



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Sábado 13 de junio de 2020

Número 136

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la empresa Vectrus Systems Corpora-
tion, sucursal en España, antes Vinnell Brown and Root LLC,
sucursal en España, con vigencia en los términos del artículo 3
del texto convencional 3

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Cohesión Social e Igualdad:
Convocatoria de subvenciones (BDNS) 18

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 2 (refuerzo bis): autos 1055/16; número 4:
autos 408/18 y 1190/19; número 6: autos 1070/19 y 987/18 ... 18

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Dejar sin efectos nombramiento de personal eventual . . 22
- Arahal: Convocatoria para la provisión de una plaza de Inspector
Urbanístico, de Comercio y Medio Ambiente y creación de bolsa
de empleo 23
- Carmona: Creación de una bolsa de trabajo de Trabajador
Social. 26
- Gerena: Régimen de dedicación y retribuciones de los miembros
de la Corporación 31
- La Rinconada: Convocatoria de concurso (BDNS) 34

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo de la empresa Vectrus Systems Corporation, sucursal en España, antes Vinnell Brown and Root LLC, sucursal en España.

Expediente: 41/01/0025/2020.

Fecha: 12 de mayo de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinataria: Amelia Ana Echeopar Flórez.

Código: 41100322012013.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Vectrus Systems Corporation, Sucursal en España, antes Vinnell Brown and Root LLC Sucursal en España, (Código 4100322012013), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del artículo 3 del texto convencional.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12/06/2010), sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 31, de 14/02/2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Vectrus Systems Corporation, sucursal en España, antes Vinnell Brown and Root LLC, sucursal en España, (Código 4100322012013), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del artículo 3 del texto convencional.

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

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

CONVENIO COLECTIVO. VECTRUS SYSTEMS CORPORATION SUCURSAL EN ESPAÑA

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

Las normas comprendidas en el presente convenio serán de aplicación obligatoria al empleador, Vectrus Systems Corporation Sucursal en España y sus trabajadores y trabajadoras, dentro del ámbito territorial de la provincia de Sevilla.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a los empleados de la empresa con sede en la Base Aérea de Morón de la Frontera (Sevilla).

Los siguientes trabajadores están excluidos de la aplicación de este convenio:

- Cualquier trabajador en un puesto de Jefe de División o en un puesto de supervisor que dependa directamente del Jefe de División que de forma voluntaria elijan trabajar bajo un contrato laboral español de alta dirección.
- Nacionales norteamericanos cuyo contrato de trabajo esté sujeto a las condiciones del artículo 3 del Anejo 6 del Acuerdo de Cooperación y Defensa entre España y los Estados Unidos.
- El Gerente Local Adjunto.
- El Responsable de Relaciones Laborales.

Adicionalmente la empresa y el comité acuerdan que hasta un máximo de 10 empleados (por orden de antigüedad) dentro del ámbito de aplicación del convenio que estén en puestos de cobertura obligatoria por un nacional norteamericano (según se identifican en el Contrato de Mantenimiento de las Bases de España y Turquía) realizan servicios esenciales y serán considerados como personal de servicios mínimos de cara a las negociaciones laborales con las autoridades locales.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día en que se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, retro trayéndose sus efectos económicos al 16 de noviembre de 2019. El convenio mantendrá su vigencia hasta el 30 de noviembre de 2021, prorrogándose después tácitamente por años mientras no se produzca su denuncia.

Será competente para denunciar el presente convenio cualquiera de las partes que lo suscriben. La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, una vez denunciado, para evitar cualquier vacío normativo, el convenio se prorrogará en su integridad mientras no sea sustituido por un nuevo convenio a excepción del artículo 32, que se prorrogará durante 18 meses salvo que ambas partes acuerden una prórroga de las negociaciones. En caso de que no se alcance un acuerdo dentro de los 12 meses siguientes a su denuncia, ambas partes acuerdan celebrar una mediación no vinculante.

En caso de que expiren los plazos de las prórrogas, las pagas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el Convenio de la Construcción, (fecha y pluses salariales).

Durante la vigencia de este convenio colectivo, incluyendo sus prórrogas, la empresa no reducirá salarios ni implantará medidas que afecten negativamente a las condiciones salariales establecidas en el mismo.

