salarial que figura en el Anexo III a este Convenio, cuyo importe no está sujeto a actualización durante la duración del mismo.

2. La ayuda de guardería se abonará en el mes de septiembre, consistiendo en un pago anual.

3. El límite de edad establecido en este artículo deberá alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio.

4. En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación Cajasol, no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto.

Artículo 33. Ayuda de estudios de hijos hasta los 26 años.

1. Los/las trabajadores/as de la Fundación Cajasol en activo recibirán una Ayuda de Estudios por cada hijo/a hasta los 26 años, cuyo importe figura en el Anexo III a este Convenio, cuyo importe no está sujeto a actualización durante la duración del mismo.

2. La presente ayuda será incrementada en el 100% de la misma, cuando los hijos estudien en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado y pernocte fuera de él, cuando se acredite la imposibilidad de cursar los estudios en la plaza de residencia del trabajador.

3. La ayuda regulada en este artículo se ampliará hasta el importe consignado en el Anexo III, en caso de que el/los hijos cuenten con certificación oficial de minusvalía y/o gran dependencia.

4. Para disfrutar de esta ayuda, habrá que facilitar a la Fundación Cajasol, justificación documental de la matrícula en centros oficiales de formación y cuanta documentación se solicite al empleado en relación a esta ayuda.

5. Se tendrá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela y/o declaración administrativa de acogida, siempre que convivan con el/la trabajador/a y estén a su cargo.

6. El límite de edad establecido en este artículo deberá alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio.

7. La ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de septiembre de cada año y será en concepto del próximo curso escolar.

8. En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación Cajasol, no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto.

9. Esta ayuda dejará de percibirse en caso de que el hijo realice cualquier trabajo remunerado o disfrute de ayudas públicas o similares, cuya cantidad supere el cómputo anual, de una vez y medio el salario mínimo interprofesional. En el caso de no alcanzar este importe, habrá de justificar documentalmente a través de un certificado de haberes, dicha circunstancia.

Artículo 34. Ayuda por nacimiento, acogimiento o adopción legal.

Los trabajadores percibirán un pago único de 800 euros brutos por nacimiento de un hijo o hija, acogida o adopción legal. Este importe no está sujeto a actualización durante la duración del Convenio.

En el supuesto de que ambos padres presten servicios en la entidad, solo tendrá derecho a percibir esta ayuda uno de ellos, por lo que no se duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

Artículo 35. Ayuda en caso de defunción de hijo o hija, pareja legal, padre o madre.

Los trabajadores percibirán la cantidad de 1.800 euros brutos en el caso de fallecimiento de hijo o hija, pareja legal o padre o madre. Este importe no está sujeto a actualización durante la duración del Convenio.

La Fundación Cajasol podrá solicitar toda la información necesaria para la adjudicación de esta ayuda.

Artículo 36. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de 30 días naturales al año por motivos de separación o divorcio, adopción, accidentes, etc., debidamente justificados y situaciones excepcionales de carácter familiar y/o personal debidamente justificadas.

Artículo 37. Permiso retribuido para ausencias por emergencia familiar.

El/la trabajador/a, dispondrá de una ampliación al plazo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, de hasta un máximo de 7 días laborales al año, con el único requisito de la justificación debidamente acreditada de la situación de emergencia ocasionada por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, o con necesidad de asistencia, hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, supuestos excepcionales por razones de orden familiar acreditados, que podrá transformar en una bolsa de horas a disfrutar en el periodo de un mes desde que se den los supuestos descritos. Los/as trabajadores/as que acrediten la condición de parejas de hecho legalmente reconocidas, tendrán derecho a los permisos retribuidos establecidos en el presente Convenio, con relación a su respectiva pareja.

En aquellos casos que se requiera un desplazamiento acreditado superior a 100 kms para atender las circunstancias expuestas con anterioridad, se podrá disfrutar de 2 días adicionales sin que la suma total de días de permiso pueda superar los 9 días laborales al año.

Artículo 38. Permiso retribuido por necesidades de conciliación familiar y otros motivos.

1. Al objeto de atender las necesidades de conciliación de la vida familiar, se reconoce el derecho a disfrutar de tres días de permiso retribuidos al año por asuntos propios, pudiendo ser disfrutados en días completos o fraccionados en diversos periodos de tiempo para lo que se establecerá una bolsa de horas equivalentes. El empleado disfrutará del citado permiso a su conveniencia, previa autorización de la Dirección. El disfrute de los tres días solo podrá tener lugar durante el año natural.

2. El empleado disfrutará de dos días laborables por traslado de domicilio habitual y tres días, si el cambio de domicilio conlleva un cambio de localidad.

3. Quince días naturales por matrimonio o unión estable de pareja de hecho, siempre que cumplan las condiciones y requisitos que legalmente se establezcan en el futuro, en el ámbito del Estado español o de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos días se disfrutarán continuados a la fecha del hecho causante, o con motivo de la inscripción oficial de la unión de parejas de hecho. Este permiso será incompatible con una posterior solicitud de permiso retribuido por matrimonio.

Artículo 39. *Permiso retribuido por asistencia a exámenes.*

El personal tiene derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos, únicamente serán retribuidos los correspondientes a los días de los exámenes en cuestión.

En cualquiera de los casos, será precisa la presentación de la justificación documental de la asistencia al examen en cuestión.

Artículo 40. *Compensación gastos, kilometraje y ayuda comida.*

1. Como compensación a los gastos por viajes realizados por cuenta de la Fundación Cajasol, el/la empleado/a percibirá los gastos efectivamente realizados, previa presentación de los comprobantes o facturas, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. Los gastos de desplazamientos y alojamiento se abonarán aparte, previa presentación de la correspondiente factura.

2. Como compensación a los gastos por viajes realizados en vehículo propio por cuenta de la Fundación Cajasol, el/la empleado/a percibirá en concepto de kilometraje el importe que 0,34 euros para los años de vigencia del presente Convenio. La citada cuantía será revisada por la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio, al objeto de adecuarla, en su caso, a los cambios que al respecto pueda introducir la normativa vigente del IRPF.

3. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece una ayuda para comida por día efectivo de trabajo en jornada partida, por un importe máximo de hasta 11 euros, que serán abonados previa justificación del gasto incurrido mediante la presentación de la factura correspondiente. La citada cuantía será revisada por la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio, al objeto de adecuarla, en su caso, a los cambios que al respecto pueda introducir la normativa vigente del IRPF.

Esta ayuda no se recibirá en los siguientes supuestos: prestación de servicios en jornada continuada o intensiva, vacaciones, permisos, incapacidad temporal y cualquier otra circunstancia que motive la suspensión del contrato de trabajo, y cualquier otro supuesto que no implique un gasto efectivo para el trabajador o trabajadora.

Artículo 41. *Gratificación por 25 y 35 años de antigüedad en la Fundación.*

Los/las trabajadores/as que cumplan 25 o 35 años de prestación de servicio efectiva en la Fundación Cajasol tendrán derecho a un permiso retribuido de 5 y 10 días laborables, respectivamente, que disfrutarán en los dos años naturales consecutivos, iniciándose el primer año en el que cumplan los 25 o 35 años de servicio.

Artículo 42. *Uniformes.*

La Fundación elegirá y facilitará el correspondiente vestuario y/o los complementos necesarios para el personal del Grupo 2, según las normas de cada centro y el protocolo o normas de aplicación, siendo obligatorio su uso.

CAPÍTULO VI

Representante de los/las trabajadores/as

Artículo 43. *Información general.*

Se informará al representante de los/las trabajadores/as, dentro de un plazo de tiempo razonable, de los posibles cambios de los Estatutos fundacionales, de la apertura, el cierre o el traspaso de centros y de los cambios de las líneas maestras de trabajo de la Fundación Cajasol.

Artículo 44. *Garantías sindicales.*

Ningún representante unitario de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación y, en todo caso, procederá la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el representante unitario de los trabajadores, en su caso.

En el supuesto de despidos improcedentes de Representantes de los trabajadores por causa del ejercicio de su función de representación sindical, la opción de permanencia en la Fundación corresponderá a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ella.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Fundación en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el proceso productivo todas aquellas publicaciones de interés laboral o social.

CAPÍTULO VII

Plan de igualdad

Artículo 45. *Plan de igualdad.*

1. La Fundación Cajasol, se compromete a cumplir y respetar todo lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

De esta forma, la Fundación se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, procurará adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con el representante legal de los trabajadores/as.

Tanto la Dirección de la Fundación como la representación de los trabajadores, velarán por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación.

En todo caso, se mantendrá una especial atención en la no discriminación, en general, y en particular, de la mujer, en el ingreso de la plantilla.

Igualmente, en este capítulo, la Fundación se obliga a promover y colaborar por el cumplimiento de los siguientes principios:

Principio de no discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o

práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Principio de prohibición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual 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.

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Principio de no discriminación por embarazo o maternidad / paternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se entiende incluido en este principio el periodo de lactancia y a los hombres en el periodo del permiso por paternidad.

Principio de acción positiva.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Principio de indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 46. *Seguridad y salud laboral (vigilancia de la salud).*

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de su representante legal.

2. La Fundación se compromete a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio.

A estos efectos, adoptará cuantas medidas sean necesarias, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgos grave e inminente, así como en la vigilancia de la salud.

3. En el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, la Fundación podrá valerse del asesoramiento necesario y deberá contar con los medios técnicos que se consideren necesarios acudiendo, si lo estima preciso, a entidades especializadas.

Artículo 47. *Vigilancia de la salud.*

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente.

Periódicamente se efectuará un reconocimiento médico suficiente, de acuerdo con las normas vigentes, pudiendo, en su caso, arbitrase reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario.

El trabajador podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

Artículo 48. *Medio ambiente.*

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la Fundación a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea.

El representante de los trabajadores podrá ayudar a la Dirección de la Fundación, en la mejora de la acción medioambiental, y por ello, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

Igualmente, podrá colaborar con la Fundación en el diseño y desarrollo de las acciones formativas, en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores, la Fundación facilitará información de lo siguiente:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

3. La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante la propuesta de variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

CAPÍTULO IV *Régimen disciplinario*

Artículo 49. *Principio general.*

Siguiendo la sistemática utilizada en los Convenios Colectivos, se introduce a continuación el capítulo dedicado al Régimen Disciplinario.

Sin embargo, los firmantes de este Convenio quieren dejar constancia expresa de que esta introducción no obedece a voluntad punitiva ninguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en ese aspecto.

Artículo 50. *Faltas.*

1. Se considerará falta cualquier acto u omisión del/de la trabajador/a que suponga una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario a lo que preceptúen las disposiciones legales vigentes.

2. Las faltas o infracciones laborales de los/de las trabajadores/as se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 51. *Graduación de las faltas.*

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

- a) De tres a cinco faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad, el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus tareas.
- b) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostrara la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.
- d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso o comunicación necesarios o causa justificada, siempre y cuando no se ocasione perjuicio irreparable.
- e) No comunicar a la Fundación las vicisitudes familiares que puedan afectar a los Seguros Sociales, Plus Familiares y retenciones de IRPF, dentro de los cinco días siguientes a su producción.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, de forma reiterada, siempre y cuando la negativa no fuera manifestada verbalmente; en ese caso se calificará como falta grave.
- g) La imprudencia en el trabajo respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o a los elementos de trabajo.

2. Faltas graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) Faltar al trabajo reiteradamente sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los cuales se soliciten.
- e) El consumo de sustancias que alteren sustancialmente el rendimiento habitual, siempre y cuando no sea reincidente; en ese caso se considerará falta muy grave.
- f) La desobediencia de las normas o de las órdenes e instrucciones de la Dirección, mandos superiores o personas en la que estos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Fundación o compañeros/as de trabajo, se condenará falta muy grave.
- g) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la Fundación o compañeros/as de trabajo.
- h) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.
- i) Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Fundación, y con el perjuicio consiguiente.
- j) La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as.
- k) Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de la Fundación.
- l) De cinco a más faltas de puntualidad en el plazo de dos meses.

3. Faltas muy graves:

- a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.
- b) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración al personal responsable o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- c) Cinco o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de un trimestre.
- d) Diez o más faltas de puntualidad en el período de un trimestre.
- e) El fraude, hurto, o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, como a la Fundación, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente. Incluyéndose los supuestos cuando un trabajador/a estando de baja realice trabajos de cualquier otro tipo por cuenta propia o ajena, y también queda incluida toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- i) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados, o información confidencial de la Fundación, o revelar a cualquier persona ajena a la misma, datos de reserva obligada.

- k) La falta continuada de aseo y limpieza, de tal índole que produzca una queja justificada de los compañeros/as o de los usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- l) La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Fundación.
- m) La embriaguez habitual y el estado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- n) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Fundación o sean incompatibles con la actividad de cualquier tipo de parte de personal, contratistas o clientela.
- ñ) Conductas constitutivas de acoso sexual, así como las faltas de respeto o consideración hacia el personal de la Fundación o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma, usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- o) La difusión, revelación o extracción de información y documentación relativa a la Fundación, así como datos confidenciales y/o de carácter personal en y/o de ficheros automatizados.
- p) Descubrir planes de la Fundación, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de las mismas, etc., sea cual fuere el fin con el que se realice.
- q) Abusar de la autoridad por parte de los superiores jerárquicos.

Artículo 52. Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, traslado forzoso ó despido.

Artículo 53. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones se comunicarán al/a la interesado/a por escrito, y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a del Personal.

2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al/a la trabajador/a un pliego de cargos en los cuales se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta.

Seguidamente se enviará al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a de Personal, los cuales, igual como el/ la trabajador/a afectado/a, dispondrán de cinco días hábiles para manifestar por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, cerrado el plazo de cinco días hábiles, aunque el/la trabajador/a afectado/a o el/la delegado/a del Personal no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrán imponer al/a la trabajador/a la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que se haya pactado en el presente Convenio Colectivo.

La sanción se comunicará por escrito al/a la trabajador/a y seguidamente se trasladará al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a de Personal.

3. En relación a las garantías del/ de la Delegado/a de Personal, como representante legal de los trabajadores/as, este convenio se remite a lo que dispone el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 54. Seguro de responsabilidad civil y de accidente.

1. La Fundación dispondrá en favor de sus trabajadores, de un seguro de responsabilidad civil frente a terceros, suscrito por una Compañía de Seguros de reconocida solvencia, que de cobertura al riesgo de responsabilidad, en el que puedan incurrir aquellos como consecuencia del ejercicio de los cometidos y trabajos encomendados por la Fundación dentro de su ámbito fundacional y social.

2. Adicionalmente al Sistema de Previsión Social aquí regulado, la Fundación dispondrá en favor de sus trabajadores de una póliza de seguros de accidentes que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con una Compañía de Seguros de reconocida solvencia.

Artículo 55. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este Convenio Colectivo.

Con el objeto de mantener el empleo en la Fundación cuando concurren graves causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la Fundación las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, que afecten a las materias recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Fundación en el procedimiento de consultas corresponderá al/a la representante del Personal, firmante de este Convenio.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la Fundación, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes del personal firmantes del Convenio Colectivo, adjuntando una memoria explicativa completa de las causas que lo motivan, así como los objetivos propuestos y cuanta documentación e información técnica, jurídica, económica y financiera sea necesaria para justificar la inaplicación de lo pactado.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión Fundación, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Fundación y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Fundación. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Fundación relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo, las partes actuarán según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

Artículo 56. *Aplicación supletoria.*

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y normas concordantes.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio seguirá teniendo validez aún cuando la Fundación incurra en posibles fusiones con otra u otras fundaciones, así como cualquier otra operación de transformación de su forma jurídica, entre ellas, su transformación en fundación de carácter ordinario, o cualquier otra figura jurídica.

Disposición adicional segunda.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el Convenio, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, supondrá que las partes deben volver a reunirse a fin de negociar de nuevo las condiciones afectadas por dichas disposiciones o resoluciones.

En el caso de que las modificaciones supongan la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, el Convenio Colectivo en su totalidad se entenderá como no firmado y las partes deberían volver a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

ANEXO I

Horarios

1. El horario de trabajo con carácter general en la Fundación Cajasol es el siguiente:

i. De lunes a jueves:

- Dos días con horario ininterrumpido/intensivo, con un cómputo total diario de 7,00 horas al día.
 - Entrada: de 8,00 horas a 8.30 horas, de carácter flexible.
 - Salida: de 15.00 horas a 15.30 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada.

Este horario ininterrumpido/intensivo se aplicará, igualmente, en las jornadas vísperas de día festivo, salvaguardando los servicios y actividades de la Fundación.

- Dos días con horario partido, con un cómputo total diario de 9,00 horas cada día.
 - Entrada: de 9,30 horas a 10,00 horas, de carácter flexible.
 - Pausa para comida: de 15,00 horas a 17,00 horas, de carácter flexible, pero con una pausa mínima de una hora.
 - Salida: de 19,30 horas a 21,00 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada y de la duración de la pausa para comida.

En cada área funcional de la Fundación se consensuará con el Jefe correspondiente el calendario laboral, el reparto del horario de trabajo y la distribución de las jornadas ininterrumpidas y jornadas partidas de forma equitativa entre la plantilla de cada área, de tal manera que se garantice en todo momento, la presencia de personal durante los cuatro días de la semana en horario de tarde, y así quede asegurada la cobertura de personal y la asistencia a los eventos y actos organizados por la Fundación.

ii. Viernes:

- Entrada: de 8.30 horas a 9.30 horas, de carácter flexible.
- Salida: de 14.30 horas a 15.30 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada.

El cómputo total diario tendrá que ser de 6:00 horas.

El/la trabajador/a comunicará al jefe correspondiente su opción en el momento de la elaboración del calendario laboral.

2. Se establece un horario ininterrumpido/intensivo de tres meses, que se realizará desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos días incluidos), de acuerdo con el calendario laboral de cada año.

Esta jornada será de lunes a viernes, entrada de 8.00 horas a 8.30 horas y salida de 15.00 horas a 15.30 horas.

Igualmente, este horario intensivo se realizará desde el 26 de diciembre al 4 de enero de cada año.

3. Este horario entrará en vigor a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

4. Las excepciones en el horario de trabajo detallado en este anexo son las que vienen expresamente señaladas en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO II

Horarios especiales y jornadas reducidas

Horario especial por cuidado de hijo/a y familiares.

El horario de trabajo de los/las trabajadores/as que tengan hijos menores a tres años, o con alguna minusvalía, y aquellos que tengan algún familiar directo de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de gran dependencia, podrán optar por la jornada continuada especial, que será la siguiente:

Horario durante todo el año:

De lunes a viernes: de entrada de 8.00 horas a 8.30 horas y salida de 15.00 horas a 15.30 horas, en función de la hora de entrada.

En cualquier caso, la Fundación Cajasol podrá solicitar toda la información necesaria para la concesión de este horario, y entre otra, el trabajador/a, deberá contar con la certificación oficial de minusvalía del hijo/a y/o el documento público del grado de dependencia del familiar.

Jornadas reducidas.

1. Se establece para todo el ámbito de actuación de la Fundación, las siguientes jornadas reducidas, con horario de trabajo de 9.00 a 13.30 horas.

Días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Días laborables de la Semana Santa.

Semana completa de fiesta mayor en cada localidad (cinco días laborales).

2. Las jornadas reducidas señaladas en este documento serán, asimismo, de aplicación a todos los trabajadores a turnos de trabajo distintos al general y a los asignados a centros de trabajo de régimen de jornada singular.

ANEXO III

Tabla salarial año 2022 (14 pagas)

<i>Categorías / niveles</i>	<i>Euros</i>
— Grupo 1:	
Nivel I	61.600,42
Nivel II	47.384,82
Nivel III	37.907,80
Nivel IV	28.430,92
— Grupo 2:	
Nivel I	23.692,42
Nivel II	20.533,43
<i>Otros conceptos nóminas</i>	
Kilómetro	0,34
Ayuda de guardería	800,00
Ayuda de estudios de hijos	600,00
Ayuda de estudios de hijos con discapacidad o gran dependencia	3.100,00

34W-6048

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo de PQS Piscinas y Consumo S.A.

Expediente: 41/01/0182/2022.

Fecha: 19 de septiembre de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: María Noelia Ramírez García.

Código: 41100422012014.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa PQS Piscinas y Consumo S.A. (Código 41100422012014), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa PQS Piscinas y Consumo S.A. (Código 41100422012014), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

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

En Sevilla a 19 de septiembre de 2022.—El Delegado Territorial, Antonio Agustín Vázquez.

CONVENIO COLECTIVO 2022-2023 PQS PISCINAS Y CONSUMO, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa PQS Piscinas y Consumo, S.A., y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente pactado por las partes en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia en los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en el ámbito funcional, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza que aquel, es decir, a la totalidad del personal de la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Vigencia.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2022. Su duración será hasta 31 de diciembre de 2023. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, y se deberá formular con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia.

Tras la denuncia del convenio colectivo, éste estará vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por uno nuevo.

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, en las condiciones y términos establecidos anteriormente, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, y en todos sus términos, a partir del 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5. *Garantías individuales («ad personam»).*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para las personas trabajadoras que las fijadas en el presente Convenio; manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

CAPÍTULO 2

Políticas de empleo

Artículo 6. *Contratación y empleo.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 7. *Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 8. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Se aplicará lo regulado en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 9. *Periodos de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 10. *Ascensos.*

Para el ascenso de las personas trabajadoras, se creará una Comisión Mixta, formada por la Empresa y los Representantes Legales de las personas trabajadoras, en adelante la RLPT, cuyas resoluciones no serán vinculantes. Se analizarán las solicitudes y, en base al sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Adecuada titulación, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional, etc. Estableciendo la acción positiva que, a igual capacitación, se promocionará el sexo menos representado.

Artículo 11. *Formación profesional.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 12. *Ocupación del personal.*

Sin perjuicio de lo establecido en otros artículos de este Convenio, en el caso de inactividad total o parcial de alguna o varias unidades organizativas, la Dirección de la empresa, dará ocupación efectiva a las personas trabajadoras afectadas por esta circunstancia, siempre que sea posible y exista vacante en puestos similares.

Si esta ocupación efectiva implicase cambio de régimen de trabajo, cuadrante de turno u horario, se respetarán todas las percepciones que la persona trabajadora tuviera asignadas en la situación anterior si aquellas fueran superiores a las nuevas funciones que se le asignen.

CAPÍTULO 3

Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del Convenio, la jornada anual será de 1.740 horas. Éstas serán horas efectivas reales de trabajo.

Artículo 14. *Calendario laboral.*

La Dirección de la empresa, junto con los Representantes legales de las personas trabajadoras confeccionará, en el plazo de un mes a partir del calendario laboral oficial, el correspondiente para el año natural.

Artículo 15. *Regímenes de trabajo.*

Los regímenes de trabajo en la empresa son los siguientes:

- A. Régimen de trabajo a turnos.
- B. Régimen de trabajo a jornada continua.
- C. Régimen de trabajo a jornada partida.

Los regímenes de trabajo en la empresa indicados a continuación, serán de aplicación, salvo los pactos específicos, que pudieran alcanzarse, en esta materia, con los representantes de las personas trabajadoras.

- A. Régimen de trabajo a turnos.

El sistema de trabajos a turnos será de la siguiente forma:

Dos turnos continuos rotativos con descansos en sábados, domingos y festivos en turnos de mañana de 7.00 a 15.00 horas y tarde de 14.00 a 22.00 horas, durante la vigencia del convenio, salvo la jornada irregular que se pacte, que será de 9 horas.

- B. Régimen de trabajo a jornada continua.

El turno de trabajo será de lunes a viernes de 7.00 a 15.00 horas. Para la campaña de verano se podrá incluir en este turno la jornada fija de 14.00 a 22.00 horas, salvo la jornada irregular que se pacte que será de 9 horas.

C. Régimen de trabajo a jornada partida.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan el siguiente horario para la prestación de los servicios en el sistema de trabajos a jornada partida: mañanas de 8.30 a 14.00 horas, tardes de 15.15 a 18.00 horas, salvo los meses pactados en calendario laboral de jornada intensiva.

Artículo 16. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales, será de 23 días laborables, compensándose con días de asuntos propios el número de horas pactadas que excedan de la jornada anual.

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones, una persona trabajadora se viese afectado por enfermedad o accidente, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta, ambos incluidos, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Así mismo, el disfrute de las vacaciones se podrá fraccionar de forma que, al menos quince días laborables, sean ininterrumpidos en el período comprendido entre los meses de julio a septiembre. Teniendo en cuenta dichos criterios se programarán, al menos, con dos meses de antelación todos los periodos de disfrute de vacaciones.

En ningún caso se podrán pagar las vacaciones.

Las personas trabajadoras que tengan un contrato de carácter temporal, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo del servicio prestado.

Artículo 17. *Licencias y permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que se expone a continuación:

1. Quince días naturales en casos de matrimonio.
2. Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijos e hijas, que podrán ser prorrogados a dos más cuando el trabajador o la trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.
3. Tres días laborables en caso de grave enfermedad, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos/as o persona que conviva y dependa del trabajador/a, y dos días en caso de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as. En ambos casos, del trabajador/a y su cónyuge. Estos días podrán ser alternos si así lo solicita el trabajador/a. Este permiso podrá ser prorrogado hasta cuatro días cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos e hijas, padres o hermanos y hermanas, primera comunión o bautizo de hijos e hijas, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional vinculado a la actividad o al desarrollo profesional en la empresa. Cuando para la realización del examen, la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Será obligatorio de presentar el correspondiente justificante de examen. La persona trabajadora dispondrá de los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.
8. Cuando, por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia de consulta médica ambulatoria en horas de trabajo, se concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse la ausencia con el correspondiente volante médico.

Así mismo, en el caso de que alguna persona trabajadora tuviera hijo/a o cónyuge disminuido físicopsíquico o sensorial, que conviva con él o ella, y tenga que acudir a revisión médica, se concederá el tiempo necesario a tal fin.

En cuanto a lo señalado en los números 2 y 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de la concesión.

9. 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.

En todo lo no regulado aquí, se estará a lo pactado en el CGIQ, así como a la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 18. *Excedencias.*

1.—Voluntaria:

La persona trabajadora que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 12 meses y no mayor de cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación del periodo concedido de excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

La persona trabajadora excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

Si no existiese vacante de su categoría profesional y sí de alguna inferior, la persona excedente podrá optar entre, ocupar esta plaza con el salario correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El personal acogido a la excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo después de agotada la anterior.

2.—Forzosa:

Darán lugar, a la situación forzosa del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

Nombramiento para cargo público o cargo electivo sindical en el ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgará derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaba el trabajador o trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a efectos de antigüedad. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

3.—Excedencia por nacimiento y cuidado de familiares:

A) La excedencia por nacimiento: Las personas trabajadoras tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que, en todo caso, darán fin a la anterior.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

B) Excedencia por cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

El período en que las personas trabajadoras permanezcan en situación de excedencia por nacimiento o por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberán ser convocados/as por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará dispuesto a lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como cualquier normativa relativa a dicha maternidad.

Las mencionadas excedencias, deben solicitarse siempre con una antelación de, al menos, quince días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación el/la solicitante por parte de la empresa, igualmente por escrito, en el plazo de 5 días desde la recepción de la solicitud, de lo contrario se considerará estimada la misma.

Artículo 19. *Suspensión del contrato del/la trabajador/a víctima de violencia de género.*

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez o la Jueza podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

En todo lo no recogido en este artículo, se aplicará la normativa laboral vigente: Arts. 37.8, 45.1 y 55.5.b del ET y arts. 21.3 y 21.4 de la Ley de Violencia de Género.

CAPÍTULO 4

*Parejas de hecho y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*Artículo 20. *Parejas de hecho.*

Se equiparán todos los derechos reconocidos en materia de permisos a las personas que acrediten su condición de pareja de hecho, que estén legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

La persona trabajadora que disfrute del permiso de matrimonio por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

En todo lo no regulado, se estará a lo dispuesto en la Normativa laboral vigente.

Artículo 21. *Suspensión del contrato por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.*

En los casos de suspensión del contrato por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 52 del Convenio Colectivo General de la Industria Química y en la normativa laboral vigente.

Artículo 22. *Lactancia.*

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a 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.

Se posibilita la acumulación en un solo período de 14 días laborables que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso por nacimiento.

Las personas trabajadoras que no opten por la acumulación mencionada en el párrafo anterior, podrán optar por sustituir la ausencia de trabajo de una hora de reducción de su jornada diaria en una hora siempre que se aplique al inicio de la jornada o al final de la misma con el límite temporal previsto legalmente. Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En todo lo no regulado, se estará a lo dispuesto en la Normativa laboral vigente.

CAPÍTULO 5

*Clasificación profesional. Movilidad funcional*Artículo 23. *Clasificación profesional. Movilidad funcional.*

Se estará a lo regulado en el CGIQ, salvo las discrepancias, que serán elevadas a la Comisión Mixta de dicho convenio, tal y como se recoge en el art. 23.

CAPÍTULO 5
Conceptos retributivos

Artículo 24. *Sistema retributivo.*

La estructura retributiva será la siguiente:

A.—Salario base: Es el concepto que representa el nivel salarial la persona trabajadora derivado de su grupo y categoría profesional, por su jornada efectiva de trabajo.

B.—Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía referida a continuación por cuatro años de servicio prestados en la empresa. El importe de cada cuatrienio comenzará a percibirse desde el día primero del mes de su vencimiento.

El importe anual de este concepto se abonará en las mensualidades y en las pagas extras reglamentarias. La cuantía será la siguiente:

— Para el año 2022 24,68 euros/mes.

— Para el año 2023 24,68 euros/mes.

C.—Gratificaciones extraordinarias: Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, que se abonarán en las siguientes fechas:

a) Media paga extraordinaria de marzo: 15 de marzo.

b) Paga extraordinaria de verano: 15 de junio.

c) Media paga extraordinaria de septiembre: 15 de septiembre.

d) Paga extraordinaria de Navidad: 15 de diciembre.

Las mismas se abonarán a razón de treinta días de salario base, antigüedad, prima de responsabilidad (a quien corresponda dicha prima), plus tóxico (a quien corresponda dicho plus) y plus oficina (a quien corresponda dicho plus), siendo la paga de marzo y septiembre la mitad de la paga completa de verano o navidad más 95,20 € euros en el 2022 y 95,20 € en el 2023.

D.—Plus de transporte: En concepto de compensación de gastos de locomoción al centro de trabajo, los trabajadores percibirán, durante la vigencia de este Convenio, la cantidad de:

— 112,94 euros/ mensuales para 2022.

— 112,94 euros/ mensuales para 2023.

E.—Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad. El personal obrero, en razón de las características del puesto de trabajo o forma de realizar su actividad profesional, que compone conceptualmente distinta del trabajo corriente, referido al personal de almacén y envasado concretamente, percibirá un plus por la cuantía y períodos siguientes:

— 88,51 euros/mensuales para 2022.

— 88,51 euros/mensuales para 2023.

F.—Plus compensatorio de oficina: El personal de oficina, en función a la situación de trabajo a la que está sujeto, y en compensación al detrimento de salud física que sufre (pérdida de visión ocular, cefaleas, lumbalgias, ciáticas, etc.) se verá compensado con un plus.

— Para el año 2022, se percibirá por valor de 22,78 € mensuales.

— Para el año 2023, se percibirá por valor de 22,78 € mensuales.

G.—Plus de nocturnidad: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe en el caso de que, por determinadas circunstancias excepcionales, un/a trabajador/a adscrito al régimen de trabajo a jornada normal, o a un régimen de turnos de mañana y tarde, trabaje de noche; entendiéndose como tal el tiempo comprendido entre las 22:00 y 06:00 horas.

— La cuantía será 2,19 € por hora para 2022 y 2,19 € para 2023.

H.—Plus de jornada de tarde: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por realizar el trabajo en jornada de tarde, de 14.00 a 22.00 horas, siempre que la persona trabajadora afectada esté adscrita a un régimen de trabajo a turno.

— La cuantía será 7,36 € por día para 2022 y 7,36 € para 2023.

Se confeccionará, al inicio de cada año, un cuadrante de turnos del personal adscrito a ello. Dicho cuadrante podrá ser modificado previa consulta a la RLPS.

Artículo 25. *Incremento salarial y garantía salarial.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente (art. 84.2 del ET y art. 33-2.4 b) y c) del CGIQ).

Los SMG de los grupos profesionales que figuran en el art. 32, serán de obligado cumplimiento para la empresa.

A los efectos de la Cláusula de Garantía Salarial, se estará a lo dispuesto en el art. 38 del CGIQ para los años 2022 y 2023.

Salario base: (SMG):

Año 2022: 2%.

Año 2023: 2%.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

El valor de la hora extraordinaria se calculará sobre el salario hora individual, a la que se adicionará para todo el personal un recargo del 75 por ciento, excepto para las trabajadas en domingos o festivos, cuyo recargo será del 150 por ciento.

La compensación se realizará preferentemente por tiempo de descanso, aunque se puede acordar con la Dirección su abono económico. En la nómina de cada persona trabajadora deberá figurar la cantidad total percibida durante este periodo de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número. Lo no regulado en el presente artículo, será de aplicación el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Complementos salariales en IT.*

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral—enfermedad profesional, enfermedad común o por maternidad, salvo que las prestaciones que el trabajador/a perciba de la Seguridad Social fueran superiores, la empresa complementará aquellas desde el primer día hasta el 100% del salario real bruto de la persona trabajadora en jornada ordinaria, con el límite de doce meses, aunque la persona trabajadora haya sido sustituida.

Artículo 28. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, las personas trabajadoras que, por su trabajo lo necesiten, de las siguientes prendas de trabajo: monos, batas, calzado, gafas, etc., como mínimo, dos veces al año.

Así mismo, será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeables, así como ropa de abrigo, a las personas trabajadoras que hayan de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. Dichas prendas no serán consideradas propiedad de la persona trabajadora. En consecuencia, para su reposición, la persona trabajadora deberá entregar la prenda usada si se lo solicita la empresa.

Artículo 29. *Beneficios extrasalariales.*

Cada persona trabajadora de plantilla poseerá un seguro de vida contratado por la empresa con una entidad aseguradora, por importe de 20.000 euros de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta; 40.000 euros, de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta, si la causa es producida por contingencia profesional (accidente laboral y/o enfermedad profesional); y de 20.000 euros de indemnización, acumulativos a cualquiera de los casos anteriores, para el supuesto de accidente de circulación, independientemente de su categoría laboral, y cuyo coste soportará íntegramente la empresa. Las personas trabajadoras tendrán derecho a tal seguro de vida una vez pasado el tercer mes de estancia en la empresa, independientemente de su categoría profesional y del tipo de contrato laboral, teniendo vigencia el seguro mientras dure el contrato.

Se les proporcionará una copia de dichos seguros a la RLPT.

Artículo 30. *Premio de vinculación.*

Las personas trabajadoras que lleven un mínimo de veinte años en la empresa recibirán, por una sola vez, el importe de dos mensualidades de salario base más antigüedad de su categoría profesional, como premio a la fidelidad.

Artículo 31. *Ayuda por jubilación.*

Las personas trabajadoras que, al tiempo de jubilarse, estando trabajando en PQS Piscinas y Consumo, S.A., y acrediten como mínimo 15 años de antigüedad, percibirán una gratificación, por una sola vez, consistentes en dos mensualidades del importe bruto del último recibo de salarios.

Artículo 32. *Jubilación anticipada.*

Se estará a la legislación vigente en materia de acceso y regulación de jubilación anticipada.

Artículo 33. *Premio de nupcialidad.*

A todo el personal que contraiga matrimonio se le abonarán 370 euros en efectivo por una sola vez. Para tener derecho a este premio, será necesario poseer una antigüedad en la empresa de, al menos, doce meses.

Artículo 34. *Bolsa de Navidad.*

Anualmente, y en vísperas de Navidad, la empresa entregará a cada trabajador/a una bolsa de artículos navideños de 108,17 euros para los años 2022 y 2023.

Su coordinación y gestión dependerá de la RLPT.

Artículo 35. *Préstamos.*

La empresa destinará a la concesión de préstamos o anticipos la cantidad de 42.070,12 euros. La concesión de estos anticipos deberá ser aprobada por 2 de los/as Directivos/as (Miembros del Consejo de Administración) de la empresa, y la cantidad no podrá sobrepasar la suma de cuatro mensualidades de emolumentos brutos del trabajador/a solicitante, siempre y cuando la situación financiera de la empresa lo permita. Los préstamos devengarán el interés legal del dinero vigente a principio de cada año.

Artículo 36. *Seguro de responsabilidad civil.*

La empresa dispondrá de un Seguro de Responsabilidad Civil frente a terceros, derivada del ejercicio de los cometidos encomendados por la empresa dentro de su ámbito.

Se les dará copia del seguro de RC a favor de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 6

Régimen disciplinario

De conformidad con la legislación vigente (artículo 84 ET) se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

CAPÍTULO 7

Seguridad y salud laboral

Artículo 37. *Seguridad, salud laboral y medio ambiente.*

Primero.—Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 50/98, de 30 de diciembre, el personal, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales y la obligación del uso por las personas trabajadoras de los medios de protección facilitados, frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y en caso necesario, entregará con carácter previo un protocolo de actuaciones para evitar los riesgos laborales.

Segundo.—Participación del personal: Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento de las competencias y facultades de los/as delegados/as de prevención, están definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de seguridad y salud laboral, y las que se acuerden del reglamento que se elabore por la empresa y el Comité.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los/as trabajadores/as del centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

- En los centros de hasta 50 trabajadores/as: 1 Delegado/a de prevención.
- En los centros de 50 a 100 trabajadores/as: 2 Delegados/as de prevención.
- En los centros de 101 a 500 trabajadores/as: 3 Delegados/as de prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para la cual se establecerán programas al efecto. Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de seguridad y salud laboral, pudiéndose incluir dentro de los mismos, si se juzgan convenientes las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales o Patronales, y ello de conformidad con la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones en el centro de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades están recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tercero.—Medio ambiente.

El incremento de la preocupación social por todos los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la empresa a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medioambiente que nos rodea.

Igualmente, constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia, que permita conocer y salvaguardar el posible impacto medioambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la empresa, por lo que ambas partes acuerdan:

1. A través de la RLPT y Sindical, se facilitará información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

2. La RLPT y Sindical de cada centro de trabajo, podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar en las mismas.

3. Se establecerán programas de formación específica para estas materias, que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Artículo 38. *Comisión mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. *Composición.*

La Comisión Mixta estará integrada de forma paritaria, por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de la empresa. Entre todos/as ellos/as elegirán uno o dos secretarios y/o secretarías.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por cada uno de las partes.

Artículo 40. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, revestirán el carácter de ordinario o extraordinario. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y, en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren.

Artículo 41. *Funciones.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que la Comisión Mixta entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivada del mismo.

En los supuestos en los que legalmente convocada la Comisión, no se reúna la misma, en el plazo de quince días, cualquiera que fuese la causa, o no se dicte resolución en el plazo indicado en el artículo 32, quedará abierta la vía administrativa y/o jurisdiccional a los efectos oportunos.

CAPÍTULO 8

Derechos sindicales

Artículo 42. *Derechos sindicales.*

A efectos de lo establecido en el presente Convenio se entenderá por Representantes legales de las personas trabajadoras a los miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales reconocidos en este artículo.

1. Comité de Empresa o y Delegados/as de Personal: Los delegados y delegadas del Comités de empresa o delegados/as de personal, tendrán, entre otros, los derechos y funciones establecidos en el presente Convenio Colectivo, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

Garantías de los/as representantes del personal:

Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un derecho de crédito de horas mensuales retribuidas para cada miembro del Comité o delegado/a de personal de veinte horas mensuales, salvo condiciones más favorables que pudieran pactarse.

Dichas horas mensuales serán acumulables trimestralmente, en uno o varios representantes de los/as trabajadores/as del mismo centro, sin rebasar el máximo total de horas, pudiéndose en su caso, limitar tal acumulación si se justificasen causas organizativas que puedan originar efectos importantes en el funcionamiento de algún servicio.

2. Secciones sindicales:

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas en los términos establecidos en la LOLS. Se reconoce un delegado/a sindical por la sección sindical constituida.

Estos tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa, siendo el crédito horario acumulable trimestralmente en cada centro de trabajo con el de los miembros del comité que representen a su central sindical.

La empresa facilitará para utilización de cada una de las secciones sindicales más representativas de conformidad con la LOLS, un local adecuado donde puedan desarrollar actividades, así como tablones de anuncios que posibiliten fácil y adecuada comunicación con sus afiliados/as. No obstante, el local podrá ser único de utilización conjunta cuando razones de disponibilidad así lo justifique.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, cuando lo solicite el sindicato del trabajador/a afiliado/a, siempre con la conformidad del interesado/a. En caso, de desafiliación, se usará el mismo procedimiento. En este sentido, mensualmente, se facilitará al delegado/a sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

Funciones y derechos de los/as delegados/as sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.
2. Recibir la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.
3. Asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité, así como a las del Comité de seguridad y salud y resto de las reuniones de las comisiones de trabajo, en materia de su competencia, en el ámbito del centro.
4. Ser oídos previamente a la adopción, por la dirección de la empresa, de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los/as afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones graves y muy graves de éstos últimos, siempre que a la empresa le conste la condición de afiliado/a de la persona trabajadora afectada.
5. Convocar y celebrar reuniones con los/as afiliados/as y personas trabajadoras en general, con notificación previa a la Dirección del centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Cargos sindicales:

Quienes ostenten cargos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

- Al disfrute de permisos no retributivos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse al trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.
- A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa y sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 43. Funciones y derechos:

Delegados/as de Personal y el/la delegado/as sindical tendrán, entre otras, las siguientes funciones y derechos:

1. Recibir información por parte de la empresa acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos laborales, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación laboral.
2. Recibir, trimestralmente, información sobre la marcha general del centro.
3. Recibir, semestralmente, información sobre la marcha general de la sociedad.
4. Información mensual sobre la realización de horas extraordinarias en cada centro, para que las comisiones paritarias creadas al efecto, traten las causas y planteen soluciones. Datos desagregados por sexos.
5. Información bimensual de los índices de absentismo que se hayan producido en los centros con expresión de sus causas. Datos desagregados por sexos.
6. Información anual acerca de la situación de la empresa, en cuanto a producciones, ventas, situación financiera, recursos humanos, inversiones, etc.
7. Información anual de la masa salarial desglosada.
8. Información sobre cambio de titularidad de la empresa.
9. Información sobre rescisión o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor.
10. La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras y a la representación sindical en cada centro de trabajo, una copia básica del contrato que contendrá información sobre:
 - Tipo y objeto del contrato.
 - Duración.
 - Período de prueba.
 - Salario base, jornada y vacaciones.
 - Grupo/categoría profesional.
 - Fecha de formalización.
 - Normativa específica de aplicación.
11. La empresa entregará e informará a los representantes legales de las personas trabajadoras el registro retributivo, desagregado por sexo. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.

Sobre los anteriores puntos, se especificará la información y declaraciones necesarias que vengan exigidas por la legislación vigente y, especialmente, que garanticen el cumplimiento empresarial de los requisitos legales y convencionales de aplicación al caso.

Tanto la entrega de la copia básica, como sus posibles prórrogas o denuncias, se notificarán a la representación de los/as trabajadores/as y sindical dentro del plazo de diez días previstos en la Ley.

La propuesta de liquidación que se entregue a la persona trabajadora con ocasión del preaviso de la extinción del contrato o de su denuncia, contemplará las cantidades adecuadas por conceptos.

La firma de finiquitos se hará en presencia de un representante de las personas trabajadoras, si así lo solicita la persona trabajadora correspondiente. En caso, contrario, se hará constar en la firma del mismo.

12. Funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo; y de negociación de conformidad con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.
Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la representación legal de la personas trabajadoras y a la sindical, que, en caso de no estar de acuerdo, y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso, acudirán al procedimiento ante la comisión mixta de este Convenio Colectivo.
13. La empresa entregará, al final de cada año, detalle de las plantillas de su personal, por unidades orgánicas o departamentos y categorías profesionales.
14. En los supuestos de amortización de vacantes, se informará, en cualquier caso, de las razones argumentales que la motivan. En el seno de la Comisión Mixta de este Convenio, se analizará y examinará anualmente la evolución de la plantilla del año anterior, las previsiones para el año siguiente con relación a la misma, así como la utilización de las diversas modalidades de contratación.
15. En los supuestos de inactividad total o parcial de alguna o varias unidades organizativas, la dirección informará de estas circunstancias, con la antelación suficiente, a la representación legal y sindical de los trabajadores, los cuales elaborarán informe, el cual si fuera desfavorable, en su caso, las partes acudirán al procedimiento voluntario ante la comisión mixta de este Convenio Colectivo.
16. En los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo, se informará y analizarán previamente con la representación legal y sindical de las personas trabajadoras, a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla, como las consecuencias que se pudieran derivar.
17. Una vez aprobados los planes anuales de formación específicos, la Dirección informará a la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras, sobre el desarrollo del mismo para su control y seguimiento.

CAPÍTULO 9

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 44: Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XVII del CGIQ.

CAPÍTULO 10

Disposición adicional final

En todo lo no establecido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico vigente y en el Convenio General de la Industria Química.

34W-6049

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla.

Expediente: 41/01/0148/2022.

Fecha: 19 de septiembre de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Manuel Pina Pérez.

Código: 41000215011981.

Visto el Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla (código 41000215011981), suscrito por la patronal Fandabus y las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y C.G.T., con vigencia desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2023.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla (código 41000215011981), suscrito por la patronal Fandabus y las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y C.G.T., con vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023.

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

En Sevilla a 19 de septiembre de 2022.—El Delegado Territorial, Antonio Agustín Vázquez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS EN AUTOBUSES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas de líneas regulares y discrecionales de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla y sus trabajadores, salvo aquellas empresas que tengan Convenio propio.

Artículo 2.º *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor, a partir de la fecha de su firma, salvo las condiciones económicas que surtirán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022.

Su duración será desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, dividiéndose el plazo de vigencia en tres periodos, abarcando cada período desde el 1 de enero al 31 de diciembre de su respectivo año.

En cuanto a su vigencia se estará a lo dispuesto en el art. 86 del E.T. en su redacción dada por la Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre (ET).

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, debiendo formularse, la denuncia, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su duración, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un Convenio Colectivo dentro de este plazo.

De no mediar denuncia de cualquiera de las partes dentro del plazo estipulado, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año en todos sus términos.

Artículo 3.º *Vinculación a la totalidad de lo pactado y legislación supletoria.*

Considerándose que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas; de no ser así, carecerá de eficacia todo el Convenio.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 4.º *Absorción y compensación.*

Las condiciones de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquier que sea su naturaleza y el origen de su existencia.

Asimismo, absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de la que se deriven.

Lo referido en este artículo se inserta en el ámbito económico.

Artículo 5.º *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto y en cómputo anual y global sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Los beneficios que correspondan a los trabajadores acogidos al presente convenio por razón de matrimonio, se harán extensivos a las parejas de hecho, desde el momento en que acrediten su inscripción en el correspondiente registro oficial.

Los diferentes importes que bajo el concepto de plus de fidelidad vinieran percibiendo en sus nóminas al 31 de diciembre de 2011, serán reconocidos como garantía ad personam y consolidados como condición más beneficiosa sin que dichos importes pudieran ser modificados, incrementados ni reducidos o absorbidos en el futuro.

Artículo 6.º *Tabla salarial y hojas de salarios.*

Comprende las retribuciones que en jornada laboral normal de trabajo figuran en la tabla de salarios y anexos.

Asimismo, para el año 2021 se abonará una subida lineal de 215€ que no se aplicarán a tablas salariales del convenio.

Se cobrarán íntegramente por todas las personas trabajadoras que hayan estado en ERTE durante dicho año. Se aplicará de manera proporcional a quien tenga una jornada inferior a la marcada en el convenio o a quien haya tenido un contrato inferior al año. Esta subida se hará efectiva a la publicación del presente convenio colectivo de la provincia de Sevilla.

Las empresas tienen la obligación de entregar a sus trabajadores hojas de salarios conforme a la normativa vigente.

Los importes consignados en la hoja mensual de salarios, se abonarán en los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 7.º *Jornada laboral.*

La Jornada semanal laboral y diaria será la legal y reglamentariamente establecida, siendo ésta, en cómputo anual, de mil seiscientas ochenta y cuatro horas.

Dichas horas se entienden como de trabajo efectivo, siendo de aplicación tanto a jornadas partidas como continuas.

- Se entenderá como jornada partida aquella en la que hay un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.
- La jornada laboral no podrá ser partida más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, un espacio de doce horas.
- En las jornadas partidas, el tiempo mínimo para efectuar las comidas del mediodía y noche será de dos horas, excepto para aquellas empresas que dispongan en sus centros de trabajo de comedor, para las que dicho período será de una hora como mínimo.

Se establece para el personal administrativo para los meses de julio y agosto la jornada continuada, excepción hecha de una guardia constante y turnada.

Esta jornada quedará derogada si disposiciones legales la modificaran en el futuro. Las disposiciones específicas para el transporte, hoy en vigor, excepto lo señalado en los apartados a), b) y c) de este artículo, se aplicarán en sus propios términos hasta tanto sean modificadas por disposiciones posteriores, así como las que pudieran legislarse con posterioridad a la firma del Convenio.

7.2. Registro de jornada.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo; y en cumplimiento de los artículos 34.7 y 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se dispone que el registro de la jornada diaria de los trabajadores se realizará de la siguiente manera:

- 1.º El personal de administración, mantenimiento, mecánicos, lavacoches deberán de registrar su jornada mediante un sistema objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona, bien sea mediante un sistema de registro físico con firma del empleado al inicio y final del empleado, o bien mediante cualquier sistema de control que garantice la fiabilidad y veracidad de los datos registrados.
- 2.º Para el personal de movimiento de Servicios Regulares, en atención al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y por la razón de que los turnos que desempeñan, están perfectamente definidos en cuanto a inicio y final de los mismos y los servicios que los componen, al ser los establecidos y aprobados por la Administración titular de los mismos, cada empleado deberá de rellenar y firmar, un parte de servicio diario, donde debe de constar el turno que realiza y cualquier observación en caso de que se hayan producido incidencias en el desarrollo del servicio, que haya provocado una desviación del turno inicialmente previsto, tanto en más como en menos. Dicha incidencia debe ser perfectamente constatable por el personal de operaciones.
- 3.º Para los conductores de Servicios Discrecionales así como de los servicios regulares superiores a 50 Km, y en atención al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, se dispone que el registro de jornada diario para dichos conductores, será la información suministrada en el preceptivo Parte de Trabajo además de la que proporciona la tarjeta del tacógrafo digital. Todo conductor obligado a utilizarla, deberá de realizar la preceptiva descarga antes de 30 días de la última descarga, proporcionando dicha información a la empresa.

Artículo 8.º

En lo que se refiere a la jornada laboral, tendrá la consideración:

- a) De tiempo efectivo de trabajo.
 - 1.- La conducción del vehículo, con o sin viajeros.
 - 2.- Las averías, cuando el conductor, a criterio expreso del mecánico actuante, colabore y ayude en su reparación o las repare efectivamente.
 - 3.- La preparación del billeteaje y liquidación de recaudación; en el bien entendido que el tiempo valorado para esta operación no será nunca superior a diez minutos diarios, contabilizándose estos minutos en momento de producirse la liquidación.
Queda bien entendido que, si alguna empresa automatizara la expedición de billetes y confección de hojas de rutas, el tiempo previsto en este apartado habrá de valorarse de nuevo mediante negociación a niveles de empresas o bien a otro nivel, para ajustarlo al tiempo efectivamente utilizado.
El anterior acuerdo no tendrá carácter retroactivo alguno.
 - 4.- El tiempo de repostaje en ruta.
- b) Tiempo de presencia:
 - 1.- Las expectativas de servicios.
 - 2.- Los servicios de guardia y retén.
 - 3.- Las averías, cuando no sean reparadas por el conductor ni ayude a ello.
 - 4.- Los viajes sin servicios.
 - 5.- Las comidas en ruta.
 - 6.- Las esperas.

Artículo 9.º

A los efectos del artículo anterior, se definen expresamente los siguientes tiempos de presencia:

- a) Expectativas de servicios: Se entenderán por tales los tiempos en que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo de su servicio.
- b) Servicios de guardia y retén: Se entenderán por dichos servicios el tiempo de presencia del trabajador, siempre que éste se encuentre a la espera de una eventualidad en el servicio, para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas.
- c) Esperas: Se entienden por tales los tiempos transcurridos en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto, entre un tiempo de conducción y otro.

Las horas de presencia, se fijan en diez horas semanales para toda la vigencia del presente convenio colectivo provincial.

Artículo 10.º *Bocadillo.*

En los supuestos de jornada continua, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo para bocadillo, establecido en quince (15) minutos.

Para el supuesto que por motivos del servicio dichos 15 minutos no pudieran disfrutarse, éstos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En caso contrario, es decir, que sean disfrutados por el trabajador, dicho tiempo no se computará dentro de la jornada laboral.

Artículo 11.º *Descanso semanal y cuadro horario.*

El descanso semanal rotativo y la programación de los servicios serán establecidos por las empresas, con la colaboración de los Delegados de personal y de acuerdo con las características de aquellos, debiendo quedar fijados en el tablón de anuncios solo los servicios regulares. Para los servicios regulares habrá de hacerse la programación al menos con una semana de antelación.

El descanso semanal podrá computarse por períodos de hasta cuatro semanas. Quedando establecido como sigue:

- a) Dos días de descanso a la semana ininterrumpidos en las líneas de cercanías y en aquellos servicios regulares en los que la implantación de esta modalidad no suponga el desplazamiento del correturnos, para la toma o deje del servicio, a población distinta de en la que tiene fijado su domicilio.
- b) Día y medio de descanso, estableciéndose el descanso para la primera semana en un día y dos para la segunda, o viceversa. Para esta modalidad el cómputo será bimensual.
- c) Podrán optar por la modalidad establecida en el apartado a) de este artículo, aquellos trabajadores cuyos servicios reúnan las condiciones enumeradas el referido párrafo, quedando bien entendido que para acogerse a dicha modalidad habrá de solicitarse por el trabajador, expresamente por escrito a la dirección de la empresa, teniendo efectividad la aplicación solicitada, al menos, durante la duración de la vigencia del presente Convenio.

Para el supuesto que, por el número de trabajadores adscritos a una línea que solicitasen la opción de dos días de descanso consecutivos, se hiciese necesario, para respetar otra modalidad de descanso de los restantes compañeros, la contratación de nuevo personal, se entenderá que la modalidad recogida en el apartado a) será obligatoria para todos los trabajadores de dicha línea.

El cuadro horario y turnos deberán recoger los descansos semanales.

Artículo 12.º *Horas extraordinarias.*

Para el presente Convenio, las horas extraordinarias serán incrementadas, adoptando el valor correspondiente, según la tabla anexa al presente texto. Todas ellas tendrán el carácter de estructurales.

Como medida de fomento de empleo, para los casos en que las horas extraordinarias superen los límites establecidos en el R.D.L. 1/1986, de 14 de marzo en su artículo 10, es decir 80 horas anuales, equivalente de descanso sustitutorio incrementado en un 75% en cada hora extraordinaria realizada, en lugar de retribuir las monetariamente. Para tal fin, se acudirá a las distintas modalidades de contratación colectiva, o en su caso individual, recogidas en la normativa vigente, para facilitar descanso.

Artículo 13.º *Pagas extraordinarias.*

Las gratificaciones de primavera, verano y Navidad se abonarán, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a razón de treinta días de salario base pactado, más la garantía ad personam.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas mes a mes cuando estén conforme empresa y trabajador.

Dichas gratificaciones se abonarán los siguientes días:

- Paga de primavera: 15 de marzo.
- Paga de verano: 15 de julio.
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Artículo 14.º *Dietas.*

En el año 2021.

Las dietas se abonarán para el 2021 en la cuantía de cincuenta y cinco euros con ocho céntimos (55,08 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: Dieciséis euros con veinte céntimos (16,20 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veintidós euros con sesenta y cuatro céntimos (22,64 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales ochenta y dos euros con nueve céntimos (82,09 euros), distribuidos de la siguiente forma: Veintidós euros con sesenta y cuatro céntimos (22,64 euros) para cada una de las comidas y, treinta y seis euros con setenta y cinco céntimos (36,75 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento cincuenta y nueve euros con ochenta y nueve céntimos (159,89 euros); distribuidos de la siguiente forma: Cincuenta euros con setenta y seis céntimos (50,76 euros) para cada una de las comidas y, cincuenta y ocho euros con treinta céntimos (58,30 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En el año 2022.

Las dietas se abonarán para el 2022 en la cuantía de cincuenta y seis euros con setenta y tres (56,73 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: Dieciséis euros con sesenta y ocho céntimos (16,68 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veintidós euros con veintitrés euros con treinta y un céntimos (23,31 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales ochenta y cuatro euros con cincuenta y cinco céntimos (84,55 euros), distribuidos de la siguiente forma: Veintidós euros con veinte y tres euros con treinta y un céntimos (23,31 euros) para cada una de las comidas y, treinta y siete euros con ochenta y cinco céntimos (37,85 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento sesenta y cuatro euros con setenta y ocho céntimos (164,68 euros); distribuidos de la siguiente forma: Cincuenta y dos euros con veintiocho céntimos (52,28 euros) para cada una de las comidas y, sesenta euros con cuatro céntimos (60,04 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En el año 2023.

Las dietas se abonarán para el 2023 en la cuantía de cincuenta y ocho euros con cuarenta y tres céntimos (58,43 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: Diecisiete euros con dieciocho céntimos (17,18 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veinticuatro euros (24 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales ochenta y siete euros con ocho céntimos (87,08 euros), distribuidos de la siguiente forma: Veinticuatro euros (24 euros) para cada una de las comidas y, treinta y ocho euros con noventa y ocho céntimos (38,98 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento sesenta y nueve euros con sesenta y dos céntimos (169,62 euros); distribuidos de la siguiente forma: Cincuenta y tres euros con ochenta y cuatro céntimos (53,84 euros) para cada una de las comidas y, sesenta y un euros con ochenta y cuatro céntimos (61,84 euros) para la pernoctación y el desayuno.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, a título estrictamente personal.

Teniendo en cuenta que se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las quince horas.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de la noche, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga de servicio antes de las veinte horas y retorne después de las veintitrés. Las empresas tendrán facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

Artículo 15.º *Plus discrecional.*

Para los servicios discrecionales, se establece una cantidad a abonar por día efectivamente trabajado que recibe la denominación de «Plus Discrecional».

El referido plus engloba y comprende la realización de todas y cada una de las tareas anexas y complementarias a las de conducción, que son inherente a los servicios discrecionales.

Dicho plus para el año 2021 es de 21,38 euros/día, para el año 2022 es de 22,02 euros/día y para el año 2023 es de 22,68 euros/día, se cobrará por el trabajador por cada día efectivo de trabajo en el que se realicen servicios discrecionales, y comprende y absorbe las cantidades que pudiere estar percibiendo el trabajador por la realización de este tipo de servicio.

Artículo 16.º *Plus de transporte.*

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por su desplazamiento al centro de trabajo.

Su cuantía se fija para el primer año en tres euros con cuarenta y cuatro céntimos (3,44€), para el segundo año tres euros con cincuenta y cuatro céntimos (3,54€) y para el tercer año tres euros con sesenta y cuatro céntimos (3,64€) por día efectivamente trabajado,

para todas las categorías profesionales, el importe a percibir se devengará igual en la cuantía arriba fijada para cada año de vigencia tanto para los contratos a tiempo parcial como para los contratos a tiempo completo, no teniendo reducción por jornada inferior a la de jornada completa y ésta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transportes, no computará ni será tenida en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias de primavera, julio y Navidad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extraordinarias.

Artículo 17.º *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de vacaciones por tiempo de treinta y un días naturales, de los que al menos quince tendrán que ser disfrutados de manera ininterrumpida dentro de los meses de junio a septiembre, salvo notificación en contrario por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores de nuevo ingreso, en la primera anualidad, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

Durante el periodo de vacaciones los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al abono de 31 días de salario base, más la garantía ad personam (de aquel trabajador que por derecho le correspondiese).

Además, se establece exclusivamente, para los trabajadores de movimiento (conductores perceptores, conductores, mozos-lavacoches etc.) un plus de vacaciones, que comprende el cumplimiento de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 22 de mayo de 2014, o jurisprudencia generada en el Estado Español, y derivada de la referida Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Se acuerda que en dichas cuantías del referido plus de vacaciones, quedan incluidos y compensados todos los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en el Convenio de Transporte de Viajeros Interurbanos de Sevilla y provincia, abonándose a los trabajadores de movimiento (conductores perceptores, Conductores y mozos-lavacoches, etc) para los años 2021, 2022 y 2023 las cantidades que se detallan a continuación:

- Cuantía para el año 2021: 208,08 euros.
- Cuantía para el año 2022: 214,32 euros.
- Cuantía para el año 2023: 220,74 euros.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o por periodo de suspensión del contrato de trabajo, 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 dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Es facultad de la Empresa, en colaboración con los Delegados de personal, organizar el correspondiente cuadrante anual de vacaciones, que habrá de publicarse, para general conocimiento, durante el mes de enero de cada año.

Publicado el convenio la bancada social se desistirá de todos los pleitos abiertos relacionados con este artículo.

Artículo 18.º *Complemento salarial para el conductor-perceptor.*

Cuando se realicen simultáneamente las dos funciones percibirá el conductor-perceptor un complemento salarial consistente en ochocientos veintisiete céntimos de euro/hora (0,827 euros/hora), en líneas de cercanías (20 kilómetros) para el año 2021 de vigencia del presente Convenio, para el año 2022 ochocientos cincuenta y un céntimos de euro/hora (0,851 euros/hora) y para el tercer año ochocientos setenta y seis céntimos de euro/hora (0,876 euros/hora).

En los restantes servicios regulares, dicho complemento consistirá en la cantidad de seis euros con ochocientos once céntimos de euro (6,811 euros) por día efectivamente trabajado para el año 2021 de vigencia del presente Convenio, para el año 2022 siete euros con quince céntimos (7,015 euros) por día efectivamente trabajado y para el año 2023 siete euros con doscientos veinticinco céntimos (7,225 euros).

Dicho complemento se percibirá por la realización de las funciones de conductor y cobrador simultáneamente, así como las tareas inherentes al desarrollo que dan estas funciones, entre las que se incluyen expresamente la de preparación de billeteaje y liquidación de recaudación y así mismo percibirán dicho plus todos los conductores/as que controlen y revisen los billetes expendidos, con o sin máquina expendedora de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros.

Estas funciones se realizarán dentro de la jornada laboral.

Artículo 19.º *Quebranto de moneda.*

La gratificación especial de quebranto de moneda se abonará a los conductores preceptores, cobradores de facturas, taquilleros, factores, recaudadores, cajeros, liquidadores e Informador Turístico, este último los días que realice venta y cobros de ticket o billetes. su cuantía se fija en novecientos treinta y siete céntimos de euro (0,937 euros) por día efectivamente trabajado para el año 2021, para el año 2022 novecientos sesenta y cinco céntimos de euro (0,965 euros) y para el año 2023 novecientos noventa y tres céntimos de euro (0,993 euros) por día efectivamente trabajado.

Artículo 20.º

Para los casos de privación del permiso de conducir, las empresas, en las condiciones que más adelante se establecerán, dejarán subsistente la relación laboral con el conductor privado del mismo.

Se exceptúan de lo contenido en el apartado anterior, los siguientes supuestos:

- a) Cuando la privación del carnet de conducir se derive de hechos acaecidos en dicha actividad por cuenta de tercera persona o en calidad de autopatrón.
- b) Privación del carnet de conducir consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la referida privación se haya producido también en el año anterior.