Artículo 4.—*Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 5.—*Derechos adquiridos.*

Aquellos trabajadores o trabajadoras que, en cómputo anual y globalmente considerados, tuvieran, individualmente, condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, le serán respetadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 siguiente.

Artículo 6.—*Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán, en su conjunto y en cómputo anual, las mejoras de cualquier tipo que con anterioridad viniera satisfaciendo la empresa bien por imperativo legal, resolución legal general o individual, resolución judicial, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o cualesquiera otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinado dinerariamente o afecten al número de horas pactadas de trabajo (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y global, superasen el nivel del Convenio.

Artículo 7.—*Facultades de la Dirección.*

El empleador ostenta el derecho exclusivo de gestión, control y dirección del contrato, en todos sus aspectos, para llevar a cabo las obligaciones contractuales con las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos, de conformidad con lo establecido en el Convenio de Cooperación para la Defensa entre España y los EE.UU. y los acuerdos complementarios que lo desarrollan, además de todas las atribuciones que en este aspecto le da la legislación vigente.

La contratación y promoción del personal, el mantenimiento de la eficacia, los métodos y la organización del trabajo, así como los procesos y medios de trabajo son facultades exclusivas de la dirección de la empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la Ley.

Los empleados afectados por el ERE de 2010 que estén totalmente cualificados tendrán consideración preferente para su contratación, pero el empleador conserva el derecho a seleccionar al candidato más cualificado para cada puesto.

Artículo 8.—*Comisión paritaria mixta.*

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Las reuniones de esta comisión se celebraran al menos una vez cada seis meses, o a instancia de cualquiera de las partes para tratar asuntos de suma emergencia e interés mutuo. Dichas reuniones se convocarán por escrito, al menos con cinco días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la convocatoria el pertinente orden del día. Serán vocales de la misma tres representantes legales de la plantilla y tres de la empresa, designados respectivamente de entre las representaciones que negociaron el presente convenio. Podrán asistir, además, hasta dos asesores por cada una de las partes.

Actuará como Secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes legales de la plantilla y la siguiente entre los miembros de la representación empresarial.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo. Sus acuerdos serán vinculantes para las partes. En caso de que no se alcance acuerdo se remitirá, dentro del plazo de los diez días siguientes, un acta que refleje la posición de cada una de las partes quedando expedita la vía ante la autoridad laboral o jurisdiccional.

Artículo 9.—*Funciones de la comisión paritaria.*

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio. Esto incluirá la facultad de conciliar en caso de conflictos colectivos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes de este convenio.
- Cuántas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

Ambas partes acuerdan dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo II

Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 10.—*Jornada de trabajo.*

El trabajo se clasifica en normal, a turnos, bomberos y a tiempo parcial. Los horarios de servicio normales para cada uno se establecen a continuación; pueden implantarse horarios distintos de forma individual o por departamento mediante acuerdo entre el trabajador y la Dirección local de la empresa. Si el trabajador y la empresa no llegan a un acuerdo el asunto podrá ser tratado por la comisión mixta paritaria.

Con excepción de los bomberos, el número de horas trabajadas no excederá de 1.736 al año (cualquier exceso de horas se considerará horas extraordinarias de acuerdo con el artículo 23, que limita las horas extraordinarias obligatorias a 80 horas al año) y la duración máxima de la jornada será de 12 horas en un periodo de 24 horas. En todo caso se respetarán los periodos mínimos de descanso entre jornadas establecidos por la ley.

10.1 Trabajo normal:

El trabajo normal consistirá en 40 horas semanales, normalmente realizadas de 08:00 a 17:00 horas, de lunes a viernes salvo que se realicen horas flexibles de acuerdo con el artículo 11. El día de trabajo de 9 horas incluirá dos descansos de quince minutos cada uno (computables como tiempo de trabajo efectivo) y una hora de descanso para la comida (no computable como tiempo de trabajo efectivo). Las horas de trabajo efectivo no excederán 1.736 horas al año. Los trabajadores o trabajadoras que presten servicio en horario normal tendrán 15 minutos de flexibilidad a la hora de la llegada o de salida pero cualquier coste de transporte asociado correrá exclusivamente por cuenta del trabajador.