Las empresas optarán por la asignación de ocho euros con doce céntimos de euro (8,12 euros) mensuales por conductor para 2021 y para los años 2022 y 2023 (8,45 euros) mensuales, que eran designadas a concertar, por el conductor, póliza de seguro que garantice una indemnización durante el tiempo de privación siempre que la misma se produzca por hechos no comprendidos en los apartados a) b) y c) del párrafo anterior. Caso de no ejercitarse esta opción, las empresas se verán obligadas a facilitar al conductor ocupación en cualquier otro trabajo, abonándole la retribución correspondiente a los trabajos propios de la categoría desempeñada, de acuerdo con los principios establecidos en párrafo 1.º de este artículo.

El número de conductores en esta situación no podrá exceder de tres por cada empresa. De estos tres conductores, en las empresas de más de veinticinco de ellos, dos podrán agotar un periodo de retirada del permiso de conducir de hasta nueve meses de duración y el restante sólo podrán agotar en las mismas condiciones un periodo de seis meses. Para las empresas que tengan menos

de veinticinco conductores, será uno solo el que podrá agotar un periodo de nueve meses, siendo el periodo para los otros dos de seis meses de duración.

No podrán acogerse a los beneficios anteriores los conductores que lleven menos de un año en la empresa.

Artículo 21.º *Incapacidad laboral transitoria y accidente.*

Las empresas abonarán durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y baja motivada por accidente laboral, como mejora de la prestación que al trabajador corresponda de la Seguridad Social o entidad gestora, el veinticinco por ciento del salario base, incrementando con el plus de garantía ad personam en las siguientes condiciones:

- En los casos de accidente de trabajo, a partir del primer día.
- Cuando la enfermedad requiera la intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir, igualmente, del primer día de la intervención quirúrgica o del ingreso.
- En caso de enfermedad común, a partir del tercer día de producirse la baja, salvo en los casos en los que la empresa haya procedido a formalizar el correspondiente contrato de interinidad para la sustitución del trabajador en baja por enfermedad, en cuyos casos, se abonará lo que en cada momento disponga la legislación vigente en la materia.

Artículo 22.º *Uniforme.*

El personal de movimiento de las empresas sujetas a este Convenio tendrá derecho a los uniformes, con duración de dos temporadas, que a continuación se indican:

- a) Invierno: Consistente en una guerrera o chaqueta, dos pantalones, un jersey y dos camisas.
- b) Verano: Tres camisas y dos pantalones.

Dichos uniformes se entregarán, el de invierno del 1 al 15 de octubre, y el de verano, del 1 al 15 de mayo; no obstante lo anterior, para los casos en que sea necesaria la entrega fuera de la norma general, la duración de los uniformes se computará de fecha a fecha.

Las camisas correspondientes a la temporada de verano, deberán ser manga corta.

A los conductores-perceptores, se les entregará una cartera.

El personal del Taller tendrá derecho a tres monos o buzos cada año, que se entregarán el mes de enero, así como las botas homologadas por el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cada dos años. A este personal se le hace extensivo el cómputo de la duración establecida para el personal de movimiento.

Artículo 23.º *Anticipos.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción, todas las semanas, en concepto de anticipo, hasta el noventa por ciento de los haberes devengados a la fecha de solicitud de dicho anticipo; dichos pagos se realizarán los jueves o viernes de cada semana.

Artículo 24.º *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario establecido responda a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento, como mínimo, de un veinte por ciento sobre el salario base más garantía ad personam.

Artículo 25.º *Jubilación.*

Las jubilaciones parciales se acogerán a lo dispuesto en la Ley 35/2002, de 30 de julio, y posterior R.D. 1132/2002 de 31 de octubre, quedando bien entendido que si éstos fueren modificados o derogados por disposiciones posteriores, se estará a lo dispuesto en éstas, derogándose o modificándose en función de las mismas.

Artículo 26.º *Pases de favor.*

Los empleados de las empresas acogidas al presente convenio, tanto en activo, jubilados, prejubilados-incentivados y aquellos con bajas por incapacidad podrán utilizar los servicios de sus respectivas empresas sin limitación alguna. Este derecho es aplicable, asimismo, al cónyuge y miembros de la unidad familiar incluidos en el correspondiente apartado de la declaración de renta del titular del derecho. Dichos pases de favor se darán por un año, teniendo los mismos la limitación temporal reducida a la duración de la relación laboral con la empresa.

No será de obligado cumplimiento para aquellas empresas líneas cuando esté en desacuerdo el ayuntamiento o la empresa municipal concesionaria, ni para la que se encuentren acogidas al consorcio metropolitano, no obstante ello, las representaciones social y económica del presente convenio, se comprometen a instar el mantenimiento de los pases a que se refiere el párrafo anterior del Consorcio del Área Metropolitana de Sevilla.

Artículo 27.º *Mantenimiento de la actual plantilla.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a mantener las actuales plantillas de personal, durante la vigencia del mismo, siempre que se mantengan el mismo nivel de servicios demandado por las distintas administraciones competentes en la materia (Dirección General de Transportes, Consorcio de Transportes y Ayuntamiento).

Se entiende por personal de plantilla, el personal contratado mediante contrato de duración indefinida.

Artículo 28.º *Acción sindical.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen y obligan a la detención a sus trabajadores y posterior pago a las centrales sindicales de las cuotas sindicales mensuales, en los estrictos términos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

Los sindicatos firmantes del presente convenio Colectivo tendrán facultad para informar a los trabajadores dentro de los centros de trabajo y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo, previa comunicación a las empresas.

Cuando un trabajador cause baja en una empresa, la dirección de la misma entregará a los trabajadores una copia de la liquidación o finiquito.

Los sindicatos firmantes, previa negociación y acuerdo con la empresa, podrán acumular en la persona de uno de sus delegados, la totalidad o parte de las horas sindicales que les correspondan.

Los delegados de personal dispondrán de 19 horas sindicales durante la vigencia del presente convenio.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido por la Ley.

Artículo 29.º *Salud laboral y permisos.*

Las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a todo el personal, quedando bien entendido que éste se efectuará fuera de la jornada laboral. Este reconocimiento tendrá carácter voluntario para el trabajador.

El permiso por matrimonio será de diecisiete días naturales.

En caso de nacimiento de hijos, intervención quirúrgico u/o hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad el permiso será de tres días naturales.

En caso de intervención quirúrgico sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad el permiso será de dos días naturales.

El trabajador dispondrá del día para la realización de gestiones administrativas referentes a la renovación del carné de conducir y de la tarjeta digital, siempre y cuando no sea tramitado por la Empresa.

Artículo 30.º *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán, para todos sus trabajadores una póliza de Seguro Colectivo, que asegure al trabajador o a sus derechos-habitantes, el cobro para el año 2021 y año 2022 75.000 € y año 2023 de 78.000 euros, en caso de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo. Asimismo quedara vigente el actual reglamento del seguro obligatorio de viajeros, en sus propios términos.

Artículo 31.º *Cláusula de revisión salarial.*

Durante la vigencia del Convenio (2021-2023), no se aplicará, en ningún caso, ninguna revisión, ni al alza ni a la baja, como adecuación a los incrementos de IPC que resulten cada año.

Artículo 32.º *Cláusula de descuelgue.*

Las empresas en las que concurren causas económicas, organizativas o de producción, conforme a las definiciones de tales conceptos recogidos en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción del Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre (ET), podrán inaplicar el contenido del presente convenio colectivo, respecto a las materias recogidas en dicho artículo, previo desarrollo del procedimiento previsto en el art. 41.4 del mismo texto legal, en su redacción dada por la referida Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre (ET).

A tal efecto, las empresas comunicarán su decisión a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 33.º *Subrogación de personal.*

Las partes convienen en establecer esta cláusula de subrogación que afectará a las empresas a las que le son de aplicación el presente convenio, en el caso de vencimientos o extinción por cualquier motivo, de concesiones de transportes de viajeros por carretera licitadas, por el Ministerio de Fomento, bien por la Consejería de Fomento de la Junta de Andalucía y de concesiones licitadas por el ente público andaluz de infraestructuras y servicios educativos para la contratación del servicio de transporte escolar en los centros docentes públicos de la Provincia de Sevilla dependientes de la consejería de educación Cultura y Deporte, cuando actúen las empresa expresamente como concesionarias o licitadoras de los anteriormente referidos organismos públicos, operando la absorción de los empleados del anterior concesionario, cualquiera que sea su categoría y subrogándose la nueva empresa adjudicataria en las obligaciones que prevé el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan expresamente, condicionando la validez de esta cláusula de subrogación negociada, y con objeto de fomentar la externalización de servicios de las sociedades municipales o corporaciones locales de transportes de cada localidad, que este artículo de subrogación no resultará de aplicación para los posibles contratos que las sociedades municipales de transportes o corporaciones locales de transportes externalicen, liciten o contraten con empresas a las que sea de aplicación el presente convenio.

Al término de la concesión o licitación en los términos citados anteriormente, los trabajadores de la empresa contratista saliente, que hayan prestado servicios en dicha concesión durante los últimos seis meses, pasarán a estar adscritos a la nueva titular concesionaria, sea cual sea la modalidad de contrato de trabajo de tales trabajadores, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que hayan venido disfrutando en dicho período en el mismo puesto de trabajo anterior a la subrogación, siempre y cuando provengan de pactos y acuerdos lícitos, que se hayan puesto en conocimiento junto con la documentación pertinente.

Plantilla a computar a efectos de la subrogación:

Cuando se produzca un cambio de titularidad de la contrata de servicios, la nueva empresa contratista, estará obligada a subrogarse de todos los/as trabajadores/as que hayan prestado servicios en el centro de trabajo o línea afectada por la misma, entendiéndose los trabajadores como la unidad productiva afectada, es decir conductores, administrativos, taquilleros, mecánicos, lavacoches, monitores escolares y todas aquellas categorías recogidas en el presente convenio necesarios para el funcionamiento de la línea incluidos también aquellos que ejerzan funciones de representación de los trabajadores, pertenecientes a secciones sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de empresa, durante los seis meses anteriores a la finalización de la contrata de forma ininterrumpida. A estos efectos se entenderán comprendidos tanto los/as trabajadores/as del contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo o en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, como los/as trabajadores/as que los sustituyan.

La subrogación resultará igualmente de aplicación al personal con contrato de relevo que en el momento del vencimiento estuvieran desempeñando predominantemente la actividad de la concesión o contrato, siempre y cuando en este caso el jubilado parcial al que sustituya se encuentre dentro de la obligación contenida en este artículo.

Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehaciente y documentalmete por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama, burofax o acta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, subrogará a todo el personal afectado.

La absorción el trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

Documentación a facilitar por la empresa saliente a al entrante:

- 1) Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago a la seguridad social.
- 2) Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

- 3) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la seguridad social de los seis últimos meses.
- 4) Relación del personal especificando:
 - Nombre y apellidos.
 - Número de afiliación a la Seguridad Social.
 - Antigüedad.
 - Categoría profesional.
 - Jornada y horario.
 - Modalidad de contratación.
 - Fecha de disfrute de vacaciones.

Si el trabajador es representante de los trabajadores, especificando el mandato del mismo.

- 5) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado a la subrogación.
- 6) Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, y haber disfrutado o habérsele abonado la parte proporcional de vacaciones, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

El alcance objetivo y subjetivo de la presente cláusula de subrogación dependerá de la literalidad de la presente cláusula convencional, y por ello, las partes se someten a la expresa literalidad del presente acuerdo de subrogación negociado por ambas partes.

Artículo 34.º *Medidas de fomento de empleo y trabajadores fijos de trabajo fijos discontinuos.*

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de servicios solicitados, así lo requieran, las empresas podrán recurrir a la contratación de duración determinada, sin que dichos contratos temporales puedan tener una duración máxima superior a 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

Si el contrato se hubiese concertado, en principio, por un tiempo inferior al máximo estipulado, podrá prorrogarse por una sola vez, y sin que ello suponga, en ningún caso, exceder la duración máxima pactada de 12 meses.

Se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación de este tipo de contratos, los siguientes supuestos:

- Incremento de contratos para los servicios de transporte escolar.
- Incremento de servicios como consecuencia de celebraciones y eventos de carácter público (Ferias, Rocíos, fiestas locales, etc.).
- Contratación de servicios discrecionales, que aun cuando puedan conformar la actividad normal de una empresa, sea imprevisibles en su volumen, fechas, y duración.
- Incremento de servicios regulares solicitados por las distintas Administraciones Públicas habilitadas para ello (Junta de Andalucía, Ayuntamientos, y Consorcio de Transportes).

Ocasionalmente, y en función de las necesidades y disponibilidades de las empresas, podrán adscribirse a otros servicios y líneas de la empresa, el personal contratado bajo las modalidades contractuales pactadas en el presente artículo, cumpliéndose, siempre, como máximo el límite temporal convenido.

Se acuerda expresamente la posibilidad de utilizar la figura contractual de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Se define esta modalidad y se recomienda su utilización aplicada al sector del transporte, para aquella contratación que se lleva a cabo para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y se repitan o no en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa, como por ejemplo Curso Escolar, Temporadas de Servicios Discrecionales, etc.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores/as, tanto se concierten por fechas ciertas o no, sean llamados cuando la actividad de la empresa lo requiera.

En cuanto al escalafón se hará por antigüedad, respetando la mayor antigüedad de los fijos discontinuos ya existentes en la empresa.

El llamamiento de estos trabajadores fijos discontinuos, se hará en orden a la mayor antigüedad en la empresa, según su categoría profesional y se seguirá el siguiente procedimiento:

- La empresa comunicará al interesado por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente, el llamamiento y la fecha de su incorporación al trabajo.
- Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente, conforme a la legalidad vigente, su alta en la Seguridad Social y causarán baja cuando a juicio de la empresa haya desaparecido la necesidad que motivó la contratación de su trabajo, cuya baja se comunicará al trabajador.
- La falta de llamamiento del trabajador que por su antigüedad corresponda, dará derecho al mismo para ejercer la acción de despido, a cuyo efecto, se considerará que su antigüedad es la del tiempo real y efectivo que hubiere prestado sus servicios en la empresa, y la no comparecencia del trabajador después del llamamiento, sin causa legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 35.º *Comisión área metropolitana.*

Sin perjuicio de las funciones que competen a la Comisión Paritaria, las representaciones social y económica del presente Convenio, se comprometen y obligan a colaborar y, en su caso, realizar conjuntamente cuantas gestiones sean precisas durante todo el proceso de constitución y puesta en funcionamiento del Área Metropolitana de Sevilla, siempre que estas tiendan a la defensa y mantenimiento de las concesiones y puestos de trabajo afectados por ésta.

Artículo 36.º *Comisión paritaria.*

Se acuerda que la Comisión Paritaria, como órgano interpretativo y consultivo del presente Convenio, estará formada por los componentes que a continuación se relacionan que han firmado el convenio:

Por la representación empresarial serán: Don Ángel Díaz Vázquez, don Santiago Robles Sánchez, don Alberto Rodríguez Arroyo y don Rafael Sánchez Cantero, como Asesores, don Manuel Pina Pérez y don Francisco Pina Domínguez.

Por la representación de los trabajadores, por U.G.T.: Don Joaquín Virtudes Luna, don Jesús Sandarrubia Cortés, como Asesores don José Romero Vázquez y don Rafael García Serrano.

Por la representación de los trabajadores, por CC.OO: Don Antonio Fernández Espinosa, como Asesores don Francisco José González Sánchez y don Narciso Martín Zamorano.

La comisión paritaria se considerará convocada, cuando lo proponga cualquiera de las partes que la integran, y se reunirá en un plazo no superior a 15 días desde la convocatoria, las direcciones para remitir las citadas convocatorias serán las que ostentan las organizaciones firmantes: Fandabús, UGT y CC.OO.

Para el supuesto de que la referida Comisión Paritaria, en el desarrollo de sus tareas interpretativas y consultivas, no llegara a un acuerdo sobre las materias sometidas a su criterio, la cuestión o cuestiones afectadas serán planteadas directamente a la jurisdicción competente.

Durante la vigencia del presente convenio se reunirá la mentada Comisión Paritaria que nombrará, de entre sus miembros, una Comisión Mixta que abordará el estudio de la realización de los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales para el sector.

Se atribuye a la Comisión Paritaria la facultad de entender sobre las materias y cuestiones recogidas en el apdo. e) del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre (ET) y art. 91 del mismo cuerpo legal en su redacción dada por el R.D. Ley 7/2011.

Con carácter previo a cualquier reclamación judicial de orden colectivo, se exigirá informe emitido por dicha Comisión Paritaria, que se reunirá en el plazo máximo de 15 días siguientes a la solicitud de convocatoria de cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, y emitirá el informe referido, en el plazo máximo de otros 15 días hábiles siguientes al de la convocatoria.

Artículo 37.º *Comisión paritaria para la formación.*

Se constituye una comisión paritaria de formación, integrada por dos representantes de U.G.T., uno de C.C.O.O. y tres de la representación empresarial, que diseñarán, solicitarán y ejecutarán los posibles planes formativos necesarios para los trabajadores del sector de viajeros de Sevilla.

Artículo 38.º *Prioridad aplicativa.*

El presente convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas de transporte de viajeros por carretera, que opten a concursar licitando frente a la administración pública, es decir en los pliegos que presenten estarán obligados como mínimo a aplicar las tablas salariales y cláusulas normativas del presente convenio para toda la provincia de Sevilla.

Así mismo cualquier empresa que preste servicios en la provincia de Sevilla y establezca base, aunque sea temporal, deberá aplicar el presente convenio colectivo a los trabajadores que desarrollen su actividad en la provincia de Sevilla, así como los trabajadores que su actividad este centrada en dar soporte al personal que desarrolla su actividad en Sevilla referente al párrafo primero.

Artículo 39.º *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo en el trabajo y acoso moral o laboral.*

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales y sus representantes velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes y para ello incorpora protocolo de acoso y para ello se estará a lo establecido en el anexo II.

Artículo 40.º *Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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 de conformidad con lo estipulado en la citada normativa y, en especial, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, 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.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En aplicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres todas las empresas vendrán obligadas a realizar un registro retributivo y a realizar auditorías retributivas para las empresas obligadas por el real decreto.

Se entregará copia a la Representación legal de los trabajadores miembros componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad en la empresa.

Las horas sindicales en caso de que sean solicitadas por los representantes computaran en su crédito de horas sindicales contempladas en el convenio, en caso de que sean por convocatoria de la empresa será a cargo de esta no computándose horas del crédito de horas sindicales.

Artículo 41.º *De las faltas.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Para el control, verificación y certeza de los actos presuntamente sancionables, las empresas podrán utilizar cuantos medios, internos o externos, propios o ajenos, se estimen como necesarios. Todo ello dentro de los límites legales de protección a la esfera privada y a la intimidad delimitados constitucionalmente.

Se prohíbe imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o descansos.

Artículo 42.º

Se consideran faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, o el abandono de material propio del trabajo sea éste propiedad de la empresa o no, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o afecte a la puntualidad de los servicios, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación de material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 43.º

Son faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes, sin causa justificada, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbase el servicio.
4. La desobediencia a las instrucciones y ordenes de trabajo, dictadas por el empresario en el ámbito de su competencia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causare averías en las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán considerada como muy graves.
5. La alegación de causas falsas para la obtención de permisos de cualquier clase y condición, y, la simulación de enfermedad o accidente.
6. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
7. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
8. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios, al público o a las normas de comportamiento social habituales, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
9. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior.
10. La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, según lo estipulado en el apartado 2 de las faltas leves, o la falta de trabajo sin causa justificada, según lo estipulado en el apartado 3 de las faltas leves, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
11. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 44.º

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco discontinuos en un periodo de un mes.
3. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
4. La embriaguez habitual o toxicomanía.
5. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y haya sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
6. La realización de actividades que supongan competencia con su propia empresa, salvo que el trabajador estuviese expresamente autorizado.
7. La disminución continuada en el rendimiento de trabajo, entendiéndose como tal cuando dicho rendimiento sea inferior al promedio conseguido por el resto de la plantilla en el desarrollo de las mismas funciones.
8. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

9. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psico-lógica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, provocar desestabilización emocional, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
10. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
11. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o al empresario o a los familiares que convivan con los trabajadores y a los familiares que convivan con empresarios.

Artículo 45.º

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de sus cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 46.º

Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días o despido disciplinario.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 47.º

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves, y a los 50 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 48.º

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 y 8 meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 49.º

La regulación de sanciones debe de estar presidida por criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad, de tal forma que exista un equilibrio entre la conducta y su correspondiente sanción, así como evitar la duplicidad de sanciones.

Se excluye como sanción los traslados forzosos, la inhabilitación para el ascenso, la pérdida de categoría y todos aquellos que vulneren los derechos constitucionales del trabajador, como promoción en el trabajo o libre residencia.

Artículo 50.º

No se consideran como faltas ni sanciones por los motivos siguientes:

1. Falta de puntualidad si la empresa no hace entrega por escrito de la modificación del servicio siempre que esta sea por causas de fuerza mayor.
2. Las faltas e ilícitos cometidos fuera del centro de trabajo y ajenos a la relación laboral.
3. Las faltas cuya conducta suponga expresión de la esfera privada del trabajador (Blasfemia, fumar, etc...) o referida al aspecto físico del trabajador o su atuendo, siempre que no sean contrarias (dichas conductas) a normas generales dictadas por la empresa o las autoridades en el ejercicio de sus respectivas competencias.
4. Las faltas cometidas por el trabajador por detenerse en paradas que no estén colocadas correctamente.

Artículo 51.º

En los casos de despido disciplinario, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores, recabado por la dirección de la Empresa, simultáneamente a la comunicación del despido.

No obstante no tener éste carácter vinculante, el referido informe deberá producirse con anterioridad a la celebración del correspondiente CMAC, y en todo caso, el plazo mínimo para producir el informe será de siete días.

Artículo 52.º

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

Artículo 53.º

La negativa del trabajador a realizar más de 9 horas diarias, no conllevará sanción alguna, ni despido, salvo causas de fuerza mayor o, en aquellos casos que por norma legal se posibilite la prolongación de jornada.

Artículo 54.º

Durante el Servicio, no será responsable el Trabajador de las pérdidas que pudiera sufrir la Empresa tanto en el material de la misma como de dinero en metálico, por causa de acciones delictivas de terceros, siempre que no traiga origen en actuación dolosa, intencionada o negligente del trabajador. Tal responsabilidad será asumida por la Empresa, previa interposición de la correspondiente denuncia por el Trabajador afectado.

Artículo 55.º *Certificado de aptitud profesional (CAP).*

En cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo nº 4884/2012, la formación necesaria para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de las empresas y se realizará dentro de la jornada laboral como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 56.º *Clasificaciones profesionales.*

1.—GRUPO PROFESIONAL I.

1.1.— Jefe de Sección o Servicio: Es el trabajador que por su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.

1.2.— Ingenieros y Licenciados: Son aquellos que dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

1.3.— Ingeniero Técnico, Diplomados Universitarios y ATS: Corresponden a estos titulados ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

1.4.— Jefe de Inspección: Ejerce la Jefatura o coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe de Servicio.

1.5.— Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

1.6.— Jefe de Estación: Es el que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de vehículos; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros y mercancías, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

1.7.— Administrador: Es aquel trabajador que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de servicio, ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo la entrada y salida de vehículos, viajeros y equipaje o facturaciones, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos inherentes al despacho de billetes, facturación y reclamaciones, haciéndose cargo de las recaudaciones por ingresos propios de la Administración y dándoles el destino indicado por el Departamento de Caja de la Empresa.

1.8.— Jefe de Taller: ES el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudiera efectuar en carretera, velando asimismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

1.9.— Jefe de Tráfico: Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de vehículos.

1.10.— Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero y a las órdenes del Director-Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función y para la redacción de presupuestos de trabajo que han de realizarse, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

2.—GRUPO PROFESIONAL II.

2.1.— Oficial 1.º Administrativo: Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar el Jefe.

2.2.— Oficial 2.º Administrativo: Pertenecen a ésta categoría aquellos que, subordinados al Jefe de oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.

2.3.— Auxiliar Administrativo: Corresponde a ésta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilará a ésta categoría a los Mecanógrafos de ambos sexos.

2.4.— Técnico de Informática: Es el operario que realiza trabajos de software y hardware en los equipos informáticos de la Empresa con iniciativa y responsabilidad, exigiéndosele una preparación técnica adecuada acorde con las funciones a desempeñar.

2.5.— Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, cobradores y conductores perceptores. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros usuarios del servicio, dando conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe. Asimismo adoptará las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente.

Sin perjuicio de participar verbalmente a sus jefes las incidencias que observen o detecten, deberán extender informe detallando tales anomalías.

2.6.— Controlador: Es el trabajador que dependiente del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los conductores, cobradores, conductores perceptores y taquilleros al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollará en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenará la salida de los autobuses. Y dará conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe durante la jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

2.7.— Taquillero: Es el trabajador que realiza su trabajo en instalaciones de la Empresa o Estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición y cobro de billetes o títulos de transporte que establezca la Empresa, mediante los sistemas manuales o informáticos que en cada momento disponga la Empresa. Debe asimismo facilitar información a los usuarios y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

2.8.– Factor/Encargado de Consigna: Estos trabajadores son los encargados de realizar facturaciones, recoger o devolver equipajes, confeccionar las hojas de ruta de las mercancías facturadas y/o llevar al registro de expediciones, entregando contraseña de los equipajes recogidos o recibiendo el justificante de los entregados.

Las funciones o cometidos correspondientes a Taquilleros, factores o encargados de consigna pueden ser intercambiadas o unificadas.

2.9.– Conductor-Perceptor: Es el operario que con carnet de conducir adecuado, desempeña las funciones señaladas para el conductor y el cobrador.

2.10.– Conductor: Es el operario que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos, conduce todo tipo de vehículos autorizados para el transporte colectivo de viajeros, ayudando al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y desarrollando, asimismo, las tareas complementarias necesarias para el funcionamiento del vehículo como la revisión de los indicadores del vehículo aceite (antes de salida de cocheras o cuando este en ruta) combustible y aparatos eléctricos, así como revisión de la documentación necesaria a bordo del vehículo y cumplimiento del servicio, salvo las que, expresamente, correspondan a otra categoría profesional.

Deberá cubrir los servicios encomendados en el tiempo e itinerario previsto así como cumplimentar cuantos documentos le sean requeridos por la Empresa en orden al conocimiento de sus tareas y al normal y diario estado del vehículo utilizado.

2.11.– Cobrador: Es el operario que presta sus servicios en vehículos autorizados para el transporte público, siendo su cometido la expedición, cobranza y liquidación de los billetes abonados por los usuarios, por los procedimientos manuales, mecánicos y/o electrónicos que en cada momento la Empresa determine.

Se ocupará de la carga, descarga y control de los equipajes ayudando al conductor en la reparación de averías en ruta, y la limpieza del interior del vehículo a la finalización de los servicios, sin incluir el lavado del mismo.

Deberá cumplimentar las hojas de ruta y liquidación así como cualquier otro documento que la Empresa le requiera para el exacto conocimiento de sus funciones y de la recaudación efectuada.

2.12.– Jefe de Equipo: Es el que toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

2.13.– Encargado de Almacén: Es el empleado responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlos ordenadamente para su reparto urbano o interurbano. Ha de registrar en los libros de entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere.

2.14.– Oficial de 1.ª: Se incluye en ésta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

2.15.– Oficial de 2.ª: Se clasifican en ésta categoría los que con conocimientos teóricos-prácticos de oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con largo práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

2.16.– Oficial de 3.ª: Se incluye en ésta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

2.17.– Informador turístico: Se incluye en esta categoría el personal que realice tareas de captación e información de los servicios turísticos de servicios en autobús de circuitos cerrado en ciudad. Así mismo entre sus funciones está la de cobrar y dar billeteaje.

3.—GRUPO PROFESIONAL III.

3.1.– Mozo de Taller o Especialista y lavacoches: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio; prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Y respecto de la categoría de lavacoches son los operarios que se encargan de realizar la limpieza interior y exterior de autobuses, utilizando los utensilios necesarios, así como los productos químicos precisos para la realización de la limpieza de todas las partes del autobús, desde la carrocería exterior, hasta el panelado interior, así como butacas, cristales, y cualquier elemento del mismo.

Se equiparan a esta categoría engrasadores y personal de limpieza.

3.2.– Cobrador de facturas: Sus funciones consisten en el desplazamiento a los domicilios y/o oficinas que se le indiquen para proceder al cobro de facturas y a la entrega o recepción de cualquier otra documentación correspondiente al ámbito comercial de su Empresa.

3.3.– Vigilante/Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Será responsable del control, seguimiento y liquidación de aquellos cobros que le hayan sido conferidos.

3.4.– Personal de Limpieza: Realiza la limpieza de las dependencias y oficinas de la Empresa.

3.5.– Aspirante Administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado que, durante cuatro años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Si no hubiese plaza al llegar a los dieciocho años, podrá permanecer la Empresa con el incremento del 50 por 100 de la diferencia de salarios entre Aspirante y Auxiliar.

3.6.– Aprendices: Los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden teórica y prácticamente un oficio.

3.7.– Telefonista: Tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que reciba. También se ocupará de facilitar información sobre los extremos que le sean solicitados en relación con la actividad y servicios prestados por la Empresa, y cualquier otra labor administrativa compatible con la función principal.

3.8.– Monitor/a Escolar: Es la persona encargada del orden, seguridad y atención personal de los alumnos, dentro del autobús durante los trayectos, así como en las paradas, responsabilizándose de que tanto en la subida como en la bajada, éstas se realicen con el mayor orden y cuidado posible. Se cerciorará siempre de entregar a los escolares en el lugar convenido con el Centro Escolar y a la persona responsable indicada por la dirección del colegio.

ANEXO I

Tablas salariales años 2021 2022 y 2023

TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2021 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Categorías profesionales	Salario base día/mes	Salario anual	Total PP extras	Total SB más PP extras
PERSONAL MOVIMIENTO				
Mozo/a Mercancías	35,59	12.990,35	3.203,1	16.193,45
Inspector/a	38,1	13.906,5	3429	17.335,5
Conductor/a-Perceptor/a	37,75	13.778,75	3.397,5	17.176,25
Conductor/a	37,56	13.709,4	3.380,4	17.089,8
Cobrador	36,49	13.318,85	3.284,1	16.602,95
Monitor/a Escolar	28,68	10.468,2	2.581,2	13.049,4
PERS. TALLERES				
Jefe/a Equipo	38,21	13.946,65	3.438,9	17.385,55
Oficial 1. ^a	37,75	13.778,75	3.397,5	17.176,25
Oficial 2. ^a	37,24	13.592,6	3.351,6	16.944,2
Oficial 3. ^a	36,7	13.395,5	3303	16.698,5
Peón/a	35,59	12.990,35	3.203,1	16.193,45
Aprendiz/a 2.º grado	28,67	10.464,55	2.580,3	13.044,85
Aprendiz/a 1.º grado	28,23	10.303,95	2.540,7	12.844,65
PERS. SUPERIOR				
Jefe/a servicio	1.459,34	17.512,08	4.378,02	21.890,1
Inspect. Principal	1.361,18	16.334,16	4.083,54	20.417,7
Licenciados/as	1.384,06	16.608,72	4.152,18	20.760,9
Ingenieros/as Tec.	1.214,26	14.571,12	3.642,78	18.213,9
A.T.S.	1.214,26	14.571,12	3.642,78	18.213,9
PERS. ADMINIST				
Jefe/a de Sección	1.291,76	15.501,12	3.875,28	19.376,4
Jefe/a de Negociado	1.209,79	14.517,48	3.629,37	18.146,85
Oficial Administ. 1. ^a	1.158,38	13.900,56	3.475,14	17.375,7
Oficial Administ. 2. ^a	1.128,01	13.536,12	3.384,03	16.920,15
Auxiliar Administrat.	1.086,56	13.038,72	3.259,68	16.298,4
Aspirante	836,54	10.038,48	2.509,62	12.548,1
PERS. MVTO.				
Jefe/a Estación 1. ^a	1.346,68	16.160,16	4.040,04	20.200,2
Jefe/a Estación 2. ^a	1.198,43	14.381,16	3.595,29	17.976,45
Encargado/a ruta	1.113,59	13.363,08	3.340,77	16.703,85
Taquilleros/as	1.092,53	13.110,36	3.277,59	16.387,95
Encargado/a consigna	1.092,53	13.110,36	3.277,59	16.387,95
Jefe/a Tráfico	1.198,45	14.381,4	3.595,35	17.976,75
PERS. TALLERES				
Jefe/a de Taller	1.290,65	15.487,8	3.871,95	19.359,75
Maestro/a Taller	1.124,15	13.489,8	3.372,45	16.862,25
Encargado/a	1.060,66	12.727,92	3.181,98	15.909,9
PERS. SUBALTERNO				
Cobrador/a facturas	1.086,53	13.038,36	3.259,59	16.297,95
Telefonista	1.081,19	12.974,28	3.243,57	16.217,85
Portero/a	1.081,19	12.974,28	3.243,57	16.217,85
Botones	829,6	9.955,2	2.488,8	12.444

CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Personal de Movimiento	
1-Jefe/a de Estación o Admón. 1. ^a	12,35
2-Jefe/a de Estación o Admón. 2. ^a	11,29
3-Encargado/a de Administración de 2. ^a	10,57
4-Taquilleros/as y Factores	10,52
5-Encargado/a de consigna	10,52
6-Mozo/a, repartidor/a de mercancías	10,52
7-Jefe/a de Tráfico	11,29
8-Inspector/a	10,92

9–Conductor/a-Perceptor/a	10,82
10–Conductor/a	10,77
11–Cobrador/a	10,52
12–Monitor/a Escolar	8,62
Personal de Talleres	
1–Jefe/a de Taller	11,93
2–Subjefe/a o Maestro/a	11,2
3–Encargado/a o Contramaestre	11,2
4–Jefe/a de Equipo	10,92
5–Oficial de Oficio 1.ª	10,8
6–Oficial de Oficio 2.ª	10,73
7–Oficial de Oficio 3.ª	10,57
8–Peón/a	10,44

TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

<i>Categorías profesionales</i>	<i>Salario base día/mes</i>	<i>Salario anual</i>	<i>Total PP extras</i>	<i>Total SB más PP extras</i>
PERSONAL MOVIMIENTO				
Mozo/a Mercancías	36,66	13.380,9	3.299,4	16.680,3
Inspector/a	39,24	14.322,6	3.531,6	17.854,2
Conductor/a-Perceptor/a	38,88	14.191,2	3.499,2	17.690,4
Conductor/a	38,69	14.121,85	3.482,1	17.603,95
Cobrador	37,58	13.716,7	3.382,2	17.098,9
Monitor/a Escolar	29,54	10.782,1	2.658,6	13.440,7
PERS. TALLERES				
Jefe/a Equipo	39,36	14.366,4	3.542,4	17.908,8
Oficial 1.ª	38,88	14.191,2	3.499,2	17.690,4
Oficial 2.ª	38,36	14.001,4	3.452,4	17.453,8
Oficial 3.ª	37,8	13797	3402	17199
Peón/a	36,66	13.380,9	3.299,4	16.680,3
Aprendiz/a 2.º grado	29,53	10.778,45	2.657,7	13.436,15
Aprendiz/a 1.º grado	29,08	10.614,2	2.617,2	13.231,4
PERS. SUPERIOR				
Jefe/a servicio	1.503,12	18.037,44	4.509,36	22.546,8
Inspect. Principal	1.402,02	16.824,24	4.206,06	21.030,3
Licenciados/as	1.425,58	17.106,96	4.276,74	21.383,7
Ingenieros/as Tec.	1.250,69	15.008,28	3.752,07	18.760,35
A.T.S.	1.250,69	15.008,28	3.752,07	18.760,35
PERS. ADMINIST				
Jefe/a de Sección	1.330,51	15.966,12	3.991,53	19.957,65
Jefe/a de Negociado	1.246,08	14.952,96	3.738,24	18.691,2
Oficial administ 1.ª	1.193,13	14.317,56	3.579,39	17.896,95
Oficial administ 2.ª	1.161,85	13.942,2	3.485,55	17.427,75
Auxiliar administrat.	1.119,16	13.429,92	3.357,48	16.787,4
Aspirante	861,64	10.339,68	2.584,92	12.924,6
PERS. MVTO.				
Jefe/a Estación 1.ª	1.387,08	16.644,96	4.161,24	20.806,2
Jefe/a Estacion 2.ª	1.234,38	14.812,56	3.703,14	18.515,7
Encargado/a ruta	1147	13764	3441	17205
Taquilleros/as	1.125,31	13.503,72	3.375,93	16.879,65
Encargado/a consigna	1.125,31	13.503,72	3.375,93	16.879,65
Jefe/a Tráfico	1.234,4	14.812,8	3.703,2	18516
Informador/a Turístico/a	1.143,3	13.719,6	3.429,9	17.149,5
PERS. TALLERES				
Jefe/a de Taller	1.329,37	15.952,44	3.988,11	19.940,55
Maestro/a Taller	1.157,87	13.894,44	3.473,61	17.368,05
Encargado/a	1.092,48	13.109,76	3.277,44	16.387,2
PERS. SUBALTERNO				
Cobrador/a facturas	1.119,13	13.429,56	3.357,39	16.786,95
Telefonista	1.113,63	13.363,56	3.340,89	16.704,45
Portero/a	1.113,63	13.363,56	3.340,89	16.704,45
Botones	854,49	10.253,88	2.563,47	12.817,35

CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Personal de Movimiento	
1-Jefe/a de Estación o Admón. 1. ^a	12,72
2-Jefe/a de Estación o Admón. 2. ^a	11,63
3-Encargado/a de Administración de 2. ^a	10,89
4-Taquilleros/as y Factores	10,84
5-Encargado/a de consigna	10,84
6-Mozo/a, repartidor/a de mercancías	10,84
7-Jefe/a de Tráfico	11,63
8-Inspector/a	11,25
9-Conductor/a-Perceptor/a	11,14
10-Conductor/a	11,09
11-Cobrador/a	10,84
12-Monitor/a Escolar	8,88
13-Informador Turístico	10,84
Personal de Talleres	
1-Jefe/a de Taller	12,29
2-Subjefe/a o Maestro/a	11,54
3-Encargado/a o Contramaestre	11,54
4-Jefe/a de Equipo	11,25
5-Oficial de Oficio 1. ^a	11,12
6-Oficial de Oficio 2. ^a	11,05
7-Oficial de Oficio 3. ^a	10,89
8-Peón/a	10,75

TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

Categorías profesionales	Salario base día/mes	Salario anual	Total PP extras	Total SB más PP extras
PERSONAL MOVIMIENTO				
Mozo/a Mercancías	37,76	13.782,4	3.398,4	17.180,8
Inspector/a	40,42	14.753,3	3.637,8	18.391,1
Conductor/a-Perceptor/a	40,05	14.618,25	3.604,5	18.222,75
Conductor/a	39,85	14.545,25	3.586,5	18.131,75
Cobrador	38,71	14.129,15	3.483,9	17.613,05
Monitor/a Escolar	30,43	11.106,95	2.738,7	13.845,65
PERS. TALLERES				
Jefe/a Equipo	40,54	14.797,1	3.648,6	18.445,7
Oficial 1. ^a	40,05	14.618,25	3.604,5	18.222,75
Oficial 2. ^a	39,51	14.421,15	3.555,9	17.977,05
Oficial 3. ^a	38,93	14.209,45	3.503,7	17.713,15
Peón/a	37,76	13.782,4	3.398,4	17.180,8
Aprendiz/a 2.º grado	30,42	11.103,3	2.737,8	13.841,1
Aprendiz/a 1.º grado	29,95	10.931,75	2.695,5	13.627,25
PERS. SUPERIOR				
Jefe/a servicio	1.548,21	18.578,52	4.644,63	23.223,15
Inspect. Principal	1.444,08	17.328,96	4.332,24	21.661,2
Licenciados/as	1.468,35	17.620,2	4.405,05	22.025,25
Ingenieros/as Tec.	1.288,21	15.458,52	3.864,63	19.323,15
A.T.S.	1.288,21	15.458,52	3.864,63	19.323,15
PERS. ADMINIST				
Jefe/a de Sección	1.370,43	16.445,16	4.111,29	20.556,45
Jefe/a de Negociado	1.283,46	15.401,52	3.850,38	19.251,9
Oficial administ 1. ^a	1.228,92	14.747,04	3.686,76	18.433,8
Oficial administ 2. ^a	1.196,71	14.360,52	3.590,13	17.950,65
Auxiliar administrat.	1.152,73	13.832,76	3.458,19	17.290,95
Aspirante	887,49	10.649,88	2.662,47	13.312,35
PERS. MVTO.				
Jefe/a Estación 1. ^a	1.428,69	17.144,28	4.286,07	21.430,35
Jefe/a Estación 2. ^a	1.271,41	15.256,92	3.814,23	19.071,15
Encargado/a ruta	1.181,41	14.176,92	3.544,23	17.721,15
Taquilleros/as	1.159,07	13.908,84	3.477,21	17.386,05

Categorías profesionales	Salario base día/mes	Salario anual	Total PP extras	Total SB más PP extras
Encargado/a consigna	1.159,07	13.908,84	3.477,21	17.386,05
Jefe/a Tráfico	1.271,43	15.257,16	3.814,29	19.071,45
Informador/a Turístico/a	1.177,6	14.131,2	3.532,8	17.664
PERS. TALLERES				
Jefe/a de Taller	1.369,25	16431	4.107,75	20.538,75
Maestro/a Taller	1.192,61	14.311,32	3.577,83	17.889,15
Encargado/a	1.125,25	13503	3.375,75	16.878,75
PERS. SUBALTERNO				
Cobrador/a facturas	1.152,7	13.832,4	3.458,1	17.290,5
Telefonista	1.147,04	13.764,48	3.441,12	17.205,6
Portero/a	1.147,04	13.764,48	3.441,12	17.205,6
Botones	880,12	10.561,44	2.640,36	13.201,8

CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Personal de Movimiento	
1-Jefe/a de Estación o Admón. 1. ^a	13,1
2-Jefe/a de Estación o Admón. 2. ^a	11,98
3-Encargado/a de Administración de 2. ^a	11,22
4-Taquilleros/as y Factores	11,17
5-Encargado/a de consigna	11,17
6-Mozo/a, repartidor/a de mercancías	11,17
7-Jefe/a de Tráfico	11,98
8-Inspector/a	11,59
9-Conductor/a-Perceptor/a	11,47
10-Conductor/a	11,42
11-Cobrador/a	11,17
12-Monitor/a Escolar	9,15
13-Informador Turístico	11,17
Personal de Talleres	
1-Jefe/a de Taller	12,66
2-Subjefe/a o Maestro/a	11,89
3-Encargado/a o Contraamaestre	11,89
4-Jefe/a de Equipo	11,59
5-Oficial de Oficio 1. ^a	11,45
6-Oficial de Oficio 2. ^a	11,38
7-Oficial de Oficio 3. ^a	11,22
8-Peón/a	11,07

ANEXO II

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo en el trabajo y acoso moral o laboral

Protocolo contra el acoso.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. Basándonos en este derecho, la patronal y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en cada centro de trabajo de las empresas afectadas en el presente convenio provincial, con la coordinación y participación de los distintos órganos de negociación.

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la proscripción de toda forma de discriminación negativa.

Fenómenos como la llamada violencia de género en general y el acoso, en sus diversas manifestaciones, atentan contra estas garantías y en España han generado una especial alarma y un correlativo aumento del esfuerzo de todas las Instituciones públicas en la tutela de estos derechos, es por ello que esta mesa de negociación por unanimidad de las partes pretenden aportar su esfuerzo en modo de texto articulado que sirva de referencia, consulta y de aplicación en todo el sector del transporte de viajeros de la provincia de Sevilla.

El acoso supone un auténtico atentado a la seguridad y la salud de las personas y ha trascendido a lo social para instalarse en el mundo de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y dando lugar a normativas de protección en la mejor tradición de promoción de las condiciones de trabajo y de la salud de los empleados/as.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las relaciones laborales, y normativa como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a actualizar en este campo las regulaciones específicas como el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995). No puede olvidarse en este punto la Ley 31/1995, de 24 de marzo o La Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos.

El presente protocolo aborda el tratamiento del acoso en sus tres manifestaciones principales; el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, implantando tratamientos comunes en lo que resulta posible y armonizando éstos con las peculiaridades de cada clase de acoso.

Por lo expuesto a continuación y con base en los principios señalados, el presente protocolo recoge el compromiso y la forma de tratar cada uno de los tipos de acoso conforme a la normativa vigente y armonizando dichos procedimientos.

2. ARTICULADO.

Artículo 1. *Ámbito funcional de aplicación.*

El presente protocolo se aplica a la totalidad del personal laboral de las empresas del sector que encuadra el presente convenio colectivo cualquiera que sea el tipo de contratación o su duración.

Artículo 2. *Ámbito temporal de aplicación.*

El presente protocolo surtirá plenos efectos como anexo al presente Convenio Colectivo, por tanto, desde su misma entrada en vigor, permanecerá vigente hasta su derogación expresa por norma o Convenio colectivo, Acuerdo o Protocolo posterior.

Artículo 3. *Objeto.*

Las empresas del presente convenio y sus trabajadores tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a.

El presente protocolo tiene por objeto servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso de cualquier modalidad que puedan registrarse en el ámbito de las empresas del sector del transporte de viajeros por carretera de Sevilla.

Artículo 4. *Compromisos.*

La articulación de un sistema que impida las conductas que se substancian en el acoso que en este Protocolo se hacen frente, lleva consigo, no sólo un procedimiento de vigilancia y sancionador, sino también una serie de compromisos que se obligan las partes del presente convenio como representantes de las empresas del sector y de las Organizaciones Sindicales con el fin de promover un cambio cultural que dirija al colectivo de personas que integran el sector del presente convenio provincial hacia un modelo que repudie cualquier forma de acoso o violencia.

Para ello se establece el siguiente conjunto de compromisos:

- En la formación dirigida a los cuadros y mandos de las empresas del sector y para ello se tendrán en cuenta los principios, las orientaciones y las pautas aquí recogidas para que pueda llevar a cabo de forma adecuada las funciones que este protocolo les encomienda.
- La patronal y los sindicatos realizarán campañas informativas a fin de dar a conocer aquellos aspectos de la organización del trabajo que afectan a la seguridad y salud de los empleados y empleadas.
- Garantizar el derecho de los trabajadores/as a denunciar sin que tengan que sufrir represalias.
- Garantizar una actuación ágil y rápida, siendo escrupulosos con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
- Difundir al personal de las empresas afectadas al presente convenio de la existencia y contenido de este Protocolo para su adecuado conocimiento.

Artículo 5. *Tipos de acoso.*

A los efectos del presente protocolo cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:

- a) Acoso sexual.
- b) Acoso por razón de sexo.
- c) Acoso moral o laboral.

Artículo 6. *Definiciones.*

6.1.—Acoso sexual.

A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso sexual 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.

6.2.—Acoso por razón de sexo.

6.2.1.— A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso por razón de sexo 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. Cuando este acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6.2.2.— El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo y constituye al tiempo un acto de discriminación.

6.3.—Acoso laboral.

6.3.1.— A los efectos de este protocolo el acoso laboral es el acoso moral que tiene lugar tanto en el ámbito de trabajo, y por tanto en el entorno profesional, como en otro lugar fuera del trabajo, pero que dichas acciones sean consecuencia y tengan su origen en la relación profesional (redes sociales, persecuciones fuera del lugar de trabajo, etc...). En este contexto se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros, de empleados a personal de escala superior o de superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

6.3.2.– Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización, así como desprestigiar profesionalmente a la persona, y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo. Independientemente de la categoría o puesto de trabajo dentro de la organización. Ya sea dentro o fuera del centro de trabajo o fuera de horario siempre que la vinculación y el fin sea el descrito en el punto 6.3.2.

6.3.3.– Quedan fuera del concepto de acoso laboral las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de intencionalidad concreta y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado/a.

Artículo 7. Procedimientos.

7.1.—Procedimiento general.

7.1.1.– Todo trabajador/a que entienda estar siendo objeto de alguna de las formas de acoso definidas podrá denunciarlo ante sus superiores o a la Dirección de Recursos Humanos siguiendo los procedimientos aquí descritos. Por razones de rigor y seguridad, el interesado podrá adelantar verbalmente su denuncia, actuando entonces el receptor con la prevención y celeridad que los hechos requieran, pero la denuncia deberá formularse por escrito, según la naturaleza y los procedimientos detallados seguidamente. En todo caso se garantizará la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias recibidas, no admitiéndose ningún tipo de represalia en aquellos empleados/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

7.1.2.– El órgano competente para analizar las denuncias y llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias será la Dirección de Recursos Humanos a través de la Unidad de Instrucción y aquellos órganos del Departamento en el que éstos justificadamente deleguen. En caso de que no se disponga de estos por tamaño La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento o de no tenerse esta representación podrá tener un asesor jurídico que la trabajadora designe, sin que el coste pueda repercutir en la empresa.

7.1.3.– Si el director de Zona, el Jefe o el Responsable de una Unidad recibiera una noticia o queja que pudiera tener la naturaleza de acoso, deberá remitirla a la Dirección de Recursos Humanos o a la dirección de la empresa en defecto del citado departamento.

7.1.4.– La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto, tras el conocimiento de los hechos, llevarán a cabo una primera investigación de los hechos, tras la cual formulará algún o varias de las siguientes actuaciones:

- a) Archivo de la denuncia, porque no hay hechos o indicios que la acrediten.
- b) Adopción de medidas de carácter organizativo, psicossocial y de mediación.
- c) Iniciar una información reservada o expediente de averiguación para el adecuado esclarecimiento de los hechos.
- d) Petición de informes, pruebas, documentos o datos adicionales para el esclarecimiento y calificación de los hechos.

7.1.5.– La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto si del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria podrá acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

7.1.6.– Para la determinación de las responsabilidades disciplinarias y su corrección mediante sanción se estará a lo previsto en este Protocolo, el Convenio Colectivo y normas de desarrollo de rango superior.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días hábiles. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

En todos los supuestos de acoso regulados en este protocolo, con carácter previo a la imposición de la sanción se seguirá el procedimiento previsto en el presente apartado, quedando a salvo los protocolos que las empresas hubieran ya establecido en esta materia con observancia de la legalidad vigente y siendo cumplimentados en lo que carezcan estos con el presente protocolo del convenio colectivo.

7.2.—Particularidades según los supuestos de acoso.

7.2.1.—Supuestos de acoso sexual.

Cuando los hechos sean de contenido sexual el empleado/a podrá dirigir su denuncia directamente a la Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa, incluyendo la denuncia en sobre cerrado y reseñando en la cubierta la leyenda «Contenido confidencial. Abrir solo por el Centro Directivo». Por razones de utilidad y urgencia es recomendable que el denunciante incluya algún número de teléfono, a través del cual se podrá mantener un contacto más directo y confidencial.

7.2.2.—Acoso moral o laboral.

a) El trabajador/a afectado por el presente convenio colectivo se sitúa en sus empresas como un núcleo de imputación de derechos y deberes.

Y es por ello que en el ejercicio de la potestad directiva por los mandos empresariales no puede ser considerado como acoso, sino la puesta en práctica de una herramienta necesaria para la buena marcha de las empresas del sector del presente convenio colectivo y su ámbito de aplicación y, por ende, la plasmación práctica de los deberes del trabajador/a. No obstante, en el marco actual de las

relaciones laborales el acoso laboral en los términos reflejados en este Protocolo supone una desviación respecto a los poderes otorgados al mando. Es notorio, pero también, que la situación de acoso laboral se puede producir no solo en línea jerárquica descendente, sino también en línea ascendente, de abajo-arriba, supuesto que también deberá ser solventado a través de lo establecido en este Protocolo.

b) Si de las investigaciones practicadas, se entiende que los hechos no tienen la naturaleza de acoso moral o laboral, sino que la situación podría tipificarse en un supuesto de disfunciones, discrepancia o desencuentro en la relación laboral, se podría valorar la posibilidad, siempre que se considere necesario y oportuno, de articular alguna de las siguientes actuaciones:

- De carácter organizativo: Cambio de centro de trabajo, otras.
- De carácter psicosocial en cuyo supuesto se informaría al servicio de prevención, así como a la mutua de accidente de trabajo y enfermedad profesional para la adopción de medidas que estime oportunas.
- De conciliación o mediación. El órgano competente o persona en quien delegue convocará a las partes en conflicto y tras aclarar posturas actuará como mediador, emplazando al diálogo y la reflexión como instrumento idóneo para solucionar estas situaciones.

Si tras la mediación se llegara a un acuerdo entre las partes, se reflejará en un acta, que firmarán las partes, con obligación de su cumplimiento.

Artículo 8. *Denuncias falsas.*

En atención a las especiales consecuencias de todo orden que puede ocasionar una denuncia sin base o deducida con la sola intención de desacreditar al denunciado u obtener una ventaja o beneficio contra derecho, los responsables de este tipo de denuncias podrán ser considerados responsables de falta grave o muy grave, según la naturaleza y aparente gravedad de lo imputado por el denunciante y las repercusiones en la persona del denunciado, aplicándose los procedimientos para exigencia de responsabilidades disciplinarios y el catálogo de sanciones previsto en el Convenio Colectivo.

En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave, cuando exista notoria temeridad del denunciante y se trate de imputaciones absolutamente infundadas.

Artículo 9. *Asistencia médica.*

En cualquier momento de los procedimientos en que la víctima solicite ayuda médica o cuando el competente aprecie que la situación pudiera menoscabar la salud del acosado, deberá informar de la existencia de un presunto acoso y de las personas afectadas a La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto, a los efectos de ser necesario se le indique el centro más cercano hospitalario o de mutua de AT y EP desde donde se darán las pautas y aplicarán las medidas protectoras que se entiendan necesarias.

Artículo 10. *Observatorio antiacoso.*

Las empresas del sector remitirán a la comisión que sindicatos y patronales participantes en el presente convenio creen que se constituirá un observatorio antiacoso del que formarán en la misma proporción que participación tienen en el convenio.

Este órgano tendrá como funciones:

- a) Seguir la evolución de la conflictividad de acoso, vigilando el adecuado funcionamiento del presente protocolo.
- b) Analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles acciones de mejora.
- c) Ser informado de las actuaciones y expedientes disciplinarios que la Dirección de Recursos Humanos o dirección de las empresas haya llevado a cabo en relación con las denuncias de acoso presentadas, con respeto a la legislación vigente sobre protección de datos.

34W-6051

Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul

Delegación Territorial en Sevilla

Vías Pecuarias.—Expediente VP/158/2021

Acuerdo de la Delegación Territorial en Sevilla de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul para la apertura de un periodo de información pública y alegaciones con motivo de la solicitud de autorización de ocupación de la vía pecuaria denominada «Vereda de las Ventas de Sevilla o de Ronquera», sita en el término municipal de Carmona, en la provincia de Sevilla. Expediente: VP/158/2021.

De conformidad con lo establecido en el artículo 48.1 del Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 155/1998, de 21 de julio («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 87, de 4 de agosto), así como el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública en Andalucía, acuerdo:

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo a la ocupación de vías pecuarias. Expediente: VP/158/2021.

Denominación: Proyecto acceso a las instalaciones de explotación de la cantera «La Camorra».
Vía pecuaria: «Vereda de las Ventas de Sevilla o de Ronquera»
Superficie: 1.650,00 metros cuadrados.
Término municipal: Carmona (Sevilla).
Promovido por: Hermanos Salguero Marín, S.L.

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

Tercero. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/organismos/sostenibilidadmedioambienteyeconomiaazul/servicios/participacion/todos-documentos.html>.

Así como en esta Delegación Territorial en Sevilla de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, sita en Avda. de Grecia, núm. 17 (edificio administrativo Los Bermejales), en horario de 9.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos (previa cita).

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

Sevilla a 22 de septiembre de 2022.—La Delegada Territorial, Concepción Gallardo Pinto.

34W-6163-P

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Sevilla

Resolución de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Sevilla por la que se anuncia subasta pública de un bien inmueble de su propiedad.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones con fecha 9 de septiembre de 2022, autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social, que acordó el inicio del procedimiento de enajenación con fecha 13 de junio de 2022, para enajenar el inmueble que a continuación se detalla:

Urbana: Solar situado en la calle Flor de Salvia, 5, c/v a la calle Flor de Tomillo, 2, de Sevilla.

El citado solar figura inscrito en el Registro de la Propiedad núm. 14 de Sevilla, con el número de finca 11421, al tomo 3476, libro 200, folio 182, alta 1, y con la siguiente descripción:

Suelo urbanizable programado, con plan parcial y proyecto de urbanización aprobados, que se denomina unidad de ejecución S.I.P.S. Diez-tres del sector diez del plan parcial número tres del Polígono Aeropuerto de Sevilla, con una superficie de 2.000 m² de suelo y una edificabilidad de 3.000 m² techo, según plan parcial.

Condiciones urbanísticas: Las que se derivan del planeamiento urbanístico a verificar por los interesados en el Ayuntamiento.

El tipo de licitación es 321.770 € (trescientos veintiún mil setecientos setenta euros).

Garantía a constituir del 5 por ciento del tipo de licitación: Dieciséis mil ochenta y ocho euros con cincuenta céntimos (16.088,50 €).

El acto de la subasta tendrá lugar el 18 de noviembre de 2022 a las 11:00, en la Oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social sita en la calle Gonzalo Bilbao núm. 27 de Sevilla.

El pliego de condiciones por el que se ha de regir la subasta podrá recogerse en la Secretaría Provincial de esta Entidad, ubicada en la sexta planta del mismo edificio. Teléfono 954592757, fax 954591749, en horario de 9 a 14 horas y en la página www.seg-social.es

De conformidad con la cláusula 8.^a del pliego que rige la subasta, los interesados podrán formular ofertas escritas en sobre cerrado hasta las 14:00 horas del día 3 de noviembre de 2022, debiendo presentarlas en el Registro General de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Sevilla, calle Pablo Picasso, núm. 8, o en cualquiera de los registros previstos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el caso de que la documentación sea presentada en otro de los registros previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o sea enviada por correo postal certificado, las personas interesadas deberán justificar la fecha de presentación y anunciar el envío de la documentación mediante fax dirigido al número 954591749 o mediante un mensaje enviado a la siguiente dirección de correo electrónico sevilla.secretaria.tgss@seg-social.es.

En Sevilla a 4 de octubre de 2022.—El Secretario Provincial, Manuel González del Águila.

15W-6347

DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

Jefatura Provincial de Tráfico de Sevilla

Resolución del Jefe Provincial de Tráfico de Sevilla sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de la romería de la Virgen de Valme (Dos Hermanas) - 16 de octubre de 2022.

Antecedentes de hecho.

Durante el domingo 16 de octubre se tiene prevista la celebración de la romería de la Virgen de Valme (Dos Hermanas) siendo necesario el establecimiento de un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de derecho.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Limitaciones a la circulación.*

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

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

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

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

Por todo cuanto antecede, resuelvo:

Autorizar el cierre a la circulación de la carretera A-8032 (de Bellavista a Dos Hermanas), el domingo 16 de octubre de 2022, desde las 7:00 horas de la mañana hasta las 23:00 horas de la noche, del tramo afectado por la romería, sito entre los puntos kilométricos 0+000 y 5+500.

Así como la regulación del cruce de la comitiva por la N-4 en el barrio de Bellavista (Dos Hermanas).

Sevilla, 3 de octubre de 2022.—La Jefe Provincial de Tráfico, Ana Luz Jiménez Ortega.

34W-6440

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Empleo Público

Autorizado por resolución 7099/22 de 5 de octubre.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, se hace público el nombramiento como funcionaria de carrera de la Diputación Provincial de Sevilla, en la plaza de Operaria de Actividades Domésticas correspondiente a la OEP-2017 (turno libre), de la aspirante que, habiendo superado las pruebas correspondientes, ha sido nombrada en propiedad por resolución de la Presidencia número 7099/22 de 5 de octubre, de conformidad con la preceptiva propuesta del Tribunal Calificador que ha juzgado las pruebas convocadas al efecto, que sería la siguiente:

— Doña Rosalía Granero Solís; DNI: ***9844**.

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, alternativamente, o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de esta resolución, ante el Excmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Sevilla, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente Resolución, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de

la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del extraordinario de revisión.

Sevilla a 6 de octubre de 2022.—El Secretario General (P.D. resolución núm. 2501/21 de 18 de mayo), Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

34W-6437

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ordinario 1119/2018. Negociado: AC.

N.I.G.: 4109144420180012043.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Abogado: José Luis León Marcos.

Contra: Puntacon S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1119/2018 a instancia de la parte actora Fundación Laboral de la Construcción contra Puntacon S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado sentencia de fecha 8 de abril de 2021 del tenor literal siguiente:

Sentencia núm. 136/2021.

En Sevilla a 8 de abril de 2021.

Vistos por mí, doña Aurora M. García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla, los presentes autos seguidos bajo el núm. 1119/2018 en materia de reclamación de cantidad en virtud de demanda interpuesta por Fundación Laboral de la Construcción (FLC) frente a la empresa Puntacon S.L., que no compareció pese a estar citada en legal forma, en nombre de S.M. el Rey, he dictado la presente, conforme a los siguientes:

Fallo.

Estimo la demanda interpuesta por Fundación Laboral de la Construcción frente a la empresa Puntacon S.L. y, en consecuencia, condeno a la empresa a pagar a la actora la cantidad de 1914,31€.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso de suplicación.

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

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

Y para que sirva de notificación al demandado Puntacon S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de septiembre de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-6107

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 719/2019. Negociado: AC.

N.I.G.: 4109144420190007893.

De: Fremap Mutua de AT y EP.

Abogado: José María Hormigo Muñoz.

Contra: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Mega Food S.A, Tesorería General de la Seguridad Social, María Clara Petruta y Servicio Andaluz de Salud.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 719/2019 a instancia de la parte actora Fremap Mutua de AT y EP contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, Mega Food S.A, Tesorería General de la Seguridad Social, María Clara Petruta y Servicio Andaluz de Salud sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado sentencia del tenor literal siguiente:

Sentencia número 194/22.

En Sevilla a 5 de mayo de 2022.

Vistos por mí doña Belén Gallego Romero, Juez del Juzgado de lo Social número 2 de esta capital, en juicio oral y público, los presentes autos sobre cantidad (reintegro de gastos sanitarios), seguidos en este Juzgado bajo el número 719/2019 promovidos por Fremap, representado por el Letrado don José María Hormigo Muñoz, contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, representada por la Letrada doña María José Lomelino Amérigo, Servicio Andaluz de Salud, Mega Food, y María Clara Petruta que no compareció, en nombre de S.M. el Rey, he pronunciado la siguiente:

Fallo.

Que debo estimar y estimo parcialmente la demanda presentada por Fremap contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, Servicio Andaluz de Salud, Megafood, doña María Clara Petruta en cuya virtud:

- I. Debo condenar y condeno al Servicio Andaluz de Salud a abonar la parte actora la cantidad de 350,74 euros.
- II. Debo absolver y absuelvo a INSS, TGSS, Megafood (ahora Burguer King) y doña María Clara Petruta, por falta de legitimación pasiva.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, bastando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su Abogado, Graduado Social colegiado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes al en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia.

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

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

Y para que sirva de notificación al demandado Mega Food S.A y María Clara Petruta, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de septiembre de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-6102

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ordinario 999/2018. Negociado: AC.

N.I.G.: 4109144420180010829.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Abogado: José Luis León Marcos.

Contra: Gestiones Profesionales del Sur S.L.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 999/2018 a instancia de la parte actora Fundación Laboral de la Construcción contra Gestiones Profesionales del Sur S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado sentencia de fecha 25 de marzo de 2021 del tenor literal siguiente:

Sentencia núm. 128/2021.