Horario de verano: Entre mediados de junio y mediados de septiembre, el horario normal de trabajo puede ser modificado por la empresa para crear una jornada continua de ocho horas con un descanso de al menos 30 minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Las específicas horas de trabajo serán definidas por la empresa tras consultar con las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos y pueden ser revisadas según dicten las necesidades de la misión. El horario de verano será anunciado al menos con un mes de antelación a su aplicación. Los cambios en el horario de trabajo por el cambio de horario normal a horario de verano y viceversa no serán considerados «horas flexibles». Pueden tenerse en cuenta cambios en el horario de verano para adaptarse a circunstancias especiales; normalmente comenzará y terminará antes para evitar daños por estrés térmico (por ejemplo, trabajos al aire libre como los de entomología y de carreteras y jardines pueden ser desplazados de 06:00 a 14:00 horas).

10.2 Trabajo a turnos:

El trabajo a turnos se utilizará cuando sea necesario para dar servicios continuados fuera de las horas normales de trabajo. El trabajo a turnos consistirá en 40 horas de trabajo a la semana, con duraciones de turnos de ocho horas al día, seguidas por al menos dos turnos libres, que pueden acumularse en periodos de hasta cuatro semanas. Uno de los turnos libres tendrá la consideración de descanso dominical. Los turnos de ocho horas incluirán un descanso intermedio de una hora computada como tiempo de trabajo efectivo. Los turnos serán rotativos, y no serán modificados salvo causas debidamente justificadas (por ejemplo, cambio en los requerimientos de apoyo del cliente, cobertura de bajas médicas). Las horas de trabajo efectivo no excederán las 1.736 horas anuales. En todo caso se respetarán los periodos mínimos de descanso entre jornadas establecidos por la ley. Si el horario de trabajo no coincide con el autobús de empresa el trabajador o trabajadora percibirá kilometraje.

Mediante acuerdo entre la empresa y el comité, se podrán implantar turnos de 10 horas para dar apoyo a las necesidades de la misión. Si esto ocurre, la jornada será de 40 horas semanales, con turnos de 10 horas al día, seguidos por al menos tres turnos libres, que pueden acumularse en periodos de hasta cuatro semanas. Uno de los turnos libres tendrá la consideración de descanso dominical. Los turnos de 10 horas incluirán un descanso intermedio de 75 minutos computados como tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores asignados al turno de 10 horas seguirán teniendo una jornada de 1.736 horas anuales productivas de trabajo y volverán a su cuadrante original una vez que los turnos de 10 horas ya no sean necesarios para satisfacer los requerimientos de la misión. Los cambios de turnos (cambios entre turnos de 5 x 8 horas y 4 x 10 horas) se comunicarán a los trabajadores con al menos siete días de preaviso salvo en caso de mutuo acuerdo entre los trabajadores y los supervisores. Cuando se trabaje a turnos de 10 horas, el salario base, plus de antigüedad y plus progresivo se pagarán de la misma forma (100% de la cantidad por día natural), mientras que los pluses que se pagan por día de trabajo (asistencia, plus personal extraconvenio, distancia, turnos, sábados, domingos y festivos, horas nocturnas, plus hora comida y plus de conducir) se incrementarán en un 25% para compensar por la diferente distribución del tiempo de trabajo. Si el horario modificado no coincide con el autobús de empresa el trabajador o trabajadora percibirá kilometraje.

10.3 Bomberos:

Los bomberos tendrán una jornada de 56 horas semanales de promedio en cómputo anual, con un máximo de 40 horas de trabajo efectivo y el resto de guardia de presencia. La jornada anual no excederá de 2.472 horas, de las que un máximo de 1.736 serán de trabajo efectivo y el resto de guardia de presencia en el Departamento de Bomberos. El trabajo se realizará en turnos de 24 horas, distribuidos en ciclos de 9 días, lo que supone 121 o 122 turnos anuales.

10.4 Tiempo parcial:

Los trabajadores a tiempo parcial con una jornada diaria de al menos 5 horas continuadas tendrán derecho a un solo descanso de 15 minutos, que se considerará trabajo efectivo.

Artículo 11.—Flexibilidad de horas de trabajo.