En Sevilla a 25 de marzo de 2021.

Vistos por mí, doña Aurora M. García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla, los presentes autos seguidos bajo el núm. 999/2018 en materia de reclamación de cantidad en virtud de demanda interpuesta por Fundación Laboral de la Construcción (FLC) frente a la empresa Gestiones Profesionales del Sur S.L., que no compareció pese a estar citada en legal forma, en nombre de S.M. el Rey, he dictado la presente, conforme a los siguientes:

Fallo.

Estimo la demanda interpuesta por Fundación Laboral de la Construcción frente a la empresa Gestiones Profesionales del Sur S.L y, en consecuencia, condeno a la empresa a pagar a la actora la cantidad de 294,76 €.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso de suplicación.

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

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

Y para que sirva de notificación al demandado Gestiones Profesionales del Sur S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de septiembre de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-6100

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Despidos/ceses en general 1168/2019. Negociado: AC.

N.I.G.: 4109144420190012911.

De: Doña Manuela Linares Torrico.

Abogado: Sonia Morán Roa.

Contra: Reinicia Comunicación y Marketing S.L. y Fogasa.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1168/2019 a instancia de la parte actora doña Manuela Linares Torrico contra Reinicia Comunicación y Marketing S.L. y Fogasa sobre despidos/ ceses en general se ha dictado sentencia de fecha 6 de mayo de 2022 del tenor literal siguiente:

Sentencia núm. 197/2022.

En Sevilla a 6 de mayo de 2022.

Vistos por mí, doña Aurora M. García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla, los presentes autos del orden social núm. 1168/2019 en materia de despido y reclamación de cantidad, en virtud de demanda interpuesta por doña Manuela

Linares Torrico frente Reinicia Comunicación y Marketing S.L, que no compareció, y llamado el Fogasa, que compareció, en nombre de S.M. el Rey, he pronunciado la siguiente:

Fallo.

Estimo la demanda de despido formulada por doña Manuela Linares Torrico contra Reinicia Comunicación y Marketing S.L. y, en consecuencia, declaro improcedente el despido, quedando extinguida la relación laboral con efectos desde la fecha la presente resolución (6 de mayo de 2022), por ser imposible la readmisión de la demandante y condeno a la empresa a indemnizar a la trabajadora en la cantidad de 2.811,60 € brutos y a abonar en concepto de salarios de tramitación la cantidad de 24.205,32 € brutos.

Y estimo la demanda acumulada de reclamación de cantidad formulada por doña Manuela Linares Torrico contra Reinicia Comunicación y Marketing S.L, y, en consecuencia, condeno a la demandada al abono a la actora de la cantidad de 1.590,81 € brutos más el 10% de interés de mora.

No hay pronunciamiento especial respecto de Fogasa, sin perjuicio de sus correspondientes responsabilidades legales de conformidad con el artículo 33 ET.

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

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

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

Y para que sirva de notificación al demandado Reinicia Comunicación y Marketing S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de septiembre de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-6106

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Despidos/ceses en general 58/2020. Negociado: AC.

N.I.G.: 410914442020000313.

De: Don José Enrique Isidoro Molinero.

Contra: Don José Luis Baños Bellido, Varimar Tiendas de Congelados S.L. y Fogasa.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 58/2020 a instancia de la parte actora don José Enrique Isidoro Molinero contra José Luis Baños Bellido, Varimar Tiendas de Congelados S.L. y Fogasa sobre despidos/ceses en general se ha dictado sentencia del tenor literal siguiente:

Sentencia núm. 260/2022.

En Sevilla a 16 de junio de 2022.

Vistos por mi, doña Belén Gallego Romero, Juez del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla, en juicio oral y público los presentes autos del orden social núm. 58/2020 en materia de despido y reclamación de cantidad, en virtud de demanda interpuesta por don Enrique Isidoro Molinero representado por el Letrado don Alberto Benítez Sanabria frente a la empresa Varimar Tiendas de Congelados S.L. y José Luis Baños Bellido, que no comparecieron pese haber sido citados en forma y el Fogasa, en nombre de S.M. el Rey, he pronunciado la siguiente:

Fallo.

- I. Que debo estimar y estimo la demanda de despido interpuesta por don Enrique Isidoro Molinero Torres contra Varimar Tiendas de Congelados S.L. y José Luis Baños Bellido en cuya virtud debo declarar y declaro el despido como improcedente, declarando extinguida la relación laboral a fecha del cese, condenando a las demandadas a abonar al actor la cantidad de 405,98 euros en concepto de indemnización.
- II. Que debo estimar y estimo la demanda de cantidad interpuesta por don Enrique Isidoro Molinero Torres contra Varimar Tiendas de Congelados S.L. y José Luis Baños Bellido, en cuya virtud condeno a las demandadas a abonar la cantidad de 2.702,42 euros más el 10% del interés por mora.

No hay pronunciamiento especial respecto de Fogasa, sin perjuicio de sus correspondientes responsabilidades legales de conformidad con el artículo 33 ET.

Notifíquese la presente resolución a las partes, previniéndolas de que la misma no es firme y haciéndoles saber que, de conformidad a lo previsto en el artículo 191 de la LRJS, contra ella cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que habrá de ser anunciado por ante este Juzgado de lo Social en la forma establecida por la Ley, bastando para ello manifestación en tal sentido de la propia parte, de su Abogado o del representante legal o procesal, bien en el mismo momento de hacerle la notificación, bien dentro de los cinco días hábiles siguientes mediante comparecencia o por escrito.

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

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

Y para que sirva de notificación al demandado José Luis Baños Bellido y Varimar Tiendas de Congelados S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de septiembre de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-6104

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Despidos/ceses en general 198/2020. Negociado: AC.

N.I.G.: 410914442020001890.

De: Don Felipe Valverde Romero.

Abogado: Pablo José Vizcaíno Bueno.

Contra: Electricidad Los Remedios S.L. y Fogasa.

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

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 198/2020 a instancia de la parte actora don Felipe Valverde Romero contra Electricidad Los Remedios S.L. y Fogasa sobre despidos/ ceses en general se ha dictado sentencia del tenor literal siguiente:

Sentencia núm. 294/2022.

En Sevilla a 15 de julio de 2022.

Vistos por mi, doña Belén Gallego Romero, Juez sustituta del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sevilla, en juicio oral y público los presentes autos del orden social núm. 198/2020 en materia de despido y reclamación de cantidad, en virtud de demanda interpuesta por don Felipe Valverde Romero representado por el Letrado don Pablo José Vizcaíno Bueno frente a la Empresa Electricidad Los Remedios S.L. que no compareció pese haber sido citada en forma y el Fogasa que compareció representado por don José Manuel Vázquez Perea, en nombre de S.M. el Rey, he pronunciado la siguiente:

Fallo.

- I. Que debo estimar y estimo la demanda de despido interpuesta por don Felipe Valverde Romero contra Empresa Electricidad Los Remedios S.L. en cuya virtud debo declarar y declaro el despido como improcedente, declarando extinguida la relación laboral a fecha del cese, condenando a la demandada a abonar al actor la cantidad de 34.606,70 euros en concepto de indemnización.
- II. Que debo estimar y estimo la demanda de cantidad interpuesta por don Felipe Valverde Romero contra Empresa Electricidad Los Remedios S.L., en cuya virtud condeno a la demandada a abonar la cantidad de 12.258,52 euros más el 10% del interés por mora.

No hay pronunciamiento especial respecto de Fogasa, sin perjuicio de sus correspondientes responsabilidades legales de conformidad con el artículo 33 ET.

Notifíquese la presente resolución a las partes, previniéndolas de que la misma no es firme y haciéndoles saber que, de conformidad a lo previsto en el artículo 191 de la LRJS, contra ella cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que habrá de ser anunciado por ante este Juzgado de lo Social en la forma establecida por la Ley, bastando para ello manifestación en tal sentido de la propia parte, de su Abogado o del representante legal o procesal, bien en el mismo momento de hacerle la notificación, bien dentro de los cinco días hábiles siguientes mediante comparecencia o por escrito.

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

Publicación: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por doña Belén Gallego Romero a los efectos de este procedimiento, en el día de su fecha, estando celebrando audiencia pública, de lo que doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado Electricidad Los Remedios S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de septiembre de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Yolanda Valdivielso García.

15W-6105

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11 (refuerzo)

Procedimiento: Despidos/ceses en general 157/2022. Negociado: RE.

N.I.G.: 4109144420220001642.

De: Don Manuel Izquierdo Atero.

Abogado: Carlos Carpintero Acuaviva.

Contra: Mariscos Aguililla S.L. y Fogasa.

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

Hace saber: Que en virtud de lo acordado en los autos número 157/2022 -RE se ha acordado citar a Mariscos Aguililla S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 2 de noviembre del 2022 a las 11:00 horas para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas 11 de este Juzgado sito en Sevilla, Avda. de la Buhaira núm. 26, edificio Noga, 7.ª planta, para el caso de que la partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante la Letrada de la Administración de Justicia el mismo día a las 10:50 horas, en la oficina de refuerzo de este Juzgado, sita en planta séptima del mencionado edificio, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tienen a su disposición en la Secretaria de este Juzgado de refuerzo copia de la demanda y de los documentos acompañados, decreto y providencia.

Y para que sirva de notificación y citación a Mariscos Aguililla S.L., con CIF B91140756, se expide el presente edicto para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y para su colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado, 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 3 de octubre de 2022.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Antón Soto.

34W-6334

AYUNTAMIENTOS

ALCALÁ DEL RÍO

Don Antonio Campos Ruiz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que en sesión plenaria celebrada el pasado día 29 de septiembre de 2022 en este Ayuntamiento, se ha adoptado, entre otros, los siguientes acuerdos:

Punto 5.º Aprobación de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 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, los presentes acuerdos provisionales se expondrán al público en el tablón de edictos de este Ayuntamiento, durante el plazo de treinta días, contados desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar la publicación del anuncio de exposición en el «Boletín Oficial» de la provincia y en un diario de mayor difusión provincial.

De conformidad con el artículo 17.3 y 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en el caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderán definitivamente adoptados dichos acuerdos hasta entonces provisionales, sin necesidad de acuerdo plenario, procediéndose a publicar el texto íntegro de la modificación de tales ordenanzas en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Alcalá del Río a 4 de octubre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Antonio Campos Ruiz.

15W-6359

ALCALÁ DEL RÍO

Don Antonio Campos Ruiz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que en sesión plenaria celebrada el pasado día 29 de septiembre de 2022 en este Ayuntamiento, se ha adoptado, entre otros, los siguientes acuerdos:

Punto 4.º Aprobación de la modificación de la Ordenanza reguladora de la tasa del impuesto de bienes inmuebles.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 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, los presentes acuerdos provisionales se expondrán al público en el tablón de edictos de este Ayuntamiento, durante el plazo de treinta días, contados desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar la publicación del anuncio de exposición en el «Boletín Oficial» de la provincia y en un diario de mayor difusión provincial.

De conformidad con el artículo 17.3 y 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en el caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderán definitivamente adoptados dichos acuerdos hasta entonces provisionales, sin necesidad de acuerdo plenario, procediéndose a publicar el texto íntegro de la modificación de tales ordenanzas en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Alcalá del Río a 4 de octubre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Antonio Campos Ruiz.

15W-6361

BADOLATOSA

El Pleno del Ayuntamiento de esta villa, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2022, previo dictamen favorable de la comisión especial de cuentas, acordó la aprobación inicial del siguiente expediente de financiación con cargo al remanente de tesorería del año 2021:

<i>Partida</i>	<i>Denominación</i>	<i>Incremento</i>
132.226.99	Gastos diversos Servicio de Seguridad	10.000,00 €
161.210.00	Conservación del Servicio de Aguas	10.116,92 €
161.221.00	Fluido eléctrico Servicio de Aguas	25.000,00 €
165.221.00	Fluido eléctrico Alumbrado Público	23.358,64 €
231.226.99.01	Área de la Mujer	500,00 €
320.212	Conservación grupos escolares	5.580,56 €
334.226.09	Actividades culturales	15.000,00 €
337.226.99	Actividades juveniles	3.849,52 €
338.226.99	Festejos populares	18.000,00 €
341.226.09	Actividades deportivas	18.000,00 €
342.212	Conservación piscinas municipales	9.790,07 €
432.226.99	Turismo	1.000,00 €
920.221.00	Fluido eléctrico edificios	24.591,12 €
920.221.03	Combustible	20.000,00 €
920.222.00	Teléfonos	1.000,00 €
920.222.01	Postales	1.000,00 €
920.222.03	Mantenimiento de equipos informáticos	1.000,00 €
920.226.04	Gastos jurídicos	1.000,00 €
920.110.02	Ejecución sentencia indemnización a Letrada	26.014,38 €
241.449	Aportación a Badointegra	25.000,00 €
011.359	Intereses bancarios	1.000,00 €
171.210.01	Medio Ambiente	5.000,00 €
	Total:	245.801,21 €

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, para que

los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En Badolatos a 3 de octubre de 2022.—El Alcalde, Antonio Manuel González Graciano.

El Pleno del Ayuntamiento de esta villa, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2022, previo dictamen favorable de la comisión especial de cuentas, acordó la aprobación inicial del siguiente expediente de modificación de créditos para transferencia entre partidas de distintas áreas de gasto:

<i>Partidas en baja:</i>		
1532.619.08	Reurbanización calle Ocho de Marzo	30.935,73 €
Total en baja:		30.935,73 €
<i>Partidas en alta:</i>		
342.609.02	Mejora instalaciones deportivas. Cimentación pistas de pádel	30.935,73 €
Total en alta:		30.935,73 €

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En Badolatos a 3 de octubre de 2022.—El Alcalde, Antonio Manuel González Graciano.

36W-6341

LA CAMPANA

Don Manuel Fernández Oviedo, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que por Decreto núm. 696/2022, de 30 de septiembre, dictado por la Alcaldía Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de La Campana (Sevilla), se han aprobado las bases reguladoras del proceso selectivo para la estabilización de una plaza de Arquitecto/a del Ayuntamiento de La Campana, personal laboral fijo, Grupo de Clasificación Profesional 1, así como la creación de bolsa de empleo para posibles sustituciones temporales, mediante el sistema de concurso, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Dichas bases reguladoras que regirán la convocatoria responden al tenor literal que a continuación se reseña, pudiéndose acceder a su documento Anexo a través del tablón electrónico de edictos del Excmo. Ayuntamiento de La Campana (<https://portal.dipusevilla.es/tablon-1.0/do/entradaPublica?ine=41022>).

«BASES REGULADORAS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE UNA PLAZA DE ARQUITECTO/A DEL AYUNTAMIENTO DE LA CAMPANA

Base primera. *Objeto de la convocatoria.*

Es objeto de las presentes bases la regulación del proceso selectivo para la estabilización de una plaza de Arquitecto/a del Ayuntamiento de La Campana, personal laboral fijo, Grupo de Clasificación Profesional 1, así como la creación de bolsa de empleo para posibles sustituciones temporales.

La contratación será a jornada a tiempo parcial (18 horas semanales) y las retribuciones corresponderán con el sueldo fijado para el grupo, nivel y complementos aprobados en el presupuesto municipal.

La cobertura de esta plaza trae causa de su inclusión en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria del año 2022 del Ayuntamiento de La Campana, publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla de 19 de mayo de 2022, núm. 113, posteriormente rectificada (véase «BOP» Sevilla de 31 de mayo de 2022, núm. 123).

El presente anuncio de la convocatoria se publica asimismo en el tablón de edictos del Ayuntamiento, donde se incluye, junto a la convocatoria, el texto íntegro de las bases reguladoras, así como en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Igualmente, se publicará extracto en el «Boletín Oficial del Estado».

Los procesos selectivos correspondientes a la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal, se realizarán garantizando el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, recogidos, asimismo, en el artículo 55.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre), en adelante TREBEP, así como los siguientes (artículo 55.2 TREBEP):

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Base segunda. *Normativa aplicable.*

El proceso selectivo se regirá por lo establecido en estas bases y por lo dispuesto en las siguientes normas: Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; 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 (TREBEP); Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; 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, de aplicación supletoria a la Administración Local; 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 365/1995, de 10 de

marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas; Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, la presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TREBEP, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el TRET, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Las presentes bases vincularán a la Administración, a los órganos de selección y a quienes participen en el proceso selectivo, y sólo podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se procurará, con carácter preferente la utilización de los medios informáticos y telemáticos disponibles para agilizar las convocatorias, y se adoptarán medidas concretas en orden a la reducción de cargas administrativas.

Finalmente, se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre en relación a las medidas de agilización de los procesos selectivos.

Base tercera. *Requisitos.*

Para ser admitidas a la presente convocatoria las personas aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, que deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de las solicitudes:

- a) Tener nacionalidad española, la nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea o tener otra nacionalidad, que conforme a la normativa comunitaria vigente en España le sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que se halla definida en el Tratado de la Unión Europea y normativa de desarrollo. También podrán ser admitidos, cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintidós años o mayores de dicha edad dependientes.
- b) Tener cumplidos los 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) No estar incurso/a en causa de incompatibilidad o incapacidad de las establecidas en la normativa vigente en la función pública.
- d) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al Cuerpo o Escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado/a o inhabilitado/a. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica que sea incompatible para el desempeño de funciones públicas.
- f) Las personas candidatas deberán poseer, o estar en condiciones de obtener a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, el título de Licenciado o Graduado en Arquitectura.

En el supuesto de estar en posesión de un título equivalente al exigido o exigidos en la convocatoria, tras la celebración del proceso selectivo -durante el plazo para presentar la documentación acreditativa del cumplimiento de requisitos- la persona aspirante habrá de alegar la norma que establezca la equivalencia o en su defecto acompañar certificado expedido por el órgano competente del Centro Educativo que acredite la citada equivalencia.

Las personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero, deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial de homologación a título habilitante español, o certificado de su equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial.

Los requisitos establecidos en esta base deberán mantenerse en el momento de la contratación, en cuyo caso deberá, además, acreditar ante la Corporación, con carácter previo, que no está incurso en causas de incompatibilidad para el ejercicio de la función pública, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Base cuarta. *Forma y plazo de presentación de solicitudes.*

Las instancias, deberán estar dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, durante el plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

El resto de publicaciones se llevarán a cabo en el tablón de anuncios electrónico de este Ayuntamiento.

Las solicitudes que se presenten a través de las Oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el personal funcionario de Correos, antes de ser certificadas.

En el caso de presentar la solicitud en lugar distinto al Registro habilitado al efecto por la Administración convocante, y al objeto de agilizar el procedimiento, la persona interesada lo comunicará necesariamente dentro del plazo de los dos días naturales posteriores a la presentación de dicha solicitud, mediante correo electrónico (secretaria@lacampana.es), aportando copia de la solicitud y de toda la documentación que le acompaña.

La cumplimentación de la instancia se ajustará a lo dispuesto en el modelo de Anexo I, al que se podrá tener acceso desde el Tablón de Edictos Electrónico del Ayuntamiento de La Campana. Además, las personas interesadas aportarán:

- Copia del DNI vigente o en su caso, del documento oficial de renovación del mismo, pasaporte o documento nacional equivalente en el caso de extranjeros (en caso de que la base tercera permita su participación en el proceso selectivo).
- Copia de la titulación académica exigida, o documento equivalente, de conformidad con lo dispuesto en la base tercera.
- Documentación acreditativa de los méritos de baremación, del modo indicado en la base séptima.

- Resguardo acreditativo de haber abonado la tasa correspondiente, que asciende a 24,54 euros, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por derechos de examen del Ayuntamiento de La Campana («Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 103, de 7 de mayo de 2022).

El importe deberá ser abonado a la cuenta corriente código IBAN: ES34-2100-4433-3702-0000-0604 (Caixabank). En el concepto deberá indicarse: «Tasa proceso estabilización Arquitecto/a Ayuntamiento de La Campana».

Estarán exentas del pago de la tasa por derechos de examen:

- a) Las personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.
- b) Las personas que figuren como demandantes de empleo durante el plazo, al menos, de un mes anterior a la fecha de convocatoria. Serán requisitos para el disfrute de la exención que, en el plazo de que se trate, no hubieren rechazado oferta de empleo adecuado ni se hubiesen negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales y que, asimismo, carezca de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional.

Para hacer efectiva dicha exención, deberán las personas aspirantes, dentro del plazo de presentación de solicitudes, justificar que reúnen los requisitos contemplados en los apartados a) y b) anteriores.

El plazo de abono de las tasas en concepto de participación en las convocatorias de selección de personal, coincide con el plazo de presentación de solicitudes, es decir, veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria respectiva en el «Boletín Oficial del Estado».

La falta de abono en concepto de participación en las convocatorias de selección de personal o de la justificación de encontrarse exenta o con derecho a bonificación del mismo, determinará la exclusión de la persona solicitante en la lista provisional de personas admitidas y excluidas, pudiendo subsanar en el plazo de diez días hábiles. En ningún caso, la mera presentación de la acreditación del pago de la tasa en concepto de participación en las convocatorias de selección de personal, supondrá la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación.

Procederá la devolución de la tasa que se hubiese satisfecho cuando no se realice su hecho imponible (la realización del proceso selectivo), por causa imputable a la Administración o se constate abono de mayor cuantía a la exigida, en cuyo caso procederá la devolución de lo abonado en exceso. Dicha devolución se realizará, previa instancia de la persona interesada.

La exclusión definitiva del proceso selectivo no dará lugar a la devolución de las tasas en concepto de participación en las convocatorias de selección de personal.

Por el hecho de presentar instancia solicitando tomar parte en el proceso selectivo las personas aspirantes se someten expresamente a sus bases reguladoras que constituyen la Ley del mismo, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir si se apreciase inexactitud fraudulenta en la declaración que formule o en la documentación aportada, de tal forma que quedará excluido automáticamente del proceso de selección, previa audiencia de la propia persona interesada, dando cuenta, en su caso, a la jurisdicción ordinaria.

Base quinta. *Admisión de aspirantes.*

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía-Presidentencia dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas, que se publicará en el tablón de edictos del Ayuntamiento, y se señalará un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

En el caso de presentar la solicitud de subsanación en lugar distinto al Registro habilitado al efecto por la Administración convocante, y al objeto de agilizar el procedimiento, la persona interesada lo comunicará necesariamente dentro del plazo de los dos días naturales posteriores a la presentación de dicha solicitud, mediante correo electrónico (secretaria@lacampana.es), aportando copia de la solicitud y de toda la documentación que le acompaña.

Transcurrido el plazo señalado se publicará en el tablón de edictos la resolución de Alcaldía declarando aprobada la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos.

La lista provisional de personas admitidas y excluidas se entenderá automáticamente elevada a definitiva si no hubiere personas aspirantes inicialmente excluidas.

La resolución por la que se declaren aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas agotará la vía administrativa.

Contra la citada resolución cabrá interponer recurso de reposición, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo 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 los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, significándose que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer el contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo, no pudiendo simultanearse ambos recursos.

Base sexta. *Tribunal calificador.*

El Tribunal calificador de esta convocatoria estará constituido, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por:

- Un Presidente, que será un funcionario de carrera o personal laboral fijo de la Corporación, a designar por el Alcalde.
- Un Secretario, con voz y sin voto, que será un funcionario de carrera de la Corporación, a designar por el Alcalde.
- Cuatro Vocales, que serán elegidos de entre funcionarios de carrera o personal laboral fijo de cualquier Administración Pública, a designar por el Alcalde.
- Un suplente de Presidente, un suplente de Secretario y cuatro suplentes de vocales, de entre funcionarios de carrera o personal laboral fijo de cualquier Administración Pública, a designar por el Alcalde.

La composición definitiva del Tribunal calificador se publicará junto a la lista definitiva de personas admitidas y excluidas.

El Tribunal podrá acordar la incorporación de asesores especialistas, quienes se limitarán a valorar los méritos correspondientes a su especialidad técnica y colaborarán con el Tribunal exclusivamente en base a dicha especialidad.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes indistintamente, siendo siempre necesaria la presencia del Presidente y el Secretario o de quienes legalmente les sustituyan. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes, resolviendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente del Tribunal.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir notificándolo a la autoridad convocante. La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La actuación del Tribunal se ajustará estrictamente a las bases de la convocatoria. No obstante, el mismo resolverá las dudas que surjan de su aplicación y podrá tomar los acuerdos que correspondan, para aquellos supuestos no previstos en las bases.

Corresponde a cada Tribunal la valoración de los méritos de las personas aspirantes, así como la consideración, verificación y apreciación de las incidencias que pudieran surgir, debiendo adoptar al respecto las decisiones motivadas que se estimen pertinentes.

En virtud del principio de transparencia, en las actas de sus reuniones se deberá dejar constancia de todo acuerdo que afecte a la determinación de las puntuaciones otorgadas a cada persona participante.

Asimismo, en el Acta correspondiente a la última sesión de reunión del Tribunal, una vez concluido el proceso selectivo, se deberá dejar constancia de la manifestación expresa del Tribunal con la identificación nominal de la propuesta de nombramiento como funcionario de carrera o la propuesta de contratación como personal laboral fijo.

El Tribunal podrán requerir en cualquier momento a las personas aspirantes para que acrediten su identidad. Si en cualquier momento del proceso selectivo llegara a conocimiento del Tribunal que alguna de las personas aspirantes no cumple todos los requisitos exigidos por las presentes bases, previa audiencia de la persona interesada, deberá proponer su exclusión a la Alcaldía, indicando las inexactitudes o falsedades formuladas por la persona aspirante en la solicitud de admisión a este proceso selectivo, a los efectos procedentes.

Contra las resoluciones adoptadas por el Tribunal podrá interponerse recurso de alzada o cualquier otro que pudieran interponer de conformidad con la legalidad vigente, que no suspenden la tramitación de los procedimientos selectivos correspondientes, pudiéndose presentar los mismos a través de los medios habilitados y permitidos por la Ley.

Asimismo, las personas aspirantes podrán presentar reclamaciones dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles desde el día siguiente a la publicación en el tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento de La Campana de la puntuación obtenida por las personas aspirantes.

Base séptima. *Desarrollo, puntuación del concurso de méritos y reclamaciones.*

7.1. Desarrollo.

Tras la publicación en el tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento de La Campana del listado definitivo de personas admitidas y excluidas, se convocará al Órgano de Selección, al objeto de proceder a la baremación de los méritos relacionados con los servicios prestados como personal funcionario o personal laboral en la categoría de la plaza a la que opta.

El tiempo de prestación de servicios desarrollado en el Ayuntamiento de La Campana será aportado de oficio por el Negociado de Personal y referidos siempre a la fecha de terminación del plazo de admisión de solicitudes.

El tiempo de prestación de servicios desarrollado en otras Administraciones Públicas habrá de ser aportado, de conformidad con lo establecido en el apartado 7.4, durante el plazo de veinte días hábiles establecido para la presentación de solicitudes al presente proceso selectivo.

La aportación de méritos no podrá efectuarse una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, ni tan siquiera dentro del plazo de subsanación previsto en la base quinta.

7.2. Baremación del concurso de méritos.

A continuación se establecen los méritos que van a ser objeto de baremación, teniendo en consideración que el objetivo de los procesos selectivos de carácter excepcional de Estabilización de Empleo Temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de conformidad con las Disposiciones Adicionales 6.^a y 8.^a, es reducir la temporalidad de los empleados públicos con una alta antigüedad, a fin de posibilitar la estabilización de las plazas que ocupan. De ahí que se considere crucial la experiencia acumulada a lo largo de toda la trayectoria profesional en las Administraciones Públicas, y especialmente en esta Corporación, siendo así que los méritos a valorar se centren mayoritariamente en la citada experiencia, al haber sido ésta la que, al haberse prolongado en el tiempo, ha dado lugar a este proceso excepcional; y todo ello en cumplimiento de la doctrina del TJUE.

A) Experiencia profesional: máximo 85 puntos.

Sólo serán tenidos en consideración en las plazas de igual denominación a la que se opta los servicios prestados como personal funcionario o como laboral en una Administración Pública, cualquiera que sea la modalidad del nombramiento / contratación.

- Los servicios prestados en la categoría antedicha en el Ayuntamiento de La Campana se computarán del siguiente modo: 0,3 puntos/mes.
- Los servicios prestados en la categoría antedicha en cualquier otra Administración Pública se computarán del siguiente modo: 0,1 puntos/mes.

B) Formación: máximo 10 puntos.

B.1.) Los cursos, congresos, seminarios y jornadas superados que hayan sido impartidos por una Administración Pública o un organismo público o sociedad mercantil íntegramente dependientes de una Administración Pública, así como por Universidades Públicas, por organizaciones sindicales, por la Federación Española de Municipios y Provincias o por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, cuyo contenido se encuentre directamente relacionado con las funciones del puesto y categoría al que se opta, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

- De hasta 25 horas: 0,025 puntos.
- De hasta 50 horas: 0,05 puntos.
- De hasta 100 horas: 0,075 puntos.
- De más de 100 horas: 0,1 puntos.

Con la misma puntuación se valorarán los cursos, congresos, seminarios y jornadas antedichos que hayan sido impartidos por otras Entidades distintas a las anteriormente mencionadas, siempre y cuando tales cursos, congresos, seminarios y jornadas hayan sido homologados por una Administración Pública o el centro impartidor de tales actividades formativas se halle homologado por una

Administración Pública. La mera inclusión del logo de una Administración Pública en el diploma de la acción formativa o tratarse de una acción formativa subvencionada o patrocinada por una Administración Pública no equivale a su homologación, debiendo constar dicha homologación de forma expresa, ya sea de la acción formativa o del centro impartidor.

B.2.) Los cursos, congresos, seminarios y jornadas cuyo contenido sea de aplicación transversal a toda la organización (ofimática, atención al ciudadano/a, calidad, prevención de riesgos laborales, protección de datos e igualdad) que hayan sido impartidos por una Administración Pública o un organismo público o sociedad mercantil íntegramente dependientes de una Administración Pública, así como por Universidades Públicas, por organizaciones sindicales, por la Federación Española de Municipios y Provincias o por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, cuyo contenido se encuentre directamente relacionado con las funciones del puesto y categoría al que se opta, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

- De hasta 25 horas: 0,015 puntos.
- De hasta 50 horas: 0,025 puntos.
- De hasta 100 horas: 0,035 puntos.
- De más de 100 horas: 0,05 puntos.

Con la misma puntuación se valorarán los cursos, congresos, seminarios y jornadas antedichos que hayan sido impartidos por otras Entidades distintas a las anteriormente mencionadas, siempre y cuando tales cursos, congresos, seminarios y jornadas hayan sido homologados por una Administración Pública o el centro impartidor de tales actividades formativas se halle homologado por una Administración Pública. La mera inclusión del logo de una Administración Pública en el diploma de la acción formativa o tratarse de una acción formativa subvencionada o patrocinada por una Administración Pública no equivale a su homologación, debiendo constar dicha homologación de forma expresa, ya sea de la acción formativa o del centro impartidor.

No se valorarán cursos relativos a idiomas.

C) Otras titulaciones: máximo 5 puntos.

Se valorará con 2,5 puntos la acreditación de una titulación universitaria (diplomatura, grado, licenciatura, doctorado, máster o experto) distinta a la necesaria para la participación en el proceso selectivo, siempre y cuando su contenido se halle directamente relacionado con las funciones del puesto y categoría al que se opta.

No se valorarán titulaciones relativas a idiomas.

7.3. Desempate.

En caso de empate en la puntuación, los criterios de desempate serán (y por este orden):

- Mayor experiencia en las plazas de igual denominación a la que se opte en el Ayuntamiento de La Campana.
- Mayor experiencia en las plazas de igual denominación a la que se opte en otras Administraciones Públicas.
- Mayor puntuación obtenida en el apartado C (otras titulaciones).