La flexibilidad de horas de trabajo se implantará de acuerdo con la Ley española 3/2012, de 6 de julio. Las horas de trabajo flexibles consistirán en una redistribución irregular de las horas de trabajo; específicamente un aumento de horas fuera de las horas de trabajo normales seguido posteriormente de una reducción de horas considerada como tiempo compensatorio. Sólo el aumento de horas tendrá la consideración de horas flexibles; no así el tiempo compensatorio. El pago del salario por las horas flexibles se producirá a través del posterior tiempo compensatorio pagado como si el trabajador hubiera prestado servicios (incluyendo salario base, antigüedad, plus progresivo, plus de asistencia, plus de distancia, turnos, complemento especial bomberos, plus de especial responsabilidad y complemento personal extraconvenio). El plus de sábados, domingos y festivos y el plus de horas nocturnas se abonarán cuando se realicen las horas flexibles, pero no durante el tiempo de descanso compensatorio. Cuando el tiempo de descanso compensatorio consista en un día de trabajo turno completo, no se abonará el plus de conducir, el suplemento de hora comida ni las compensaciones por kilometraje reflejados en los artículos 33.3.1, 33.3.2 y 33.3.3. Las horas flexibles no afectarán al abono de las pagas extraordinarias.

La flexibilidad horaria será utilizada para dar un mejor apoyo a las necesidades actuales y previstas del cliente, promoviendo así la seguridad y estabilidad de la plantilla mientras se mejoran las bases para la creación de puestos de trabajo adicionales si las condiciones lo permiten.

Cuando sea posible, la empresa informará al comité sobre los motivos de la adopción de las horas flexibles con al menos 10 días de antelación al cambio de horario. Los trabajadores serán preavisados de los cambios de horario con al menos 5 días de antelación. En caso de preaviso inferior a 5 días, las horas flexibles serán consideradas horas extraordinarias de acuerdo con el artículo 23 del presente convenio colectivo.

En caso de que la jornada de trabajo modificada no coincida con el transporte proporcionado por la empresa, el trabajador recibirá la compensación normal por kilometraje.

En todo caso se respetarán los descansos entre jornadas establecidos por ley.

La flexibilidad horaria se aplicará de forma justa e igual a toda la plantilla teniendo en consideración a trabajadores con especiales circunstancias de salud, cuidado de hijos, cuidado de dependientes, conciliación de la vida familiar, embarazo, lactancia u otras consideraciones similares.

Aquellos empleados que trabajen en turnos de 24 horas no estarán sujetos a realizar horas flexibles mientras permanezcan en ese turno.

Los descansos durante las prolongaciones de jornada por horas flexibles serán de 15 minutos cada dos horas completas trabajadas. Estos descansos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Las horas flexibles trabajadas serán computadas por la empresa, reportadas a los supervisores y a los trabajadores y trabajadoras mensualmente y ajustadas al final del año con tiempo compensatorio programado y retribuido a lo largo del año.

El tiempo compensatorio será programado de mutuo acuerdo por el trabajador o trabajadora y el supervisor sin que ello afecte negativamente al desarrollo de la misión. Si el trabajador y la empresa no consiguen llegar a un acuerdo el asunto podrá ser tratado por la comisión mixta paritaria.

Artículo 12.—*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables. Para los bomberos, serán de 10 turnos de trabajo. El periodo anual de vacaciones establecido se verá incrementado en un día más por cada cinco años que el trabajador o trabajadora tenga cumplidos en la empresa. Se fija como fecha para determinar el número de días adicionales que puedan corresponder a cada trabajador o trabajadora, en función de la antigüedad en la empresa, la del día inmediatamente anterior al del disfrute del primer periodo, si hay fraccionamiento, de las vacaciones correspondientes. Se concederán en cualquier época del año, con arreglo a las necesidades del servicio, atendiendo en cuanto sea posible, los deseos del trabajador o trabajadora.

Con objeto de flexibilizar el periodo de vacaciones anuales y adaptarlo mejor, tanto a los deseos del trabajador o trabajadora como a las necesidades del servicio, las vacaciones pueden tomarse por días sueltos, aunque todo trabajador o trabajadora tiene derecho al disfrute de treinta días naturales consecutivos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar al menos de 10 días laborales consecutivos dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y en el caso de los bomberos a 7 días, también inclusive. Salvo que se apruebe otra cosa por el Departamento o por la Dirección local, el 75% de los puestos de trabajo de los Departamentos principales (por ejemplo, Ingeniería Civil, Transportes, Suministros, Combustibles, etc.) y el 50% de los puestos de trabajo en cada sub-departamento estarán cubiertos en todo momento por trabajadores de alta.