7.4. Acreditación de méritos.

- Los servicios prestados en jornada a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente, despreciándose las fracciones de tiempo de servicios inferiores a un mes.
- La experiencia profesional se acreditará a través de certificado de servicios prestados emitido por el órgano competente de la Administración donde se hubieren efectuado, de conformidad con el conforme al Anexo I contemplado en el Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación a la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública («Boletín Oficial del Estado» núm. 159, de 5 de julio de 1982). No confundir el Anexo I del Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, con el Anexo I de las presentes bases, el cual contiene el modelo de presentación de instancias para participar en el proceso selectivo.
- Los cursos y titulaciones se acreditarán mediante la presentación del correspondiente diploma o título.
- Las personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero, deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial de homologación a título habilitante español, o certificado de su equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial.
- A los efectos de contabilizar cada uno de los méritos alegados se tomará como fecha límite la fecha de publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado». En ningún caso se valorarán méritos no acreditados documentalmente en plazo.

7.5. Alegaciones a las puntuaciones otorgadas por el Tribunal de selección.

Una vez baremados los méritos, el Tribunal de Selección publicará en el tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento un anuncio con las puntuaciones obtenidas por las personas aspirantes.

El plazo para presentar alegaciones frente a las mencionadas puntuaciones será de tres días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación.

7.6. Lista definitiva de personal seleccionado.

Una vez convocado, en su caso, el Tribunal calificador para resolver las alegaciones a las puntuaciones, éste publicará posteriormente en el tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento de La Campana la resolución de las alegaciones y la lista definitiva de personas aprobadas, con indicación de la puntuación definitiva obtenida, elevándose a la Alcaldía de la Corporación.

Dicha propuesta debe responder al orden de prelación según aquellas personas aspirantes que hubieran obtenido mayor puntuación.

Base octava. *Presentación de documentos.*

Las personas que resultaren propuestas por el Tribunal calificador deberán aportar ante la Corporación, dentro del plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente a aquél en que se hiciera pública la lista definitiva de personas aprobadas, la relación de los documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la base tercera.

Toda la documentación se entregará mediante fotocopia de la misma, que deberá corresponderse fielmente con su original, bajo su responsabilidad.

Quienes, dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentaren la documentación requerida o no acreditarasen el cumplimiento de los requisitos exigidos, no podrán contratarse y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud o documentación aportada para tomar parte en el proceso selectivo. En este caso se procederá conforme a lo dispuesto en el siguiente párrafo.

Con el fin de asegurar la cobertura de la totalidad de las plazas convocadas, cuando se produzcan renunciaciones, o cuando alguna de las personas seleccionadas carezca de los requisitos señalados en la base tercera, o habiendo sido nombrada o contratada, no aceptase el contrato en el plazo previsto en el plazo indicado en el párrafo primero de la presente base octava, la Alcaldía podrá contratar a las personas aspirantes que sigan por orden de puntuación, siempre y cuando hayan superado el proceso selectivo.

Base novena. *Contratación como personal laboral fijo.*

Transcurrido el plazo de presentación de documentos, la Alcaldía resolverá la contratación como personal laboral fijo a favor de las personas que, habiendo superado el proceso selectivo, cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria.

Las contrataciones como personal laboral fijo en la plaza correspondiente se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Las personas contratadas deberán firmar el contrato de trabajo en el plazo máximo de tres días naturales si no implica cambio de residencia de la persona empleada, o de un mes sin comportar cambio de residencia o el reintegro al servicio activo.

La persona aspirante que sin causa justificada no acudiera a suscribir su contrato de trabajo en el plazo señalado, perderá todo derecho que pudiese haber adquirido, pudiendo ser llamada la siguiente persona candidata por orden de puntuación de la calificación final.

Si la resolución comporta el reintegro al servicio activo, el plazo de aceptación de la contratación deberá computarse desde dicha publicación.

El cómputo de plazos posesorios o de aceptación del contrato se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que hayan sido concedidos a las personas interesadas, salvo que por causas justificadas el órgano convocante acuerde suspender el disfrute de los mismos.

Base décima. *Bolsa de empleo.*

De conformidad con la previsión contenida en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de entre las personas aspirantes que, no habiendo sido propuestas para la cobertura de la plaza, superen el proceso selectivo, se conformará una bolsa de empleo, a efectos de posibles sustituciones durante períodos vacacionales, de permisos, de incapacidad temporal o durante situaciones distintas al servicio activo por parte de la persona titular de la plaza.

Las contrataciones se realizarán atendiendo a las necesidades municipales según el orden de llamamiento por la puntuación obtenida en el proceso selectivo por las personas aspirantes que han superado el mismo.

Los llamamientos se realizarán mediante notificación tanto en papel como electrónicamente, con los trámites y requisitos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las propias personas integrantes de la bolsa de trabajo serán responsables de actualizar, cuando proceda, sus datos, facilitando la información al Ayuntamiento.

Las personas integrantes de la bolsa de trabajo deberán confirmar su disponibilidad de forma expresa y por escrito a la propuesta de contratación en un plazo máximo de tres hábiles a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación. La aceptación se presentará mediante escrito dirigido al Ayuntamiento de La Campana por cualquiera de las vías previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Si transcurre el plazo sin que presente dicho escrito en tiempo y forma, se entenderá que renuncia tácitamente al nombramiento o a la celebración del contrato de trabajo.

La persona integrante de la bolsa que obtenga un contrato de trabajo causará baja en la bolsa, y una vez que finalice su relación laboral con el Ayuntamiento volverá a causar alta en el puesto de la misma que le corresponda en relación con los puntos obtenidos.

La renuncia expresa o tácita supondrá el pase al último lugar de la bolsa de trabajo, salvo que concurra una de las siguientes circunstancias:

- Parto, baja por maternidad, paternidad, supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento o situaciones asimiladas, así como riesgo en el embarazo.
- Enfermedad grave que impida la asistencia al trabajo, siempre que se acredite debidamente.
- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cuando más de una persona integrante de la bolsa de trabajo haya pasado al final de la misma por renuncia expresa o no aceptación, el orden de relación entre tales personas será acorde a la puntuación obtenida durante el proceso selectivo.

Base undécima. *Recursos.*

Contra las presentes bases que agotan la vía administrativa se podrá interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes ante el órgano que lo ha dictado, en base al artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local modificado por la Ley 11/1999, y a los artículos 112 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o, alternativamente, recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo, dentro del plazo de dos meses (artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; artículos 10, 45 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa). En ambos casos, el plazo se computará desde el día siguiente a la publicación de las presentes bases en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Los actos administrativos que se deriven de las respectivas convocatorias, de sus bases y de las actuaciones del Tribunal podrán ser impugnados por las personas interesadas en los casos y en la forma establecidos por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Contra las resoluciones y actos de los órganos de selección y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión, se podrá interponer recurso de alzada ante la Alcaldía del Ayuntamiento de La Campana, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la citada Ley.

En La Campana, a fecha de firma electrónica. El Alcalde-Presidente. Fdo.: Manuel Fernández Oviedo.»

Contra las presentes bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante el Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de La Campana, previo al contencioso-administrativo que podrá interponer, en su caso, en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a partir del día siguiente al de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En La Campana a 1 de octubre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Manuel Fernández Oviedo.

LA CAMPANA

Don Manuel Fernández Oviedo, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad, hace saber:

Primero. De conformidad con lo dispuesto en la base quinta de las bases de la convocatoria para la cobertura por funcionario de carrera de dos plazas de Policía Local Ayuntamiento de La Campana (Sevilla), bases que fueron aprobadas mediante Decreto núm. 297/2022, de 9 de mayo (habiendo sido rectificado el mismo mediante Decreto núm. 331/2022, de 24 de mayo), han resultado admitidas con carácter definitivo al referido proceso selectivo las personas aspirantes que a continuación se relacionan, en base a lo acordado mediante Decreto de la Alcaldía núm. 703/2022, de 3 de octubre:

Relación de personas aspirantes admitidas definitivamente

<i>Apellidos y nombres</i>	<i>D.N.I.</i>
Acosta Rico, María Teresa	***9326**
Amaya Ocaña, Miguel Ángel	***8784**
Antúnez Moreno, Ángel	***4813**
Amorín Miguel, Francisco Jesús	***2046**
Aranda Roldán, José Joaquín	***1740**
Arcas Pérez, Manuel	***3769**
Asencio Jiménez, Alberto	***9176**
Barea Prieto, Rafael	***1282**
Bellido Robles, Myriam	***5111**
Benítez González, Ismael	***5991**
Blanco Alfonso, José Manuel	***1275**
Camacho Cañada, María del Carmen	***8632**
Calderón García, Francisco María	***0051**
Calzado Delgado, Lorena Setefilla	***0295**
Capitán Dorado, Miguel Ángel	***7141**
Cárdenas Gutiérrez, María Yurena	***6174**
Carmona Alonso, Iván	***6875**
Castaño Acosta, Pedro Javier	***2545**
Castillo Urbina, Francisco	***8460**
Castro Rodríguez, Juan Antonio	***6210**
Cebador Quirós, Cristina	***2891**
Centeno Escudero, Elisabet	***9341**
Chicón Ruiz, Elisabet	***2612**
Cosano Alcaide, José Antonio	***0669**
Coto Cid, María Jessica	***0738**
Delgado Huerta, Antonio	***4455**
Díaz Paredes, Ana María	***0606**
Domínguez Buiza, Juan Bautista	***7360**
Domínguez Sánchez, Pablo	***3127**
Do Sacramento Fonseca, Ana Paula	***7372**
Escacena Macías, Alberto	***6155**
Estepa Martínez, María Rocío	***9241**
Fernández Corzo, Santiago	***5570**
Fernández Velarde, Isabel	***9073**
García Carballo, José Antonio	***1942**
García Fernández, Ramón	***3861**
Garrido Infantes, Pablo	***6253**
Gastón Carmona, Jesús	***2065**
González Bautista, Francisco Javier	***2397**
González Campos, Francisco Javier	***7821**
González Lomas, Benito	***8777**
González Manzano, José Manuel	***3530**
González Osuna, Ana María	***4807**
Gómez Fernández, Manuela	***4816**
Guerrero Fernández, Sonia	***3224**
Herrera Herrera, Roberto	***3480**
Hellín Puente, Juan Manuel	***1550**
Hidalgo Abadía, Juan Carlos	***0646**
Jurado Armario, Manuel	***6379**
Jurado Laguna, Antonio Javier	***2200**
Leal Palanco, José	***2619**
Ligero Varela, Antonio José	***1548**
López García, Fernando	***9117**
Luque Valle, Miguel Ángel	***5640**
Marchena García, Diego Jesús	***9348**
Mariscal Quirós, Carlos	***6481**
Martín Fernández, Manuel Jesús	***9141**
Martín Mateos, Marta	***5244**

<i>Apellidos y nombres</i>	<i>D.N.I.</i>
Martín Montavez, Juan Miguel	***5805**
Martínez Carrera, Pablo	***4948**
Martínez Garrido, Francisco Javier	***8473**
Martínez Vega, Antonio Rafael	***7396**
Martínez Vidal, José Manuel	***0102**
Martos Ale, Auxiliadora	***2200**
Mena Molina, Miguel Ángel	***2382**
Mendoza de la Cruz, Antonio María	***3656**
Minguez León, José Antonio	***6563**
Montero Muñoz, Marco	***7073**
Moral Rodríguez, Félix	***3612**
Moreno García, José Manuel	***9893**
Moreno Muñoz, Delia Ana	***4354**
Moreno Muñoz, Julio	***9130**
Muñoz Figueroa, David	***8404**
Muñoz Muñoz, Ana	***2263**
Muñoz Reina, Vidal	***1809**
Ortiz Izquierdo, Juan Antonio	***7289**
Osto Amián, Alejandro	***4455**
Osuna Gómez, Manuel	***2029**
Palma Campos, José Antonio	***9634**
Panal Rodríguez, Diego	***8314**
Peña Jiménez, Juan Antonio	***9048**
Perales Arribas, Claudia	***3349**
Pérez Gijón, Samuel	***1916**
Pérez Hidalgo, Rafael	***5461**
Plazuelo Segura, Ángel	***1233**
Prado Galbarro, Antonio	***7393**
Prieto Montero, Francisco	***6956**
Pozo Vázquez, Daniel	***1427**
Rodríguez Carrillo, Ricardo Manuel	***6665**
Rodríguez Coronel, Tamara	***6620**
Rodríguez Gómez, Juan Andrés	***9424**
Rodríguez Martos, Antonio	***4806**
Romay Herrera, Amanda	***5098**
Romero Jiménez, Miguel Ángel	***9436**
Rubio Granada, Ángela	***2482**
Ruiz Fernández, Isaac	***9205**
Ruiz García, José	***4192**
Sabariegos Huertos, Carmen Pilar	***9964**
Sáez Cabezas, David	***2363**
Salamanca Rodríguez, Raúl	***5025**
Sánchez Molina, Francisco Javier	***3168**
Sánchez-Matamoros Nieto, Antonio	***0778**
Santamaría López, Sergio	***6330**
Tirado Ramos, Sergio	***4959**
Tirado Sánchez, Ricardo José	***7427**
Torres Cifuentes, María	***7388**
Travesedo Dobarganes, Sergio	***1056**
Vargas Fernández, Mónica	***3257**
Vázquez Vargas, José Carlos	***4330**
Vega Muñoz, Celia	***3049**
Vizcaino Barba, María	***4789**
Yébenes Varela, Rubén	***4689**

Relación de personas aspirantes excluidas definitivamente

<i>Apellidos y nombres</i>	<i>D.N.I.</i>	<i>Causa</i>
Díez González, José	***2469**	G
Gañán Serrano, José Antonio	***1547**	D, F, G, H
Garrido Muñoz, Ana María	***2470**	D, F
López García, Fernando	***9117**	F
Mariscal Quirós, Carlos	***6481**	F
Medina Pando, José Antonio	***1301**	D, F, G, H
Morales Torres, Antonio Jesús	***5443**	D, E, F, G, H
Navarro Toro, Enrique	***8559**	D
Nieves Martín, Alejandro	***6150**	F

Apellidos y nombres	D.N.I.	Causa
Núñez Acosta, Alejandro	***2303**	E, F
Ojeda Santamaría, David	***5291**	D, F
Ortega Añón, Rebeca	***2921**	D, E, F
Ortega Palomo, Daniel	***2732**	B, F
Pérez Gastón, Julio	***4307**	D, E, F
Pérez Jarilla, Salvador	***5761**	F
Piedra Pérez, Melodía María	***5614**	D, E, F
Rodríguez Carrera, Ángela	***3198**	F
Sánchez Martínez, María Isabel	***9547**	D, F
Sánchez Saravia, Francisco	***4013**	B, F
Sánchez Jiménez, Antonio	***2124**	A
Sotelo León, María José	***4049**	D, E, F
Sousa Zamora, Tamara del Rocío	***4593**	B, D, F
Vega Narváez, María Ángeles	***2916**	B, D, E, F

Causas de exclusión:

- A: No aporta titulación académica exigida.
- B: No aporta Anexo IV.
- C: Falta copia de Documento Nacional de Identidad.
- C1: No aporta copia de Documento Nacional de Identidad a doble cara.
- D: No abona tasa ni acredita situación de demandante de empleo.
- E: No abona tasa ni acredita no haber rechazado oferta de empleo adecuado ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.
- F: No abona tasa ni acredita carecer de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional. Para ello, deberá aportar declaración de la renta del ejercicio 2021 o, en su defecto, copia de consulta de datos fiscales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
- G: No aporta permiso de conducción A2.
- G1: No aporta permiso de conducción A2 a doble cara.
- H: No aporta permiso de conducción B.
- H1: No aporta permiso de conducción B a doble cara.

Segundo. Emplazar a las personas aspirantes definitivamente admitidas a la realización del primer ejercicio del presente proceso selectivo, el cual tendrá lugar el día 7 de noviembre de 2022, a las 16:00 horas en el I.E.S. «La Campana», sito en C/ Molino de Viento, s/n, del municipio de La Campana (Sevilla).

Tercero. Determinar la siguiente composición del Órgano de Selección del presente proceso selectivo:

Presidente:

- Don Antonio José Fernández Bárbara, Secretario del Ayuntamiento de La Campana (Sevilla), actuando de suplente doña Carmen Mercedes López Falcón, Tesorera del Ayuntamiento de Carmona (Sevilla).

Vocales:

- Don Joaquín Caro Naranjo, Administrativo del Ayuntamiento de La Campana (Sevilla).
- Doña Bárbara del Carmen Espinosa Gavilán, Arquitecta Técnica del Ayuntamiento de La Campana (Sevilla).
- Don José Sánchez Montes, Policía Local del Ayuntamiento de La Campana (Sevilla).
- Don José Ruiz Lora, Policía Local del Ayuntamiento de La Campana (Sevilla).

Secretario:

- Don Eugenio Méndez Carmona, Administrativo del Ayuntamiento de La Campana (Sevilla), actuando de suplente doña Josefa Pérez Fernández, Auxiliar Administrativo del Ayuntamiento de La Campana.

Suplentes de Vocales:

- Doña Ana María Alcántara García, Secretaria del Excmo. Ayuntamiento de Hornachuelos (Córdoba).
- Doña María Pilar Hernández Núñez de Prado, Secretaria del Ayuntamiento de Santiponce (Sevilla).
- Doña Consuelo Doncel Rodríguez, Secretaria del Ayuntamiento de Lora del Río (Sevilla).
- Doña Laura Marcela Gutiérrez Trujillo, Oficial Mayor del Ayuntamiento de Lora del Río (Sevilla).

En La Campana a 4 de octubre de 2022.—El Alcalde, Manuel Fernández Oviedo.

15W-6349

CARMONA

Para general conocimiento y en observancia de lo previsto por el artículo 1.5.e) de las Ordenanzas del Plan Especial de Protección del Patrimonio Histórico de Carmona, se publica el texto íntegro del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 25 de julio de 2022, por el que se aprueba definitivamente la modificación de la ficha núm. 394 del Catálogo de Edificios de la ciudad correspondiente al inmueble sito en C/ Teodomiro Bravo, núm. 8, con CSV 07E3000C451F00P9C314Z8W0V7, asignándole el grado de protección F.

El Catálogo de Edificios de la ciudad y su entorno del Plan Especial de Protección del Patrimonio Histórico de Carmona, en el que queda incluida la ficha núm. 394 modificada, tiene la naturaleza de disposición administrativa de carácter general, por lo que no cabe recurso en vía administrativa, pudiéndose interponer recurso contencioso administrativo ante la Jurisdicción de tal naturaleza, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el correspondiente «Boletín Oficial» de la provincia de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Carmona a 22 de septiembre de 2022.—El Alcalde, Juan Manuel Ávila Gutiérrez.

ANEXO

Doña Margarita Zapata Sierra, Secretaria General accidental del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Certifica: que en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, celebrada el día 25 de julio de 2021 se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

«Punto núm. 3. Aprobación definitiva de la modificación de la ficha del catálogo de edificios de la ciudad y su entorno núm. 394 correspondiente al inmueble sito en C/ Teodomiro Bravo, 8.

Por el Sr. Alcalde-Presidente, se da lectura al dictamen de la Comisión Informativa de Territorio y Economía de fecha 20 de julio de 2021, cuyo tenor literal es el siguiente:

«En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 172 del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, así como de lo dispuesto en el artículo 3.3.d).7º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en lo que se refiere al asesoramiento legal preceptivo en la aprobación, modificación o derogación de convenios e instrumentos de planeamiento y gestión urbanística, se emite el presente informe, si bien, según el apartado 4 del citado precepto, es suficiente una nota de conformidad al presente informe jurídico por parte del Sr. Secretario:

I. *Antecedentes:*

1. El día 10 de enero de 2018 se presenta en el Registro General de esta Corporación solicitud de modificación de ficha de catálogo por parte de don José María Gómez Cabeza con DNI 47.004.607-J, en representación de doña Monika Schönhoff, con núm. de pasaporte C7390Z5TJ, para el inmueble situado en C/ Juan Chico núm. 22.

2. En fecha 23 de enero de 2018 se envía requerimiento de acreditación de la representación, la cual es respondida con la aportación de la misma en fecha 27 de febrero de 2018.

3. El 7 de agosto de 2019, por los Servicios Técnicos y Arqueológicos Municipales, se suscribe Propuesta de Modificación de la ficha núm. 394 del Catálogo de Edificios de la ciudad y su entorno del PEPPHC, con código de verificación 07E3000C451F00P9C314Z8W0V7, correspondiente con el inmueble citado, sobre la base de lo dispuesto por la normativa aplicable del Plan Especial de Protección de Patrimonio Histórico de Carmona (PEPPHC), al tratarse de un inmueble al que se ha asignado un asterisco (*) a su grado de protección F.

4. La Comisión Técnica Asesora del PEPPHC, en sesión celebrada el día 13 de agosto de 2019, informó favorablemente por unanimidad de sus miembros la modificación de la ficha en cuestión, acordando el «grado de protección F, en los términos expresadas en la misma», al objeto de la posterior valoración por la Comisión de Seguimiento del PEPPHC de la oportunidad y procedencia de su puesta en marcha.

5. Posteriormente la Comisión Informativa de Territorio y Economía, en calidad de Comisión de Seguimiento del PEPPHC, en sesión celebrada el día 25 de septiembre de 2019, valoró en sentido favorable, por Unanimidad de sus miembros, la oportunidad de la puesta en marcha del procedimiento de modificación de la ficha en cuestión, sobre la base del informe emitido por la Comisión Técnica Asesora.

6. Con fecha 8 de octubre de 2019 se le notifica al interesado la apertura del trámite de información pública, al objeto de presentar las alegaciones y documentos que estimen pertinentes para la defensa de sus derechos e intereses.

7. Mediante anuncios insertos en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla de 5 de marzo de 2021, Diario de Sevilla en su edición de 25 de febrero de 2021, y tablón de edictos municipal (desde 4 de octubre de 2019 hasta el 25 de octubre de 2019), se evacuó el periodo de información pública, finalizando el 25 de marzo de 2021.

8. Consta en el expediente, certificado de fecha 23 de junio de 2021, expedido por el Secretario General accidental del Ayuntamiento que acredita que no consta alegaciones presentadas en relación al expediente de modificación de la ficha.

9. Mediante oficio de la Alcaldía con fecha de salida 1 de julio de 2021 y número de registro 7116, notificado a la Delegación Territorial de Educación, Cultura y Deporte el 1 de julio de 2021, se solicitó a esta Administración la emisión de su informe.

II. *Normativa aplicable:*

Ordenanzas del Plan Especial de Protección del Patrimonio Histórico de Carmona.

Artículo 1.5. Procedimiento para la Modificación Puntual del Catálogo.

«Excepcionalmente, cuando en el curso de la tramitación de una Propuesta de Intervención, conforme al artículo 1.11 de esta Ordenanza, el conocimiento alcanzado del edificio justifique, a juicio del Ayuntamiento, la necesidad de una Modificación de su Ficha de Catálogo, esta se tramitará del siguiente modo:

- a) El Ayuntamiento de oficio, o instancia de parte, elaborará una Propuesta de Modificación de la Ficha del Catálogo, debidamente fundamentada en el conocimiento alcanzado a raíz de su levantamiento planimétrico, del conocimiento de nuevas fuentes documentales, del análisis tipomorfológico del edificio y/o su entorno urbano, del análisis de patologías, de la intervención arqueológica o cualquier otra fuente de conocimiento del edificio.
- b) Los servicios técnicos municipales emitirán informe sobre la Propuesta de Modificación.
- c) Se abrirá un periodo de información pública de 15 días, mediante la inserción de anuncios en el «Boletín Oficial» de la provincia, periódico de difusión provincial y tablón de edictos.
- d) Se remitirá el expediente de la Propuesta de Modificación a la Administración Cultural Competente, que evacuará un Informe sobre la misma, en el plazo de 1 mes, entendiéndose emitido en sentido favorable transcurrido aquél sin su recepción.
- e) Sobre la base de dicha resolución y de los Informes Técnicos Municipales, el Pleno del Ayuntamiento resolverá la Propuesta de Modificación del Catálogo, acuerdo que será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, previa remisión a la Administración Cultural Competente.»

Artículo 1.11. Propuestas de intervención, tramitación y licencia de obras.

«7. Modificación de una ficha del Catálogo:

Excepcionalmente, cuando el mejor conocimiento alcanzado de un edificio justifique, a juicio del Ayuntamiento, la necesidad de una modificación en su Ficha de Catálogo, esta se tramitará conforme al procedimiento previsto en el artículo 1.5 y su aprobación será previa a la resolución sobre la Propuesta de Intervención que culmina el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Para justificar la puesta en marcha de esta modificación puntual del Catálogo, el Ayuntamiento solicitará la valoración de su oportunidad por la Comisión de Seguimiento del PEPPHC, previo informe de la Comisión Asesora.»

En el presente supuesto, se ha seguido el procedimiento previsto en los artículos anteriores.

Por lo que respecta al informe preceptivo de la Comisión Provincial de Patrimonio Histórico, éste se solicitó con fecha 1/07/2021, sin que hasta la fecha de emisión del presente informe aquel haya tenido entrada en las dependencias municipales.

Conforme a lo establecido en el artículo 1.5 letra d) del PEPPHC, «se remitirá el expediente de la Propuesta de Modificación a la Administración Cultural Competente, que evacuará un Informe sobre la misma, en el plazo de 1 mes, entendiéndose emitido en sentido favorable transcurrido aquél sin su recepción». Por tanto, habiendo transcurrido más de 11 meses desde que se solicitó el informe, y sin que éste se haya recepcionado, debe entenderse emitido en sentido favorable.

Conforme al artículo 22.2.c) y 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, así como el apartado e) del artículo 1.5 del PEPPHC, corresponde al Pleno, por mayoría simple, la aprobación de la propuesta de modificación de catálogo.

III. Propuesta de acuerdo:

Primero. Aprobar definitivamente la modificación de la ficha núm. 394 del Catálogo de Edificios de la ciudad correspondiente al inmueble sito en C/ Teodomiro Bravo, núm. 8, con CSV 07E3000C451F00P9C314Z8W0V7, asignándole el grado de protección F.

Segundo. Dar traslado del presente acuerdo a los interesados así como a la Delegación Territorial de Educación, Cultura y Deporte en Sevilla para su conocimiento y efectos oportunos.

Tercero. Disponer la publicación del presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, Sede Electrónica, Portal de Transparencia y página web.»

Sin suscitarse intervención alguna, el Pleno Municipal, en votación ordinaria y por unanimidad de los Sres. Capitulares asistentes, acuerda aprobar el dictamen que antecede en sus justos términos.

15W-6109

GERENA

Expuesta al público, mediante anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 193, de fecha 22 de agosto de 2022, en el tablón de edictos y en el portal de transparencia del Ayuntamiento, el expediente de modificación del anexo de personal incluido en el Presupuesto General del ejercicio 2022, a fin de dar cobertura presupuestaria a las retribuciones contempladas en la relación de puestos de trabajo y la valoración de puestos de trabajo, aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria celebrada el 2 de agosto de 2022 y rectificado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 29 de septiembre de 2022, y no habiéndose presentado alegaciones en el trámite de información pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2, ambos 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 (TRLHL), ha devenido definitivo el citado acuerdo frente al cual puede interponerse por los interesados recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente anuncio.

En Gerena a 4 de octubre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Javier Fernández Gualda.

34W-6365

LORA DEL RÍO

Don. Francisco Javier Carrasco Navarro, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que en el punto séptimo del orden del día de la sesión extraordinaria del Pleno de esta Corporación Municipal celebrada con fecha 19 de septiembre de 2022, resultó aprobado el régimen de dedicaciones y retribuciones del Sr. Concejal don Miguel Ángel Rosa Moreno del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río, cuyo texto completo se reproduce literalmente a continuación.

«Celebrada la sesión extraordinaria en pleno de fecha 1 de julio de 2022, en la cual se debatió y votó la Moción de Censura a la Alcaldía- Presidencia de este Ayuntamiento, habiendo resultado elegido Alcalde-Presidente don Francisco Javier Carrasco Navarro, se hace preciso aprobar las dedicaciones exclusivas y parciales de los nuevos Sres. Concejales-Delegados.

Visto que el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, modificado por el número diecinueve del artículo primero de la Ley 27/2013, 27 diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, determina expresamente que los miembros de las Corporaciones Locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen en régimen dedicación exclusiva.

Visto asimismo que los miembros de las Corporaciones Locales podrán desempeñar sus cargos con dedicación parcial por realizar funciones de presidencia, vicepresidencia u ostentar delegaciones o desarrollar responsabilidades que así lo requieran en cuyo caso percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas.

Considerando que el apartado 3 del referido precepto normativo determina que solo los miembros de la Corporación que no tengan dedicación exclusiva ni dedicación parcial percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de que formen parte, en la cuantía señalada por el Pleno de la misma.

Teniendo en cuenta que el artículo 75 bis del mencionado precepto normativo, establece en su apartado 1 que los miembros de las Corporaciones Locales serán retribuidos por el ejercicio de su cargo. Visto que los Presupuestos Generales del Estado determinarán anualmente, el límite máximo total que pueden percibir por todos los conceptos retributivos, excluidos los trienios a los que en su caso tengan derecho aquellos funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicios especiales, atendiendo entre otros a la naturaleza de la Corporación Local y a su población, fijándose para municipios entre 10.001 y 20.000 habitantes como limite la retribución equivalente al 50% de la de Secretario de Estado, equivalente en este caso a 55.842,25 brutos anuales.

Visto igualmente que el artículo 75 ter establece la limitación de los cargos públicos de las Entidades Locales con dedicación exclusiva, determinando en concreto en su apartado I) que, en los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 10.001 y 20.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de siete, no

existiendo tal limitación en cuanto a dedicaciones parciales se refiere, siempre y cuando se respete el montante económico total fijado en función del tramo poblacional que corresponde al Ayuntamiento de Lora del Río.

De conformidad con lo establecido en el artículo 75.1, los miembros de las Corporaciones locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva, en cuyo caso serán dados de alta en el Régimen general de la Seguridad Social, asumiendo las Corporaciones el pago de las cuotas empresariales que corresponda, salvo lo dispuesto en relación con los Funcionarios de carrera miembros de la Corporación que estén en situación de servicios especiales, en cuyo caso, la Corporación abonará las cotizaciones de las mutualidades obligatorias correspondientes, de conformidad con lo prevenido en el artículo 74.1.

Visto igualmente el apartado 2.º del referido precepto normativo determina que los miembros de la Corporación Local que desempeñen sus cargos con dedicación parcial por realizar funciones de presidencia, vicepresidencia y ostentar delegaciones o desarrollar responsabilidades que así lo requieran percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas, en cuyo caso serán igualmente dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social en tal concepto, asumiendo la Corporación las cuotas empresariales que correspondan.

Visto que por Decretos de esta misma Alcaldía-Presidencia núm. 1959-2022 se ha conferido al Sr. Concejal don Miguel Ángel Rosa Moreno delegación sobre el Área de Hacienda, Salud y Aguas y El Priorato que implican una dedicación a su cargo, en función de las responsabilidades asignadas en la Administración Municipal, disponiendo todas las Resoluciones que sus efectos se extienden desde su fecha.

Considerando que el artículo 39.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas permite otorgar eficacia retroactiva a los acuerdos siempre que se cumpla la doble condición de ser favorable al interesado y que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 13.4 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, que señala que el Pleno corporativo, a propuesta del Presidente, determinará, dentro de la consignación global contenida a tal fin en el presupuesto, la relación de cargos de la Corporación que podrán desempeñarse en régimen de dedicación exclusiva y, por tanto, con derecho a retribución, así como las cuantías que correspondan a cada uno de ellos en atención a su grado de responsabilidad y por todo ello, esta Alcaldía al amparo de las facultades otorgadas por la Ley 7/1985 de 2 de Abril, reguladora de las bases de Régimen Local, realizada la tramitación legalmente establecida y visto el informe-propuesta, el Sr. Alcalde somete a votación los siguientes acuerdos:

Primero. Aprobar el siguiente régimen de dedicación exclusiva (100%) del siguiente miembro de la Corporación:

— Segundo Teniente de Alcalde, portavoz de Izquierda Unida y Concejal delegado de Hacienda, Salud y Aguas y El Priorato. Con efectos retroactivos desde el día del Decreto de delegación de competencias.