Al principio de cada año se efectuará un cuadrante de vacaciones, que una vez aprobado por la dirección no podrá cambiarse, excepto en casos debidamente justificados.

En los casos en que durante el periodo vacacional anual de algún empleado se produzca su baja por I.T., tal circunstancia interrumpirá sus vacaciones pero, bien entendido que su reincorporación al trabajo, una vez obtenida el alta, si este es el caso, deberá producirse en la fecha programada, dando lugar el tiempo no consumido por I.T., a una nueva reprogramación posterior cuando el resto de los empleados o empleadas hayan disfrutado de sus vacaciones programadas y no interfiera, por tanto, con las necesidades del servicio.

La prioridad para la época del disfrute de las vacaciones vendrá dada por los siguientes criterios:

1) Los turnos de vacaciones serán rotatorios, de manera que cada año la elección primera vaya correspondiendo a distintos trabajadores o trabajadoras de forma ordenada y sucesiva.

2) Los empleados con obligaciones familiares tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones en fechas coincidentes con periodos no lectivos. Se entiende por obligaciones familiares los empleados o empleadas que tengan hijos en edad escolar. La edad escolar queda determinada entre los 3 y los 14 años, exceptuándose quienes tengan hijos disminuidos, internados o escolarizados para los que no tendrá aplicación el límite de edad escolar.

Las situaciones individuales de carácter excepcional o emergencia serán tomadas en consideración sobre la base de dichas circunstancias.

Artículo 13.—*Fiestas.*

Estas serán las que figuran en el calendario oficial de fiestas, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» y «Boletín Oficial» de la provincia. Se disfrutaran en su propia fecha, y las locales serán, para cada trabajador o trabajadora, las de su lugar de residencia. En caso de coincidencia de alguna fiesta local o nacional en sábado, esta se trasladará al primer día laboral anterior a la fiesta.

Se establecen seis turnos de trabajo festivos para los bomberos. Estas fiestas serán señaladas en el calendario laboral para dicho personal.

Artículo 14.—*Licencias retribuidas.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido en las siguientes situaciones. En todos los casos excepto en el caso de asuntos propios, se presentará la documentación oportuna con la solicitud de permiso.

En todos los casos mencionados a continuación, con la excepción de matrimonio y asuntos propios, el permiso puede prolongarse previa justificación y a discreción de la empresa.

Durante las licencias mencionadas a continuación la retribución estará constituida por los siguientes conceptos:

- a. Salario Base.
- b. Plus Antigüedad.
- c. Plus de Especial Responsabilidad.
- d. Complemento Salarial Progresivo.

La mención a cónyuge también debe entenderse referida a pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

La expresión «parientes políticos» a que se refieren en los párrafos 4 y 7 de este artículo del convenio colectivo de empresa comprende únicamente las siguientes personas:

- a. Padres y abuelos del cónyuge del empleado.
 - b. Cuñados del empleado, incluyendo hermanos del cónyuge del empleado y el cónyuge de los hermanos del empleado.
 - c. Cónyuge de los tíos consanguíneos del empleado.
 - d. Tíos consanguíneos del cónyuge del empleado.
 - e. Sobrinos consanguíneos del cónyuge del empleado.
1. Matrimonio.—20 días naturales.
 2. Nacimiento de hijos.—Seis días naturales.
 3. Enfermedad grave.—En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que incluya hospitalización o reposo en casa de padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos, pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente y suegros, así como de hermanos, se concederán tres días naturales, ampliables a un día más en caso de desplazamiento fuera de la provincia de residencia. En caso de tíos y sobrinos se concederán dos días. Los días se podrán disfrutar en cualquier momento durante el período de hospitalización o reposo en casa, sin que deban ser consecutivos.
 4. Enfermedad grave de los mismos parientes políticos: Dos días naturales.
 5. Defunción del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.—Cuando existan hijos menores de 8 años, siete días naturales, y cuando no existan hijos menores de dicha edad, cinco días naturales.
 6. Defunción.—De hijos, padres, hermanos abuelos y nietos: tres días naturales. En el caso de tíos y sobrinos: dos días naturales.
 7. Defunción de los mismos parientes políticos: Dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será ampliado en un día más, si es a una distancia inferior a 100 kilómetros de su lugar de residencia y en dos días en caso de en un lugar a mayor distancia.
 8. Traslado de domicilio: Un día natural por traslado de domicilio habitual.
 9. Asuntos propios: Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los bomberos, dispondrán de cincuenta y seis horas anuales por cada año natural, prorrateándose por el tiempo de trabajo si este es inferior al año natural. Las horas de AP serán consideradas inhábiles y no se tendrán en cuenta para el cómputo de la jornada anual. En caso de no poder adaptarse al transporte de la empresa, los costes del transporte quedan a cargo exclusivo del empleado.