Segundo. Mantener el régimen de retribuciones de los miembros de la Corporación, ya definidos en el Pleno de constitución de la Corporación de fecha 20 de junio de 2019.

Tercero. En el caso de la no existencia de consignación Presupuestaria necesaria para estos acuerdos, los mismos quedan condicionados a la aprobación definitiva del oportuno expediente de modificación de crédito, sin perjuicio de que los citados acuerdos deben tener reflejo en las bases de Ejecución Presupuestaria, tramitando para ello el expediente que resulte oportuno.

Cuarto. La percepción de las citadas retribuciones será incompatible con la de otras retribuciones con cargo a los Presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes, así como para el desarrollo de otras actividades privadas incompatibles con el cargo y régimen de dedicación reconocido.

Quinto. Proceder a la publicación del presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 75.5 de la LRBRL.

Siendo aprobado por mayoría de los miembros presentes con los votos a favor de los grupos PSOE (5), CCL (1), IU (2) y el Concejal no adscrito don Raúl García Gómez (1), y el voto en contra del grupo PP (7).»

Lo que se hace público a tenor de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En Lora del Río a 22 de septiembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Carrasco Navarro.

15W-6108

MARINALEDA

Por acuerdo del Pleno de fecha 30 de septiembre de 2022 ha sido aprobado inicialmente el expediente de modificación de la plantilla de personal de este Ayuntamiento contemplándose la creación de una plaza de personal eventual.

De conformidad con el artículo 126 del 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, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones y reclamaciones que se estimen pertinentes.

En el caso de que no se presentaran alegaciones durante este período, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial y la modificación se considerará aprobada.

Plaza creada: Personal eventual.

— Número: 1.

— Denominación: Personal de confianza en las Áreas de Obras y Servicios Públicos.

— Carácter no permanente, sólo realizará funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Marinaleda a 4 de octubre de 2022.—El Alcalde, Juan Manuel Sánchez Gordillo.

4W-6367

MARTÍN DE LA JARA

Don Manuel Sánchez Aroca, Alcalde del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: El Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 21 de septiembre de 2022, adoptó acuerdo de aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana y, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que pueda ser examinado y, en su caso, se formulen las alegaciones que se estimen convenientes. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, la Ordenanza se considerará aprobada definitivamente, entrando en vigor a los quince días siguiente a la publicación del texto íntegro de la misma en este Boletín Oficial.

ORDENANZA FISCAL DEL IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DEL VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA

Artículo 1. *Normativa aplicable:*

1. Conforme a lo previsto en el apdo. 2 del art. 59 del Texto Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, éste Ayuntamiento acuerda regular el impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana a través de la presente Ordenanza.

2. En éste municipio el Impuesto sobre Incremento del Valor de los Terrenos de naturaleza urbana se aplicará conforme a lo dispuesto en los arts. 104 a 110, ambos inclusive, del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en la presente Ordenanza.

Artículo 2. *Hecho imponible:*

1. El Impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana es un tributo directo que grava el incremento de valor que experimenten dichos terrenos y se ponga de manifiesto a consecuencia de la transmisión de la propiedad de los terrenos por cualquier título o de la constitución o transmisión de cualquier derecho real de goce, limitativo del dominio, sobre los referidos terrenos.

2. La transmisión del terreno, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, supondrá la realización del hecho imponible con independencia de que la misma tenga lugar inter vivos o mortis causa, sea a título oneroso o a título lucrativo, y tenga carácter voluntario o forzoso.

Artículo 3. *Supuestos de no sujeción:*

1. No está sujeto a este impuesto el incremento de valor que experimenten los terrenos que tengan la consideración de rústicos a efectos del impuesto sobre bienes inmuebles. En consecuencia con ello, está sujeto el incremento de valor que experimenten los terrenos que deban tener la consideración de urbanos, a efectos de dicho Impuesto sobre Bienes Inmuebles, con independencia de que estén o no contemplados como tales en el Catastro o en el padrón de aquél. A los efectos de este impuesto, estará asimismo sujeto a éste el incremento de valor que experimenten los terrenos integrados en los bienes inmuebles clasificados como de características especiales a efectos del impuesto sobre bienes inmuebles.

2. No se producirá la sujeción al impuesto en los supuestos de aportaciones de bienes y derechos realizadas por los cónyuges a la sociedad conyugal, adjudicaciones que a su favor y en pago de ellas se verifiquen y transmisiones que se hagan a los cónyuges en pago de sus haberes comunes.

Tampoco se producirá la sujeción al impuesto en los supuestos de transmisiones de bienes inmuebles entre cónyuges o a favor de los hijos, como consecuencia del cumplimiento de sentencias en los casos de nulidad, separación o divorcio matrimonial, sea cual sea el régimen económico matrimonial.

3. No se devengará el impuesto con ocasión de las aportaciones o transmisiones de bienes inmuebles efectuadas a la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. regulada en la disposición adicional séptima de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito, que se le hayan transferido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del Real Decreto 1559/2012, de 15 de noviembre, por el que se establece el régimen jurídico de las sociedades de gestión de activos.

No se producirá el devengo del impuesto con ocasión de las aportaciones o transmisiones realizadas por la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A., a entidades participadas directa o indirectamente por dicha Sociedad en al menos el 50 por ciento del capital, fondos propios, resultados o derechos de voto de la entidad participada en el momento inmediatamente anterior a la transmisión, o como consecuencia de la misma.

No se devengará el impuesto por las aportaciones o transmisiones que se produzcan entre los citados Fondos durante el periodo de tiempo de mantenimiento de la exposición del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria a los Fondos, previsto en el apartado 10 de dicha disposición adicional décima.

En la posterior transmisión de los inmuebles se entenderá que el número de años a lo largo de los cuales se ha puesto de manifiesto el incremento de valor de los terrenos no se ha interrumpido por causa de la transmisión derivada de las operaciones previstas en este apartado.

4. No se producirá la sujeción al impuesto en las transmisiones de terrenos respecto de los cuales se constate la inexistencia de incremento de valor por diferencia entre los valores de dichos terrenos en las fechas de transmisión y adquisición.

Para ello, el interesado en acreditar la inexistencia de incremento de valor deberá declarar la transmisión en el modelo disponible en la Sede Electrónica del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (O.P.A.E.F.) por tener delegado el Ayuntamiento en éste Organismo las facultades de gestión tributaria, recaudación e inspección del impuesto; así como aportar título de adquisición del inmueble objeto de transmisión en los plazos previstos en el artículo 9.2 de ésta Ordenanza.

En concreto para las transmisiones onerosas deberá aportarse copia de la escritura y para las transmisiones lucrativas declaración del impuesto de sucesiones y donaciones.

Para constatar la inexistencia de incremento de valor, como valor de transmisión o de adquisición del terreno se tomará en cada caso el mayor de los siguientes valores, sin que a estos efectos puedan computarse los gastos o tributos que graven dichas operaciones: el que conste en el título que documente la operación o el comprobado, en su caso, por la Administración tributaria.

Cuando se trate de la transmisión de un inmueble en el que haya suelo y construcción, se tomará como valor del suelo a estos efectos el que resulte de aplicar la proporción que represente en la fecha de devengo del impuesto el valor catastral del terreno respecto del valor catastral total y esta proporción se aplicará tanto al valor de transmisión como, en su caso, al de adquisición.

Si la adquisición o la transmisión hubiera sido a título lucrativo se aplicarán las reglas de los párrafos anteriores tomando, en su caso, por el primero de los dos valores a comparar señalados anteriormente, el declarado en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

En la posterior transmisión de los inmuebles a los que se refiere este apartado, para el cómputo del número de años a lo largo de los cuales se ha puesto de manifiesto el incremento de valor de los terrenos, no se tendrá en cuenta el periodo anterior a su adquisición. Lo dispuesto en este párrafo no será de aplicación en los supuestos de aportaciones o transmisiones de bienes inmuebles que resulten no sujetas en virtud de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo o en la disposición adicional segunda de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

Artículo 4. *Exenciones:*

1. Estarán exentos de este impuesto los incrementos de valor que se manifiesten como consecuencia de los siguientes actos:

- a) La constitución y transmisión de derechos de servidumbre.
- b) Las transmisiones de bienes que se encuentren dentro del perímetro delimitado como Conjunto Histórico-Artístico, o hayan sido declarados individualmente de interés cultural estén incluidos en el catálogo general de Edificios protegidos conforme a las normas urbanísticas, según lo establecido en la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, cuando sus propietarios o titulares de derechos reales acrediten que han realizado a su cargo obras de conservación, mejora o rehabilitación en dichos inmuebles. A estos efectos, la ordenanza fiscal establecerá los aspectos sustantivos y formales de la exención.

Las transmisiones realizadas por personas físicas con ocasión de la dación en pago de la vivienda habitual del deudor hipotecario o garante del mismo, para la cancelación de deudas garantizadas con hipoteca que recaiga sobre la misma, contraídas con entidades de crédito o cualquier otra entidad que, de manera profesional, realice la actividad de concesión de préstamos o créditos hipotecarios.

Asimismo, estarán exentas las transmisiones de la vivienda en que concurren los requisitos anteriores, realizadas en ejecuciones hipotecarias judiciales o notariales.

Para tener derecho a la exención se requiere que el deudor o garante transmitente o cualquier otro miembro de su unidad familiar no disponga, en el momento de poder evitar la enajenación de la vivienda, de otros bienes o derechos en cuantía suficiente para satisfacer la totalidad de la deuda hipotecaria. Se presumirá el cumplimiento de este requisito. No obstante, si con posterioridad se comprobara lo contrario, se procederá a girar la liquidación tributaria correspondiente.

A estos efectos, se considerará vivienda habitual aquella en la que haya figurado empadronado el contribuyente de forma ininterrumpida durante, al menos, los dos años anteriores a la transmisión o desde el momento de la adquisición si dicho plazo fuese inferior a los dos años.

Respecto al concepto de unidad familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. A estos efectos, se equiparará el matrimonio con la pareja de hecho legalmente inscrita.

Respecto de esta exención, no resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 9.2 de esta Ley.

2. Asimismo, estarán exentos de este impuesto los correspondientes incrementos de valor cuando la obligación de satisfacer aquél recaiga sobre las siguientes personas o entidades:

- a) El Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, a las que pertenezca el municipio, así como los organismos autónomos del Estado y las entidades de derecho público de análogo carácter de las comunidades autónomas y de dichas entidades locales.
- b) El municipio de la imposición y demás entidades locales integradas o en las que se integre dicho municipio, así como sus respectivas entidades de derecho público de análogo carácter a los organismos autónomos del Estado.
- c) Las instituciones que tengan la calificación de benéficas o de benéfico-docentes.
- d) Las entidades gestoras de la Seguridad Social y las mutualidades de previsión social reguladas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados.
- e) Los titulares de concesiones administrativas revertibles respecto a los terrenos afectos a éstas.
- f) La Cruz Roja Española.
- g) Las personas o entidades a cuyo favor se haya reconocido la exención en tratados o convenios internacionales.

Artículo 5. *Sujetos pasivos:*

a) En las transmisiones de terrenos o en la constitución o transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio a título lucrativo, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que adquiera el terreno o a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate.

b) En las transmisiones de terrenos o en la constitución o transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio a título oneroso, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que transmita el terreno, o que constituya o transmita el derecho real de que se trate.

En los supuestos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que adquiera el terreno o a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate, cuando el contribuyente sea una persona física no residente en España.

Artículo 6. *Base imponible:*

1. La base imponible de este impuesto está constituida por el incremento del valor de los terrenos puesto de manifiesto en el momento del devengo y experimentado a lo largo de un periodo máximo de veinte años, y se determinará, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo, multiplicando el valor del terreno en el momento del devengo calculado conforme a lo establecido en sus apartados 2 y 3, por el coeficiente que corresponda al periodo de generación conforme a lo previsto en su apartado 4.

2. El valor del terreno en el momento del devengo resultará de lo establecido en las siguientes reglas:

- a) En las transmisiones de terrenos, el valor de estos en el momento del devengo será el que tengan determinado en dicho momento a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

No obstante, cuando dicho valor sea consecuencia de una ponencia de valores que no refleje modificaciones de planeamiento aprobadas con posterioridad a la aprobación de la citada ponencia, se podrá liquidar provisionalmente este impuesto con arreglo a aquel. En estos casos, en la liquidación definitiva se aplicará el valor de los terrenos una vez se haya obtenido conforme a los procedimientos de valoración colectiva que se instruyan, referido a la fecha del devengo. Cuando esta fecha no coincida con la de efectividad de los nuevos valores catastrales, estos se corregirán aplicando los coeficientes de actualización que correspondan, establecidos al efecto en las leyes de presupuestos generales del Estado.

Cuando el terreno, aun siendo de naturaleza urbana o integrado en un bien inmueble de características especiales, en el momento del devengo del impuesto, no tenga determinado valor catastral en dicho momento, el ayuntamiento podrá practicar la liquidación cuando el referido valor catastral sea determinado, refiriendo dicho valor al momento del devengo. Sobre el valor del terreno señalado en los párrafos anteriores se establece un coeficiente reductor que pondera su grado de actualización del 15 por ciento.

- b) En la constitución y transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio, los porcentajes anuales contenidos en el artículo 8 se aplicarán sobre la parte del valor definido en el párrafo a) anterior que represente, respecto de aquel, el valor de los referidos derechos calculado mediante la aplicación de las normas fijadas a efectos del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.
- c) En la constitución o transmisión del derecho a elevar una o más plantas sobre un edificio o terreno, o del derecho de realizar la construcción bajo suelo sin implicar la existencia de un derecho real de superficie, los porcentajes anuales contenidos en el artículo 8 se aplicarán sobre la parte del valor definido en el párrafo a) que represente, respecto de aquel, el módulo de proporcionalidad fijado en la escritura de transmisión o, en su defecto, el que resulte de establecer la proporción entre la superficie o volumen de las plantas a construir en vuelo o subsuelo y la total superficie o volumen edificadas una vez construidas aquellas.
- d) En los supuestos de expropiaciones forzosas, los coeficientes contenidos en el artículo 8 se aplicarán sobre la parte del justiprecio que corresponda al valor del terreno, salvo que el valor definido en el párrafo a) del apartado 2 anterior fuese inferior, en cuyo caso prevalecerá este último sobre el justiprecio.

3. Periodo de generación del incremento de valor:

El periodo de generación del incremento de valor será el número de años a lo largo de los cuales se haya puesto de manifiesto dicho incremento.

En los supuestos de no sujeción, salvo que por ley se indique otra cosa, para el cálculo del periodo de generación del incremento de valor puesto de manifiesto en una posterior transmisión del terreno, se tomará como fecha de adquisición, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, aquella en la que se produjo el anterior devengo del impuesto.

En el cómputo del número de años transcurridos se tomarán años completos, es decir, sin tener en cuenta las fracciones de año. En el caso de que el periodo de generación sea inferior a un año, se prorrateará el coeficiente anual teniendo en cuenta el número de meses completos, es decir, sin tener en cuenta las fracciones de mes.

<i>Periodo de generación</i>	<i>Coefficiente</i>
Inferior a 1 año	0,10
1 año	0,08
2 años	0,11
3 años	0,12
4 años	0,13
5 años	0,13
6 años	0,12
7 años	0,08
8 años	0,06
9 años	0,05
10 años	0,04
11 años	0,04
12 años	0,04
13 años	0,04
14 años	0,06
15 años	0,08
16 años	0,12
17 años	0,16
18 años	0,22
19 años	0,26
Igual o superior a 20 años	0,26

Si, como consecuencia de la actualización referida en el párrafo anterior, alguno de los coeficientes aprobados por la vigente ordenanza fiscal resultara ser superior al correspondiente nuevo máximo legal, se aplicará este directamente hasta que entre en vigor la nueva ordenanza fiscal que corrija dicho exceso.

5. Cuando, a instancia del sujeto pasivo, conforme al procedimiento establecido en el artículo 3.4 de ésta Ordenanza, se constate que el importe del incremento de valor es inferior al importe de la base imponible determinada con arreglo a lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo, se tomará como base imponible el importe de dicho incremento de valor.

Artículo 7. *Tipo de gravamen. Cuota íntegra y cuota líquida:*

Tipo de gravamen:

- Tipo de gravamen único: La cuota íntegra del impuesto será el resultado de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen de 19 por ciento

- Tipos de gravamen diferenciados en función de los periodos de generación: La cuota íntegra del impuesto será el resultado de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen que corresponda de entre los siguientes:
 - a) Si el periodo de generación del incremento del valor es inferior a un año, el 19 por ciento.
 - b) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 1 año, el 19 por ciento.
 - c) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 2 años, el 19 por ciento.
 - d) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 3 años, el 19 por ciento.
 - e) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 4 años, el 19 por ciento.
 - f) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 5 años, el 19 por ciento.
 - g) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 6 años, el 19 por ciento.
 - h) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 7 años, el 19 por ciento.
 - i) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 8 años, el 19 por ciento.
 - j) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 9 años, el 19 por ciento.
 - k) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 10 años, el 19 por ciento.
 - l) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 11 años, el 19 por ciento.
 - m) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 12 años, el 19 por ciento.
 - n) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 13 años, el 19 por ciento.
 - o) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 14 años, el 19 por ciento.
 - p) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 15 años, el 19 por ciento.
 - q) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 16 años, el 19 por ciento.
 - r) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 17 años, el 19 por ciento.
 - s) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 18 años, el 19 por ciento.
 - t) Si el periodo de generación del incremento del valor es de 19 años, el 19 por ciento.
 - u) Si el periodo de generación del incremento del valor es igual o superior a 20 años, el 19 por ciento.

3. La cuota líquida del impuesto será el resultado de aplicar sobre la cuota íntegra, en su caso, las bonificaciones a que se refieren los apartados siguientes.

4. Gozará de una bonificación del 95 por ciento de la cuota del impuesto, la transmisión de terrenos y la transmisión o constitución de derechos reales de goce limitativos de dominio, realizadas a título lucrativo por causa de muerte a favor de los descendientes y adoptados, los cónyuges y los ascendientes y adoptantes .

Dentro de la regulación de los aspectos sustantivos y formales de ésta bonificación deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- La bonificación tendrá carácter rogado.
- Plazo de solicitud será el del plazo de presentación de la declaración del impuesto aportando la documentación acreditativa de cumplimiento de los requisitos.

Del mismo se pueden establecer distintos requisitos para su aplicación, a modo de ejemplo:

- Que se trate del domicilio habitual del causante y/o de los adquirentes
- Que el porcentaje de bonificación se calcule en función del valor catastral del suelo transmitido (el valor catastral del suelo a los efectos de determinar el porcentaje de bonificación aplicable no puede dividirse en función del coeficiente de propiedad adquirido).

5. Las ordenanzas fiscales podrán regular una bonificación de hasta el 95 por ciento de la cuota íntegra del impuesto, en las transmisiones de terrenos, y en la transmisión o constitución de derechos reales de goce limitativos del dominio de terrenos, sobre los que se desarrollen actividades económicas que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales, culturales, histórico artísticas o de fomento del empleo que justifiquen tal declaración. Corresponderá dicha declaración al Pleno de la Corporación y se acordará, previa solicitud del sujeto pasivo, por voto favorable de la mayoría simple de sus miembros.

Artículo 8. *Devengo:*

1. El impuesto se devenga:

- a) Cuando se transmita la propiedad del terreno, ya sea a título oneroso o gratuito, entre vivos o por causa de muerte, en la fecha de la transmisión.
- b) Cuando se constituya o transmita cualquier derecho real de goce limitativo del dominio, en la fecha en que tenga lugar la constitución o transmisión.

2. Cuando se declare o reconozca judicial o administrativamente por resolución firme haber tenido lugar la nulidad, rescisión o resolución del acto o contrato determinante de la transmisión del terreno o de la constitución o transmisión del derecho real de goce sobre aquel, el sujeto pasivo tendrá derecho a la devolución del impuesto satisfecho, siempre que dicho acto o contrato no le hubiere producido efectos lucrativos y que reclame la devolución en el plazo de cinco años desde que la resolución quedó firme, entendiéndose que existe efecto lucrativo cuando no se justifique que los interesados deban efectuar las recíprocas devoluciones a que se refiere el artículo 1.295 del Código Civil. Aunque el acto o contrato no haya producido efectos lucrativos, si la rescisión o resolución se declarase por incumplimiento de las obligaciones del sujeto pasivo del impuesto, no habrá lugar a devolución alguna.

3. Si el contrato queda sin efecto por mutuo acuerdo de las partes contratantes, no procederá la devolución del impuesto satisfecho y se considerará como un acto nuevo sujeto a tributación. Como tal mutuo acuerdo se estimará la avenencia en acto de conciliación y el simple allanamiento a la demanda.

4. En los actos o contratos en que medie alguna condición, su calificación se hará con arreglo a las prescripciones contenidas en el Código Civil. Si fuese suspensiva no se liquidará el impuesto hasta que ésta se cumpla. Si la condición fuese resolutoria, se exigirá el impuesto desde luego, a reserva, cuando la condición se cumpla, de hacer la oportuna devolución según la regla del apartado anterior.

Artículo 9. *Gestión del impuesto:*

1. Los sujetos pasivos vendrán obligados a presentar una declaración-liquidación por cada uno de los hechos imposables del impuesto que se hubiesen realizado, conteniendo todos los elementos imprescindibles para practicar la liquidación correspondiente e incluyendo la referencia catastral del inmueble al que fuera referida la transmisión, o la constitución o transmisión del derecho real de uso y disfrute.

La declaración-liquidación se presentará en el modelo oficial disponible en la web del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (O.P.A.E.F.) por tener delegado el Ayuntamiento en este Organismo las facultades de gestión tributaria, recaudación e inspección del impuesto, pudiéndose ingresar la cuota resultante en cualquier entidad colaboradora.

2. La declaración-liquidación deberá ser presentada en los siguientes plazos, a contar desde la fecha en que se produzca el devengo del impuesto:

- a) Cuando el devengo sea consecuencia de un negocio jurídico inter vivos, el plazo será de treinta días hábiles.
- b) Cuando se trate de actos por causa de muerte, el plazo será de seis meses prorrogables hasta un año a solicitud del sujeto pasivo. El sujeto pasivo deberá solicitar la prórroga antes del vencimiento de los seis meses de plazo inicialmente fijado.

A la declaración deberá acompañarse la siguiente documentación:

- En el supuesto de transmisión que sea mediante escritura pública, copia simple de la escritura pública.
- En el supuesto de transmisión que no sea mediante escritura pública, copia del documento que origina la transmisión.
- En los supuestos de transmisión por causa de muerte sin escritura pública: certificado de defunción, certificado de actos de última voluntad y testamento y copia del DNI de los herederos o legatarios
- Título de adquisición del inmueble objeto de transmisión : deberá aportarse si la adquisición se produjo a título oneroso copia de la escritura de adquisición y si la adquisición se produjo a título lucrativo, declaración del impuesto sobre sucesiones y donaciones.
- Documento que acredite la representación y apoderamiento, en su caso

3. Los sujetos pasivos que opten por el sistema de determinación de la Base Imponible regulada en el artículo 6.5 de ésta Ordenanza (Plusvalía Real), deberán aportar en los mismo plazos previstos para la presentación de la Declaración del Impuesto, los títulos que documenten la adquisición y la transmisión, así como para las transmisiones lucrativas, el valor declarado en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones tanto en el momento de la adquisición como de la transmisión.

4. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, los sujetos pasivos podrán indicar en los mismos plazos para la presentación de la declaración en el modelo disponible en la Sede Electrónica del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (O.P.A.E.F.) por tener delegado el Ayuntamiento en este Organismo las facultades de gestión tributaria, recaudación e inspección del impuesto, que sea el OPAEF quien calcule la cuota íntegra del impuesto que resulte más beneficiosa económicamente a aquellos.

También a estos efectos deberán aportar en dicho plazo los títulos que documenten la adquisición y la transmisión, así como para las transmisiones lucrativas, el valor declarado en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones tanto en el momento de la adquisición como de la transmisión.

5. En el caso de terrenos que no tengan fijado valor catastral en el momento del devengo del impuesto, el sujeto pasivo presentará una declaración en los plazos previstos en el apartado anterior, acompañando a la misma los documentos en los que consten los actos o contratos que originan la imposición. En estos supuestos el O.P.A.E.F. practicará la liquidación del impuesto una vez haya sido fijado el valor catastral por la Gerencia Territorial del Catastro.

6. Con independencia de lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, están igualmente obligados a comunicar al ayuntamiento la realización del hecho imponible en los mismos plazos que los sujetos pasivos:

- a) En los supuestos contemplados en el párrafo a) del artículo 106 de esta ley, siempre que se hayan producido por negocio jurídico entre vivos, el donante o la persona que constituya o transmita el derecho real de que se trate.
- b) En los supuestos contemplados en el párrafo b) de dicho artículo, el adquirente o la persona a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate.

7. Asimismo, los Notarios estarán obligados a remitir al Ayuntamiento respectivo, dentro de la primera quincena de cada trimestre, relación o índice comprensivo de todos los documentos por ellos autorizados en el trimestre anterior, en los que se contengan hechos, actos o negocios jurídicos que pongan de manifiesto la realización del hecho imponible de este impuesto, con excepción de los actos de última voluntad. También estarán obligados a remitir, dentro del mismo plazo, relación de los documentos privados comprensivos de los mismos hechos, actos o negocios jurídicos, que les hayan sido presentados para conocimiento o legitimación de firmas. Lo prevenido en este apartado se entiende sin perjuicio del deber general de colaboración establecido en la Ley General Tributaria.

En la relación o índice que remitan los notarios al ayuntamiento, éstos deberán hacer constar la referencia catastral de los bienes inmuebles cuando dicha referencia se corresponda con los que sean objeto de transmisión. Esta obligación será exigible a partir de 1 de abril de 2002.

Los Notarios advertirán expresamente a los comparecientes en los documentos que autoricen sobre el plazo dentro del cual están obligados los interesados a presentar declaración por el impuesto y, asimismo, sobre las responsabilidades en que incurran por la falta de presentación de declaraciones.

Artículo 10. *Inspección y recaudación.*

La inspección y recaudación del impuesto se realizarán de acuerdo con lo prevenido en la Ley General Tributaria y en las demás leyes del Estado reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Artículo 11. *Infracciones y sanciones.*

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias así como a la determinación de las sanciones que por las mismas correspondan en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementan y desarrollan.

Disposición final.

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y comenzará a aplicarse a partir de 30 días en caso de que no se presenten alegaciones a la misma, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o derogación.

Lo que se hace público para general conocimiento

En Martín de la Jara a 3 de octubre de 2022.—El Alcalde, Manuel Sánchez Aroca.

PILAS

Don José Leocadio Ortega Irizo, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento de Pilas, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de septiembre de 2022, entre otros asuntos, aprobó inicialmente la modificación del Reglamento Orgánico Municipal del Ayuntamiento de Pilas que se transcribe a continuación:

«El vigente Reglamento Orgánico Municipal fue aprobado definitivamente en sesión de Pleno celebrada el día 22 de enero de 2015, publicándose su texto íntegro en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 81, de 10 de abril de 2015.

En virtud del Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo, se incorpora un nuevo apartado 3 al artículo 46 LBRL, orientado a garantizar la toma de decisiones de los órganos de gobierno locales, frente a situaciones de carácter excepcional, en el cual expresamente se dispone que:

“En todo caso, cuando concurran situaciones excepcionales de fuerza mayor, de grave riesgo colectivo, o catástrofes públicas que impidan o dificulten de manera desproporcionada el normal funcionamiento del régimen presencial de las sesiones de los órganos colegiados de las Entidades Locales, estos podrán, apreciada la concurrencia de la situación descrita por el Alcalde o Presidente o quien válidamente les sustituya al efecto de la convocatoria de acuerdo con la normativa vigente, constituirse, celebrar sesiones y adoptar acuerdos a distancia por medios electrónicos y telemáticos, siempre que sus miembros participantes se encuentren en territorio español y quede acreditada su identidad. Asimismo, se deberá asegurar la comunicación entre ellos en tiempo real durante la sesión, disponiéndose los medios necesarios para garantizar el carácter público o secreto de las misma según proceda legalmente en cada caso.

A los efectos anteriores, se consideran medios electrónicos válidos las audioconferencias, videoconferencias, u otros sistemas tecnológicos o audiovisuales que garanticen adecuadamente la seguridad tecnológica, la efectiva participación política de sus miembros, la validez del debate y votación de los acuerdos que se adopten”.

En consonancia con dicho precepto legal, la modificación que se pretende operar en el vigente Reglamento Orgánico del Pleno y sus Comisiones se orienta a consolidar y desarrollar ciertas previsiones referidas a la celebración de sesiones telemáticas a fin de dotar de estabilidad y certidumbre, a determinadas previsiones y reglas que con carácter transitorio se han venido aplicando en la Corporación desde la incorporación al articulado de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, de un nuevo apartado 3 al artículo 46 de dicha disposición legislativa, en los términos y con la redacción que acabamos de reproducir.

Junto a ella, se pasa a contemplar por primera vez la posibilidad de que los miembros integrantes del Pleno y otros órganos de la Corporación puedan asistir en remoto al desarrollo y celebración de sesiones plenarios de carácter presencial, por causa justificada de baja médica, maternidad, paternidad u otras circunstancias excepcionales en los que la salud o la seguridad de los miembros de la Corporación aconsejen su no presencia en ella.

Visto el informe de Secretaría de fecha 20 de septiembre de 2022 sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para la aprobación del mismo.

Visto el proyecto elaborado por los Servicios Municipales de Secretaría, de la modificación del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento, solicitado por Providencia de Alcaldía de fecha 16 de septiembre de 2022.

Por todo ello, considerando la posibilidad legal de implantar este sistema y siendo necesario para ello la modificación de determinados artículos del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento.

Por esta Alcaldía se propone al Pleno Municipal la adopción del siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar inicialmente la modificación del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento, en los términos que figuran en el Anexo que se acompaña a la presente propuesta.

Segundo. Someter la citada modificación reglamentaria a información pública y audiencia a los interesados por plazo de 30 días hábiles, a contar desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, así como en el e-tablón municipal y en el Portal de Transparencia, para la presentación de sugerencias y reclamaciones.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://www.pilas.es/>.

En el caso de que no se presentaran reclamaciones o sugerencias dentro del plazo señalado, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional. En caso contrario el Pleno resolverá las reclamaciones y sugerencias presentadas y aprobará definitivamente la presente modificación del Reglamento Orgánico Municipal.

Tercero. Evacuado el trámite anterior, se publicará el texto íntegro de la modificación del Reglamento Orgánico Municipal aprobada definitivamente en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y en el portal de transparencia al efecto de su entrada en vigor una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 70.2 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local.

Cuarto. Facultar al Sr. Alcalde para cuantas gestiones, trámites y firma de documentos resulten pertinentes en ejecución de lo acordado.

ANEXO

Propuesta modificación del Reglamento orgánico del Ayuntamiento de Pilas

“1. Eliminar en el artículo 29.1 el párrafo “... en la forma y condiciones prevenidas en los arts. 40 a 43 y 56 de este Reglamento.”, pues este texto es erróneo.

2. Introducir en el artículo 59 un nuevo texto. Siendo su redacción del siguiente tenor:

Artículo 59. El Ayuntamiento Pleno celebrará sus sesiones en la Casa Consistorial, o, en casos de fuerza mayor, en edificio especialmente habilitado al efecto, circunstancia ésta que se hará constar en la convocatoria. Todo ello sin perjuicio de la asistencia telemática y votación remota de los/las Concejales/as previstos en este Reglamento.

3. Introducir tres nuevos apartados en el artículo 68. Así, su redacción sería la siguiente:

Artículo 68. Los miembros de la Corporación que por causa justificada no puedan concurrir a la sesión, habrán de comunicarlo al Alcalde-Presidente.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad o impedimento de cualquier clase, el/la Presidente/a de la Corporación será sustituido/a por los Tenientes de Alcalde por el orden de su nombramiento. Las ausencias de los miembros de la Corporación se comunicarán con la debida antelación a la Presidencia, para que se haga constar en el acta la excusa de los mismos.