No necesitaran justificante pero habrán de solicitarse por escrito o por teléfono al Supervisor con la suficiente antelación - preferiblemente 24 horas - para que pueda cubrirse sin trastornos la ausencia al puesto de trabajo en todos los casos. Las solicitudes realizadas por teléfono serán confirmadas por escrito por el solicitante inmediatamente a su incorporación al trabajo, mediante la cumplimentación del formulario oficial de solicitud. Ante la circunstancia de no haberse solicitado con la suficiente antelación deberá justificarse la imposibilidad de haberlo hecho. Estas horas podrán acumularse al año siguiente por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Los asuntos propios no se tomarán colectivamente de forma que impacte negativamente a los servicios requeridos o correspondientes al contrato de mantenimiento de las Bases de España y Turquía en lugar de una huelga.

10. La mitad de la plantilla disfrutará de un día de descanso retribuido el 24 de diciembre. La otra mitad disfrutará del día de descanso el 31 de diciembre. Corresponde a la dirección asignar a cada trabajador o trabajadora el día de descanso correspondiente. Si dichos días fueren festivos, el descanso correspondiente se disfrutará en otra fecha. Los bomberos que no puedan disfrutar del día de convenio, dispondrán de un día adicional de descanso que se fijará del mismo modo que las vacaciones o festivos.

Artículo 15.—Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores o trabajadoras con al menos un año de servicio efectivo podrán solicitar su pase a situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse nuevamente en excedencia sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período.

El trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria deberá solicitar expresamente su reincorporación a través de la Oficina de Recursos Humanos, al menos veinte días antes de finalizar el plazo para el que se le concedió, perdiendo todo derecho al reingreso en otro caso. Sólo tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, a partir del final del período de excedencia, en su misma categoría laboral o, si así lo solicita, de la inmediatamente inferior para la cual esté capacitado o capacitada con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última y preferentemente en iguales condiciones de trabajo que disfrutaba con anterioridad.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

2. Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Igual derecho tendrá en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período de excedencia por esta causa podrá utilizarse de forma fraccionada, y será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador o trabajadora 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. El derecho a la reserva del puesto de trabajo se extenderá al período total de excedencia cuando el hijo sea declarado discapacitado.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores o trabajadoras 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 retribuida.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

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

La solicitud de excedencia deberá presentarse con al menos dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda su inicio, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditada. Además deberá acreditarse con una declaración de invalidez o informe del médico de la Seguridad Social o del organismo autonómico que haya asumido sus funciones.

Cuando el período inicial solicitado fuese inferior al plazo máximo establecido en el párrafo primero, podrán solicitarse prórrogas hasta alcanzar dicho plazo máximo. Las prórrogas deberán solicitarse con un mes de antelación a su efectividad y, en su caso, deberá acreditarse el mantenimiento de la situación que dio lugar a la excedencia.

Los trabajadores o trabajadoras en esta situación tendrán derecho a participar en cursos de formación para los que deberá ser convocado por el empresario, el período en excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El período de excedencia terminará:

- a. Por el transcurso del período concedido, debiendo producirse el reingreso al día siguiente al de su conclusión.
- b. Por desaparecer la causa de la misma, debiendo producirse el reingreso dentro de los cinco días hábiles siguientes.

4. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores o trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 16.—*Transformación del contrato de trabajo.*

A petición del trabajador o trabajadora que lo solicite con notificación al Comité de Empresa, la empresa podrá cambiar su contrato de trabajo de tiempo completo a otro de tiempo parcial, siempre que el trabajador o trabajadora se ajuste al sistema de transporte que tenga establecido la empresa o se haga responsable del mismo por su cuenta.

El trabajador o trabajadora que pase a un contrato a tiempo parcial tendrá preferencia para ocupar cualquier vacante a jornada completa en su misma categoría laboral o inferior si lo desea, para la que esté plenamente cualificado. Para ello deberá notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos.

Previo pacto expreso el trabajador o trabajadora tendrá derecho a regresar a una jornada completa con un preaviso de quince días y siempre que haya sido contratado un trabajador o trabajadora a tiempo parcial temporalmente para cubrir su puesto el resto de la jornada.

Artículo 17.—*Contratos fijos discontinuos.*

1. Se podrá contratar personal a tiempo parcial bajo la modalidad de fijo discontinuo cuando sea necesario reforzar la plantilla por alguno de los siguientes supuestos:

- a) Realización de ejercicios o maniobras militares que supongan un incremento de la actividad habitual de la Base.
- b) Realización de operaciones o de apoyo a operaciones militares que supongan un incremento del uso de las instalaciones de la Base.
- c) Sustitución de personal permanente ausente por enfermedad, vacaciones o cualquier otra causa que suponga derecho a reserva de puesto de trabajo.

2. A efectos de superación del período de prueba, establecimiento de antigüedad, generación del derecho de vacaciones, licencias retribuidas y a cualquier otro efecto, sólo se computarán los días efectivamente trabajados y, caso de prestación de servicios en jornada inferior a la completa habitual, las horas efectivamente trabajadas, considerando la jornada anual máxima.

3. El llamamiento a estos trabajadores o trabajadoras se hará de forma rotatoria y procurando distribuir el trabajo entre todos de manera equitativa a lo largo del año; pudiéndose realizar distribuciones compensatorias en periodos mayores del año si fuera necesario.

Capítulo III

Artículo 18.—*Clasificación profesional.*

1. Los puestos de trabajo del personal comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán, en función de las tareas y, en su caso, titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías profesionales que se definen en el Anexo I y según los siguientes grupos:

- a) Directivos.
- b) Técnicos.
- c) Empleados.
- d) Operarios.
- e) Servicio de extinción de incendios.

3. Se establecerán áreas funcionales para agrupar unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de tareas que por su naturaleza se encuadren dentro de un sector o rama de la actividad profesional. La definición de las áreas funcionales y su composición se realizará por una Comisión paritaria integrada por representantes legales de la plantilla y de la empresa. Dicha Comisión se reunirá en el plazo de seis semanas y podrá igualmente establecer nuevas categorías laborales, así como integrar a los trabajadores

y trabajadoras en dichas nuevas categorías. Los trabajos de dicha Comisión deberán estar concluidos en el plazo de seis meses. Las conclusiones de la comisión deben ser aprobadas por el comité de empresa y por la empresa. Una vez aprobados, los resultados serán incluidos en una Disposición Adicional a este convenio colectivo hasta que el mismo vuelva a negociarse. En ese momento el artículo 18 será actualizado y la Disposición Adicional será eliminada.

Artículo 19.—*Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional dentro del grupo profesional al que pertenece el trabajador o trabajadora se puede aplicar por la empresa a todas o algunas de las funciones asignadas a cualquier trabajador o trabajadora, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y demás cualificaciones precisas para ejercer la prestación laboral. Se notificará al comité de empresa sobre tales requerimientos de movilidad.

2. La movilidad funcional fuera del grupo profesional al que pertenece el trabajador se puede aplicar para realizar funciones distintas (superiores o inferiores) solo si hay razones técnicas u organizativas que la justifiquen. El comité de empresa será informado de estas situaciones.

3. La duración de las asignaciones de movilidad funcional dentro o fuera del grupo profesional al que pertenece el trabajador estará determinadas por el artículo 39.2 del Estatuto de los trabajadores.