El/la Concejala/a tiene el deber de asistir a las sesiones. Se entenderá válidamente cumplido el deber de asistencia a las sesiones del Pleno cuando los/las Concejales/as en situación de baja por enfermedad prolongada, permiso o situación asimilada por maternidad o paternidad, se acojan a la posibilidad de asistencia telemática y de votación remota por medios electrónicos y obtengan la oportuna autorización en los términos previstos en este Reglamento.

Por enfermedad prolongada se entiende aquella en la que se encuentre el Concejala/a si llevare de baja, al menos, los 15 días naturales inmediatamente anteriores al de la convocatoria de la sesión.

4. Introducir un nuevo apartado en el artículo 86. Así, su redacción sería la siguiente:

Artículo 86. La votación se efectuará, salvo los supuestos autorizados de votación telemática o electrónica, por mano alzada, a indicación del Presidente, pronunciándose en primer lugar los que voten a favor, en segundo lugar, los que voten en contra, y en tercer lugar las abstenciones, si hubiera ocasión a ello. El Presidente proclamará el resultado, y se repetirá la votación si existiese alguna duda en el recuento de votantes.

Las votaciones serán:

- a) Ordinarias, las que se manifiesten por signos convencionales de asentimiento, disentimiento o abstención.
- b) Nominales, las que se verifiquen leyendo el Secretario la lista de Concejales para que cada uno, al ser nombrado, diga «sí», «no», o «abstención», según los términos de la votación.
- c) Secretas, las que se realicen por papeleta u otro signo convenido, que cada concejal vaya depositando en una urna o bolsa.

5. Incluir Disposiciones adicionales al texto del Reglamento Orgánico Municipal. El texto propuesto sería el siguiente:

Disposiciones adicionales.

Primera. Régimen de celebración de las sesiones de los órganos colegiados.

1. El régimen general de la celebración de las sesiones de los órganos colegiados del Ayuntamiento será presencial.

2. No obstante, el Pleno, la Junta de Gobierno y el Consejo de Administración del Organismo Autónomo Local, como órganos de gobierno podrán celebrar sus sesiones de forma telemática en los supuestos establecidos en la normativa sobre Régimen Local.

3. Sin perjuicio del régimen presencial de las sesiones establecido en el apartado 1, los órganos colegiados no decisorios, como las Comisiones Informativas, Junta de Portavoces, jurados de premios, comités o comisiones técnicas y análogos, podrán celebrar sus sesiones de forma telemática o mixta (presenciales y telemáticas), según determine la convocatoria la Presidencia del órgano motivadamente, dada las circunstancias que concurran, como los pocos puntos del orden del día de la sesión, la consideración de mero trámite de esos asuntos, el carácter extraordinario o urgente de la convocatoria que dificulte la asistencia de sus componentes, u otros análogos. En todo caso, una vez convocada la sesión de forma presencial, telemática o mixta, no se podrá alterar la forma de celebración.

No obstante lo anterior, en cualquiera de los supuestos en que las sesiones se hayan convocado como presenciales será de aplicación lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda para los supuestos de baja prolongada, permiso o situación asimilada por maternidad o paternidad.

4. A los efectos anteriores, se consideran sesiones telemáticas las que se celebren por medios electrónicos válidos, las audioconferencias, videoconferencias, u otros sistemas tecnológicos o audiovisuales que garanticen adecuadamente la seguridad tecnológica, la efectiva presencia, identidad y participación política de sus miembros en su desarrollo, así como la garantía de la votación de los dictámenes o acuerdos que se adopten.

En estos casos, cada convocatoria determinará la aplicación informática, rutas de acceso y claves o cualquier otra información necesaria para incorporarse a la sesión correspondiente.

Segunda. Asistencia telemática a las sesiones del Pleno y votación remota por medios electrónicos.

Los/as Concejales/as en situación de baja prolongada, permiso o situación asimilada por maternidad o paternidad, podrán acogerse a la posibilidad de asistencia telemática a las sesiones del Pleno y de votar remotamente por medios electrónicos, de conformidad con lo dispuesto en esta Disposición y el articulado del Reglamento.

El procedimiento será el siguiente:

Solicitud de la persona interesada dirigido a la Presidencia y presentado en la Secretaría General con una antelación de, al menos, un día hábil a la fecha prevista para la celebración de la sesión, acompañando justificante de la baja, permiso o situación asimilada por maternidad o paternidad y de su duración.

Providencia de la Presidencia autorizando o denegando, en este caso motivadamente, la solicitud inicial que será comunicada a la Secretaría General.

El/la Concejala/a podrá en cualquier momento no hacer uso de la autorización asistiendo a la sesión presencialmente.

El sistema de asistencia telemática y de votación remota estará bajo el control exclusivo e íntegro de la Presidencia y tendrá que cumplir los requisitos y respetar los principios recogidos en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y en la Ordenanza reguladora del uso de los medios electrónicos en el ámbito de la administración del Ayuntamiento de Pilas vigente, en especial los de seguridad y accesibilidad. El acceso a los recursos del sistema exigirá, en su caso, disponer de firma electrónica reconocida y una conexión a internet.

El sistema garantizará la verificación por medios electrónicos de la efectiva presencia o ausencia del Concejala/a autorizado a hacer su uso. La presencia necesariamente tendrá carácter sincrónico y tendrá que mantenerse a lo largo de toda la sesión, en idénticos términos a como sucedería en caso de permanecer en el salón de sesiones, el cual a todos los efectos tendrá la consideración de lugar de celebración de la sesión. En el acta de la sesión el titular de la Secretaría General hará constar expresamente los miembros autorizados a asistir telemáticamente a la sesión.

La Presidencia de la Corporación velará para que el/la Concejala/a autorizado/a a utilizar este sistema pueda participar en la sesión en idénticos términos y con los mismos derechos y obligaciones que cualquier otros que asista presencialmente.

Queda excluida la votación electrónica en los supuestos de asuntos a decidir por votación secreta. En estos casos al Concejala/a que asista telemáticamente se le tendrá por abstenido en el punto correspondiente del orden del día.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, por plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación

de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente en la Secretaría General de este Ayuntamiento y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas. En el caso de que no se presentasen reclamaciones o sugerencias, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

En Pilas a 4 de octubre de 2022.—El Alcalde-Presidente, José Leocadio Ortega Irizo.

15W-6362

LA RODA DE ANDALUCÍA

Doña Josefa Valverde Luque, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Mediante resolución n.º 646/2022 de 3 de octubre de 2022, se ha aprobado la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as para la selección de personal funcionario de carrera de Administrativo/a de Rentas, mediante procedimiento de concurso-oposición por promoción interna para la estabilización de temporal, que literalmente dice como sigue:

«Resolución de Alcaldía relativa a la lista definitiva de admitidos y excluidos y nombramiento del Tribunal calificador, para la selección de personal funcionario de carrera de Administrativo/a de Rentas, mediante procedimiento de concurso-oposición por promoción interna para la estabilización de empleo temporal.

Expediente n.º: 2022/SEL_01/000006.

Procedimiento: Proceso de selección de Personal Funcionario de Carrera mediante procedimiento de concurso-oposición por promoción interna.

Decreto de Alcaldía.

Documento firmado por: Alcaldesa; Secretario-Interventor.

Por medio del presente, en uso de las facultades que me confiere el art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, considerando.

Primero.—Visto que con fecha 25 de julio de 2022 se publicó en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 170 anuncio de la lista provisional de admitidos y excluidos para el proceso de selección por promoción interna de un puesto de Administrativo de Rentas, mediante concurso-oposición, habiéndose otorgado un plazo de 10 días hábiles para la presentación de alegaciones.

Segundo.—Visto que con fecha 8 de agosto de 2022 finalizó el plazo para la presentación de alegaciones, y visto que, de conformidad con lo dispuesto en el informe de fecha 6 de septiembre de 2022, emitido por la responsable del Registro General del Ayuntamiento, no se han presentado alegaciones.

Tercero.—Visto que, de conformidad con lo dispuesto en las bases reguladoras, se requiere proceder al nombramiento del Tribunal Calificador que realice la baremación de los méritos de la fase de concurso, así como la celebración de la prueba correspondiente a la fase de oposición.

Esta Alcaldía, en uso de las facultades que le ampara la normativa vigente, y de conformidad con lo dispuesto en la base sexta de las bases reguladoras para el nombramiento de personal funcionario de carrera de Administrativo/a de Rentas para la Estabilización del Empleo Temporal, ha resuelto:

Primero.—Aprobar la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos al proceso para el nombramiento de personal funcionario de carrera de Administrativo/a de Rentas para la Estabilización del Empleo Temporal, consistente en la siguiente:

Admitidos definitivamente:

Nombre: Haro Fernández, María Ángeles.

DNI: **5098**-.S.

Excluidos definitivamente:

No hay.

Segundo.—Designar a las siguientes personas como miembros del Tribunal Calificador para la baremación de los méritos (fase concurso) y realización de la prueba (fase oposición) del proceso de selección de Administrativo/a de Rentas.

Titulares.

Presidente: Don Alejandro del Corral Fleming.

Secretario: Don Manuel Diego Berbel Blanca.

Vocal 1.º: Don Daniel Debé Ortiz.

Vocal 2.º: Don Ricardo Larraona Corbacho.

Vocal 3.º: Don Manuel López Rodríguez.

Suplentes.

Presidenta: Doña Asunción Ángel Páez.

Secretario: Don Francisco Javier Salamanca Gómez.

Vocal 1.º: Don Fabio Arnez García.

Vocal 2.º: Don José María Fernández Sánchez.

Vocal 3.º: Don David Reina Nogales.

Además, podrá asistir al Tribunal, con voz y sin voto, un representante sindical, así como asesores especialistas para la colaboración en ejercicio de sus especialidades técnicas.

Tercero.—Frente a la composición del Tribunal indicado en el apartado Primero, podrá promoverse recusación, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando se de alguna de las circunstancias descritas en el artículo 23 del mismo texto legal.

Cuarto.—Convocar la realización de la prueba de la fase de oposición para el lunes 24 de octubre de 2022, a las 10.00 horas, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía.

Quinto.—Publicar el contenido de la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica (e-tablón).»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Roda de Andalucía a 4 de octubre de 2022.—La Alcaldesa, Josefa Valverde Luque.

4W-6354

SAN NICOLÁS DEL PUERTO

El Sr. Alcalde por resolución núm. 223/2022, de fecha 22 de septiembre de 2022, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

— Considerando lo dispuesto en el artículo 47 del ROF «1. Corresponde a los Tenientes de Alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, la Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones, así como desempeñar las funciones del Alcalde en los supuestos de vacante en la Alcaldía hasta que tome posesión el nuevo Alcalde. 2. En los casos de ausencia, enfermedad o impedimento, las funciones del Alcalde no podrán ser asumidas por el Teniente de Alcalde o quien corresponde sin expresa delegación, que reunirá los requisitos de los números 1 y 2 del artículo 44».

— Visto que el día 26 de septiembre de 2022, a las 20:00 horas, está prevista la celebración de sesión ordinaria de Pleno municipal en la sede de este Ayuntamiento, según acuerdo plenario adoptado por unanimidad, periodicidad de sesiones de pleno municipal, de fecha 25 de julio de 2019.

— Visto la imposibilidad de asistencia del Alcalde a dicha sesión y por tanto de ejercer las atribuciones que le corresponden en dicho acto.

— Considerando que el Primer Teniente de Alcalde designado por Decreto de Alcaldía de fecha 25 de julio de 2019 es don Justo Zahino Jaramillo.

— Considerando lo dispuesto en el artículo 23.3 de la LBRL y artículo 47 del ROF, resuelvo:

Primero. Determinar la sustitución de la Alcaldía por el Primer Teniente de Alcalde, don Justo Zahino Jaramillo, para presidir el Pleno ordinario que esta entidad celebrará el próximo día 26 de septiembre.

Segundo. Notificar la presente resolución al interesado, dar cuenta de la misma al Pleno de la Corporación y proceder a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia sin perjuicio de que produzca efectos desde el día de su fecha.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En San Nicolás del Puerto a 23 de septiembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Juan Carlos Navarro Antúnez.

15W-6086

SANLÚCAR LA MAYOR

Don Juan Salado Ríos, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 27 de septiembre de 2022, bajo la presidencia del Sr. Alcalde, don Juan Salado Ríos, trató —entre otros— el siguiente punto del orden del día:

«Punto séptimo.—*Contestación alegaciones presentadas a la modificación de créditos 2021P(2022)-15-CE/SC-01 (Remanente Tesorería).*»

Vista la propuesta emitida por el Sr. Delegado de Hacienda, Recursos Humanos y Régimen Interior de fecha 13 de septiembre de 2022, dictaminada por la Comisión Informativa Permanente de Empleo, Economía, Hacienda y Fomento Económico, relativa a contestación alegaciones presentadas a la modificación de créditos 2021P(2022)-15-CE/SC-01 (Remanente Tesorería), que literalmente dice como sigue:

“Propuesta del Concejal Delegado de Hacienda, RRHH y Régimen Interior para resolver las reclamaciones presentadas a la modificación de crédito 2021P(2022)-15-CE/SC-01. “Sobre la utilización del remanente de Tesorería” en el periodo de información pública y aprobación definitiva de la modificación de crédito.

Con fecha 27 de julio de 2022 se aprobó en sesión ordinaria por el Pleno del Ayuntamiento la modificación de crédito 2021P(2022)-15-CE/SC-01. “Sobre la utilización del remanente de Tesorería para gastos generales para dotar de crédito el pago de facturas de 2021”, siendo publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 184, el 10 de agosto de 2022 y posterior «Boletín Oficial» de la provincia núm. 189, de 17 de agosto de 2022 como consecuencia de corrección de errores en el plazo para alegaciones y encontrándose en exposición pública hasta el día 7 de Septiembre de 2022.

Con fecha 31 de agosto de 2022 se presentó en el Registro del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor escrito de reclamación con número de entrada 6058, por parte de Don José Antonio Carrión Hidalgo con DNI 22.430.690-D, actuando en nombre y representación de la Asoc. Observatorio Ciudadano Municipal de Sanlúcar la Mayor con CIF G90302167, en relación al expediente de modificación de créditos 2021P(2022)-15-CE/SC-01.

Dando cumplimiento a lo previsto en los artículos 168 y siguientes 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 (TRLRHL) y el artículo 177 del mismo Texto, así como a los artículos 18 y siguientes del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo primero del Título sexto de la citada ley, se propone la aprobación definitiva de la Modificación de crédito 2021P(2022)-15-CE/SC-01, una vez sean resueltas las reclamaciones que han sido presentadas durante el periodo de exposición pública.

Considerando el informe núm. 166-2022M, de 12 de septiembre de 2022 de la Intervención General sobre la reclamación a la modificación de crédito 2021P(2022)-15-CE/SC-01, en el que se concluye que la causa de la reclamación no se encuentra en ninguno de los supuestos a los que se refiere el art. 170.2 del TRLRHL y que ha de desestimarse dicha alegación.

Considerando el artículo 169.1 del TRLRHL, el artículo 22.2e) y el artículo 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, requiere mayoría simple del número legal de miembros de la Corporación el resolver las reclamaciones al Presupuesto General y sus modificaciones de crédito y la aprobación definitiva del mismo.

Visto cuanto antecede, y de acuerdo con la normativa citada, se propone al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

Primero. Desestimar las reclamaciones presentadas a la aprobación inicial de la modificación de crédito 2021P(2022)-15-CE/SC-01 en el Presupuesto 2021 prorrogado al ejercicio 2022 motivado por las razones legales expuestas en el citado Informe núm. 166-2022M de la Intervención General de Fondos Interina.

Segundo. Aprobar definitivamente la modificación de crédito 2021P(2022)-15-CE/SC-01 en el Presupuesto 2021 prorrogado al ejercicio 2022, en los términos que fue aprobado inicialmente en sesión plenaria del pasado 27 de julio de 2022.

Tercero. Insertar en el «Boletín Oficial» de la provincia a los efectos de publicidad.

Cuarto. Dar traslado del presente a los interesados que han formulado alegaciones al presente expediente de modificación de crédito.”

Sometido el dictamen a votación es aprobado con el siguiente resultado:

Votos a favor: Nueve (los Concejales no adscritos don Juan Salado Ríos, doña María Jesús Marcello López, don Jesús Cutiño López, doña Amparo López Castellano y doña Dolores R. Amores Jiménez, y los Grupos Municipales Sanlúcar Activa (1), Popular (1), Vox (2)).

Abstenciones: Ocho (Socialista (5), y Unidas Podemos por Sanlúcar (2) y una (Grupo GIS (1)).

Concuerda a la letra con el original a que me refiero y para que así conste de Orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, y con la salvedad prevista en el art. 206, del Reglamento de O.F.R.J. de las Entidades Locales, de 28 de noviembre de 1986, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del Acta correspondiente, expido el presente en Sanlúcar la Mayor.»

Lo que se publica para general conocimiento, señalando que de conformidad con lo establecido en el art. 171.1 del TRLRHL, contra la resolución de aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

En Sanlúcar la Mayor a 3 de octubre de 2022.—El Alcalde, Juan Salado Ríos.

36W-6340

SANLÚCAR LA MAYOR

Don Juan Salado Ríos, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 27 de septiembre de 2022, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, don Juan Salado Ríos, trató —entre otros— el siguiente punto del orden del día:

«Punto octavo.—*Contestación alegaciones presentadas a la modificación de créditos 2021P(2022)-16-CE/SC-02 (Remanente de tesorería).*»

Vista la propuesta emitida por el Sr. Delegado de Hacienda, Recursos Humanos y Régimen Interior de fecha 13 de septiembre de 2022, dictaminada por la Comisión Informativa Permanente de Empleo, Economía, Hacienda y Fomento Económico, relativa a contestación alegaciones presentadas a la modificación de créditos 2021P(2022)-16-CE/SC-02 (Remanente de tesorería), que literalmente dice como sigue:

“Propuesta del Concejal Delegado de Hacienda, RRHH y Régimen Interior para resolver las reclamaciones presentadas a la modificación de crédito 2021P (2022)-16- CE/SC-02. «Sobre la utilización del remanente de tesorería» en el periodo de información pública y aprobación definitiva de la modificación de crédito.

— Con fecha 27 de julio de 2022 se aprobó en sesión ordinaria por el Pleno del Ayuntamiento la modificación de crédito 2021P(2022)-16-CE/SC-02. «Sobre la utilización del remanente de tesorería para gastos de inversiones en municipio, subvenciones, becas de transportes a estudiantes y gastos generales», siendo publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 184, el 10 de agosto de 2022 y posterior «Boletín Oficial» de la provincia núm. 189 de 17 de agosto de 2022 como consecuencia de corrección de errores en el plazo para alegaciones y encontrándose en exposición pública hasta el día 7 de septiembre de 2022.

— Con fecha 31 de agosto de 2022 se presentó reclamación al expediente, en el Registro del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor escrito de alegaciones/reclamaciones con número de entrada RE 6059, por parte de don José Antonio Carrión Hidalgo con DNI 22.430.690-D, actuando en nombre y representación de la Asoc. Observatorio Ciudadano Municipal de Sanlúcar la Mayor con CIF G90302167, en relación al expediente de modificación de créditos 2021P(2022)-16-CE/SC-02.

— Con fecha 1 de septiembre de 2022 se presentó reclamación al expediente, en el Registro del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor escrito de alegaciones/reclamaciones con número de entrada RE 6101, por parte de Doña María de la Guía Blasco Granados con DNI 52.697.034-D, actuando en su doble condición de vecina y de Secretaria de Organización del Grupo Municipal PSOE-A de Sanlúcar la Mayor, en relación al expediente de modificación de créditos 2021P(2022)-16-CE/SC-02.

Dando cumplimiento a lo previsto en los artículos 168 y siguientes 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 (TRLRHL) y el artículo 177 del mismo Texto, así como a los artículos 18 y siguientes del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo primero del Título sexto de la citada ley, se propone la aprobación definitiva de la modificación de crédito 2021P(2022)-16-CE/SC-02, una vez sean resueltas las reclamaciones que han sido presentadas durante el periodo de exposición pública.

Considerando el informe núm. 168/2022M, de 13 de septiembre de 2022 de la Intervención General sobre la reclamación a la modificación de crédito 2021P(2022)-16-CE/SC-02, en el que se concluye que en cuanto a los motivos planteados, tal como se presenta en los referenciados escritos de reclamación, no deben estimarse los mismos, porque aunque ambos consideran que su elaboración y aprobación no se ajusta a la ley y el de doña María de Guía Blasco Granados como vecina, considera además que se omite el crédito necesario para el cumplimiento de obligaciones exigibles a la entidad local, es decir se ajustan sus peticiones a lo previsto como una reclamación a la modificación de crédito en el Presupuesto 2021 prorrogado al ejercicio 2022, aprobada inicialmente por el Pleno de la Corporación, ya que se considera que se encuentran amparadas entre las causas tasadas del art. 170 apt. 2.º.

Sin embargo la Intervención considera que el expediente al ajustarse a la legalidad y al no omitirse el crédito necesario para el cumplimiento de obligaciones exigibles a la Entidad Local deben desestimarse las meritadas alegaciones interpuestas contra el presente Expediente de modificación de crédito 2021P (2022)-16- CE/SC-02 . en los siguientes términos: No debiéndose en consecuencia atender las alegaciones interpuestas contra el expediente, debiéndose desestimar las mismas, siendo el Pleno de la Corporación el que estime o desestime las propuestas presentadas.

Considerando el artículo 169.1 del TRLRHL, el artículo 22.2e) y el artículo 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, requiere mayoría simple del número legal de miembros de la Corporación el resolver las reclamaciones al Presupuesto General y sus modificaciones de crédito y la aprobación definitiva del mismo.

Visto cuanto antecede, y de acuerdo con la normativa citada, se propone al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.—Desestimar las reclamaciones presentadas a la aprobación inicial de la modificación de crédito 2021P(2022)-16-EC/SC-02 en el Presupuesto 2021 prorrogado al ejercicio 2022 motivado por las razones legales expuestas en el citado informe núm. 168/2022M de la Intervención General de Fondos Interina.

Segundo.—Aprobar definitivamente la modificación de crédito 2021P(2022)-16-CE/SC-02 en el Presupuesto 2021 prorrogado al ejercicio 2022, en los términos que fue aprobado inicialmente en sesión plenaria del pasado 27 de julio de 2022.

Tercero.—Insertar en el «Boletín Oficial» de la provincia a los efectos de publicidad.

Cuarto.—Dar traslado del presente a los interesados que han formulado alegaciones al presente expediente de modificación de crédito.»

Sometido el dictamen a votación es aprobado con el siguiente resultado:

Votos a favor: Nueve (los Concejales no adscritos don Juan Salado Ríos, doña María Jesús Marcello López, don Jesús Cutiño López, doña Amparo López Castellano y doña Dolores R. Amores Jiménez, y los Grupos Municipales Sanlúcar Activa (1), Popular (1), Vox (2)).

Abstenciones: Ocho (Socialista (5), y Unidas Podemos por Sanlúcar (2) y una (Grupo GIS (1)).

Concuerda a la letra con el original a que me refiero y para que así conste de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, y con la salvedad prevista en el art. 206, del Reglamento de O.F.R.J. de las Entidades Locales, de 28 de noviembre de 1986, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, expido el presente en Sanlúcar la Mayor.»

Lo que se publica para general conocimiento, señalando que de conformidad con lo establecido en el art. 171.1 del TRLRHL, contra la resolución de aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

En Sanlúcar la Mayor a 3 de octubre de 2022.—El Alcalde, Juan Salado Ríos.

34W-6342

SANLÚCAR LA MAYOR

Don Juan Salado Ríos, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 27 de septiembre de 2022, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, don Juan Salado Ríos, trató –entre otros– el siguiente punto del orden del día:

«Punto décimo.—*Modificación de créditos 2021P(2022)25-CE-03 (arreglo muro CEIP La Paz).*

Vista la propuesta del Sr. Alcalde-Presidente para la modificación de créditos 2021P(2022)25-CE-03 (Arreglo muro CEIP La Paz), dictaminada por la Comisión Informativa Permanente de Empleo, Economía, Hacienda y Fomento Económico, la cual dice como sigue:

“Vista la necesidad de realizar una modificación mediante crédito extraordinario en el Presupuesto prorrogado 2021 para el ejercicio 2022 financiado mediante baja de créditos de otras partidas del Presupuesto vigente no comprometidas con destino a la reparación de tramo de contención de cerramiento de la parcela del Colegio Público La Paz debido a las lluvias caídas el día 21 de diciembre de 2021, reparación que no puede demorarse al ejercicio siguiente, conforme se deduce de los informes técnicos que obran en el expediente y sobre todo de la urgencia de acometer esta reparación, por el inminente comienzo del curso escolar siendo necesaria la dotación de treinta y dos mil seiscientos cuarenta y siete euros con siete céntimos (32.647,07 €).

Resultando que se ha realizado la memoria justificativa de la necesidad de modificar créditos en el Presupuesto municipal vigente, mediante crédito extraordinario, redactada conforme al art. 37.2 del RD 500/90, de 20 de abril, por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la LRHL, en materia de presupuestos.

Visto el informe emitido la Intervención General de Fondos Interina núm. 169/2022-M de fecha 13 de septiembre que consta en el expediente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el art. 36.1 c) del mencionado RD 500/90 y en el artículo 22.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno, a propuesta de la Comisión Informativa de Hacienda, se adopta el siguiente acuerdo:

Primero.—Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos 2021P(2022)-25-CE-03, con la modalidad de crédito extraordinario suplemento de créditos, financiado mediante baja de créditos de otras partidas del Presupuesto vigente no comprometidas, de acuerdo con el siguiente resumen por capítulos:

Mediante baja de las partidas:

Partida	Denominación	Importe
0300/432/22638	Campañas promoción municipio	13.147,07 €
0100/920/206	Arrendamiento procesos de información	4.000,00 €
0100/920/22706	Estudio y trabajos técnicos	10.000,00 €
0200/934/22000	Material oficina Hacienda	2.000,00 €
0300/2314/213	Mantenimiento edificio Residencia de Ancianos	2.000,00 €
0600/235/212	Mantenimiento edificios Guarderías	1.500,00 €
	Total	32.647,07 €

El gasto que se pretende llevar a cabo con la modificación propuesta es el siguiente:

CRÉDITO EXTRAORDINARIO

Partida	Denominación	Importe
0600/320/622	Edificios y otras construcciones (Educación)	32.647,07 €
	Total	32.647,07 €

Segundo.—Declarar necesarios y urgentes los referidos gastos y la insuficiencia de otros medios para su financiación, que se realizará mediante baja de créditos de otras partidas del Presupuesto vigente no comprometidas.

Tercero.—Exponer este expediente al público una vez aprobado inicialmente por el Pleno, mediante anuncio inserto en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, por quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Cuarto.—Publicar el presente acuerdo en el tablón de anuncios, en la web municipal, en la sede electrónica y en el portal de transparencia conforme a la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la información y Buen Gobierno y Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia pública de Andalucía.

Quinto.—Dar traslado del presente acuerdo a la Intervención de Fondos de este Ayuntamiento y a la Tesorería municipal.”

Sometido el dictamen a votación es aprobado con el siguiente resultado:

Por unanimidad de los asistentes, es decir, diecisiete votos a favor de: ((5) Concejales no adscritos don Juan Salado Ríos, doña María Jesús Marcello López, don Jesús Cutiño López, doña Amparo López Castellano y doña Dolores R. Amores Jiménez y los Grupos Municipales: Sanlúcar Activa (1), Popular (1), Vox (2), (Socialista (5), Unidas Podemos por Sanlúcar (2) y (Grupo GIS (1)).

Concuerda a la letra con el original a que me refiero y para que así conste de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, y con la salvedad prevista en el art. 206, del Reglamento de O.F.R.J. de las Entidades Locales, de 28 de noviembre de 1986, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del Acta correspondiente, expido el presente en Sanlúcar la Mayor.»

Lo que se hace público para general conocimiento, estando el expediente con la documentación que ha de acompañar al expediente de modificación conforme al art. 168.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales a disposición de los interesados en la Intervención Municipal, así como, en el tablón de anuncios, en la web municipal, en la sede electrónica siendo el enlace (<https://sedesanlucarlamayor.dipusevilla.es>) y en el portal de transparencia, siendo el enlace (<http://transparencia.sanlucarlamayor.es/>) conforme a la Ley 19/2013, de Acceso a la Información y Buen Gobierno y Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, a efectos de reclamaciones, en trámite de exposición pública, donde podrán examinarlo y formular las alegaciones que estimen convenientes a su derecho por plazo de quince días hábiles. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 166.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará definitivamente adoptado el acuerdo.

En Sanlúcar la Mayor a 3 de octubre de 2022.—El Alcalde, Juan Salado Ríos.

34W-6343

TOMARES

Don José María Soriano Martín, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Ayuntamiento Pleno, en acuerdo adoptado al tratar el punto n.º 4 del orden del día de la sesión celebrada el día 29 de septiembre de 2022, ha aprobado provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por derechos de examen.

El expediente queda sometido a información pública en el Departamento de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Tomares, sito en la calle de la Fuente, n.º 10, durante treinta días, contados a partir del siguiente a aquel en que se publique el presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en horario de 9.00 h a 14.00 h. Durante dicho plazo los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En el caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Tomares a 4 de octubre de 2022.—El Alcalde-Presidente, José María Soriano Martín.

4W-6366

UTRERA

A los efectos previstos en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se realiza publicación del presente anuncio, en relación con el decreto 2022/05134, dictado en la fecha indicada en el pie de firma, por la Octava Tenencia de Alcaldía, que se transcribe a continuación:

Finalizado el plazo de presentación de reclamaciones a la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a las pruebas convocadas para la provisión en propiedad mediante oposición en turno de promoción interna de 1 plaza de Responsable de Actividades Juveniles, existente en la plantilla de personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, por medio de la presente y conforme a las atribuciones conferidas por el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, resuelvo:

Primero: Elevar a definitiva la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, en tanto no se han presentado reclamaciones contra las mismas, que queda como sigue:

A) Admitidos:

Apellidos y nombre

Núm. D.N.I.

Vázquez Boza Manuel

***7014**

B) Excluidos:

— Ninguno

Segundo: Se nombran a los titulares y suplentes del Tribunal calificador, conforme a la base novena de la convocatoria, que queda como sigue:

Presidencia:

Titular: Don Juan Borrego López.

Suplente: Doña Mercedes Mena Gálvez.

Vocalías:

1.º Vocal:

Titular: Don José Antonio Málaga García.

Suplente: Don Juan Manuel Romero Martín.

2.º Vocal:

Titular: Doña Concepción Tagua Carretero.

Suplente: Doña Rosario Sánchez Montero.

3.º Vocal:

Titular: Doña Isabel Cabrera Carro.

Suplente: Don Víctor Álvarez Cárdenas.

4.º Vocal:

Titular: Don Martín Fernández Márquez.

Suplente: Don Antonio Barrera Castillo.

Secretaría:

Titular: Doña Ana María Anaya Medina.

Suplente: Doña Isabel María Márquez Pernía.

Tercero: La fecha para la realización del primer ejercicio de que consta esta selección será el día 18 de octubre de 2022 a las 12:00 horas en la Biblioteca Municipal, ubicada en C/ Álvarez Quintero núm. 39. El aspirante deberá asistir provisto del D.N.I. y de bolígrafo azul o negro.

Cuarto: Publíquese anuncio de esta resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, tablón de edictos municipal y a título informativo en la web municipal www.utrera.org

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, ante el mismo órgano que los hubiera dictado, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el órgano correspondiente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este 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 aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

No obstante, podrá interponer cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Utrera a 4 de octubre de 2022.—El Secretario General, Juan Borrego López.

36W-6339

ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA ISLA REDONDA - LA ACEÑUELA

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas en fecha 30 de septiembre de 2022, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2021, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Isla Redonda - La Aceñuela a 4 de octubre de 2022.—El Presidente, Juan José Herrera Gálvez.

36W-6345

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