4. La movilidad funcional tendrá lugar sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La empresa garantizará que en la aplicación de la movilidad funcional no habrá discriminación entre hombres y mujeres. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades correspondientes a un grupo o categoría inferior con una retribución inferior, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. El mero desempeño de tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades distintas de las contratadas correspondientes a la mismo o distinto grupo profesional o categoría nunca consolidará el salario, el grupo, la categoría ni el puesto de trabajo.

Artículo 20.—*Modificaciones sustanciales.*

El cambio de funciones con carácter permanente distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos establecidos en el artículo 19 requerirá el acuerdo de las partes y la notificación al Comité de Empresa con 15 días de preaviso, o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 21.—*Periodo de prueba.*

La admisión del personal se considerará provisional durante un periodo de prueba, que de ningún modo podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.

Empleados: Dos meses.

Operarios: Dos meses.

Se establece un período de prueba de dos meses para el caso de ascenso a puestos de superior grupo o categoría y de tres meses cuando sea a puestos con responsabilidad de supervisión sobre otros trabajadores o trabajadoras.

Artículo 22.—*Ceses.*

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá avisar en la oficina de personal de la misma con siete días de antelación, a excepción del encargado de obra, capataz, personal técnico y administrativo, los cuales deberán avisar con quince días de antelación.

El personal del grupo técnico y empleados con categoría de mando, deberá avisar a la empresa con treinta días de antelación.

Las peticiones de cese voluntario se efectuarán siempre por escrito y con acuse de recibo por parte de la empresa.

Caso de incumplimiento de los plazos de preaviso establecidos para cada grupo, se descontará por la empresa en la liquidación que se practique, tantos días de haberes como días de retraso tenga la notificación.

Artículo 23.—*Horas extraordinarias.*

Las partes reconocen que las horas extraordinarias solo deberían utilizarse cuando sea absolutamente necesario y están de acuerdo en minimizar su uso.

Se considerarán extraordinarias cada una de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente convenio colectivo. La realización de horas extraordinarias no podrá exceder del límite de las 80 horas anuales, siendo todas ellas de realización obligatoria.

Las horas extraordinarias no derivadas de activaciones en situación de imaginaria serán compensadas económicamente, conforme a los importes recogidos en la tabla del Anexo VI, las 80 primeras anuales por cada trabajador o trabajadora. Las restantes horas extraordinarias, que tendrán el carácter de voluntarias, serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más el abono de un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI, que se devengará el día del disfrute del descanso compensatorio.

Las horas extraordinarias derivadas de activaciones en situación de imaginaria serán compensadas económicamente, conforme a los importes recogidos en la tabla del Anexo VI, las 80 primeras anuales por cada trabajador o trabajadora. Las restantes horas extraordinarias derivadas de imaginarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más el abono de un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI, que se devengará el día del disfrute del descanso compensatorio. Durante el tiempo en que se realicen horas extraordinarias derivadas de imaginaria no se devengará el plus de imaginaria.

En cualquier caso se respetará el descanso mínimo entre jornadas.

La realización de trabajos durante las horas de presencia por el personal del servicio de extinción de incendios no dará lugar al abono de horas extraordinarias, siempre que no se superen las 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 24.—*Servicio de emergencia.*

Se considerará servicio de emergencia todo trabajo necesario para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes que pudieran surgir y aquello que afecten a la efectividad operacional de la Base.

Las necesidades perentorias y urgentes calificadas como de servicio de emergencia facultan a la dirección para prolongar la jornada de los trabajadores o trabajadoras que sea necesario pero exclusivamente en lo que fuere estrictamente necesario. No podrá calificarse como de emergencia cualquier eventualidad que estuviere prevista con antelación y que pudo resolverse con cambios de turnos.

La realización de estas horas será obligatoria y, a elección del trabajador o trabajadora, se abonarán conforme a la tabla que se acompaña como Anexo VI; o con descanso compensatorio a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI que se devengará el día de disfrute del descanso compensatorio.

Si el trabajador o trabajadora que hubiera atendido una emergencia no dispusiera de doce horas de descanso entre la terminación de la emergencia y su reincorporación al día siguiente, su horario de entrada se retrasará en el número de horas necesarias para alcanzar el descanso mínimo de 12 horas.

Artículo 25.—*Traslado y desplazamiento.*

1. Los traslados del personal a otro centro de trabajo distinto a la base aérea de Morón de la Frontera se harán de acuerdo con el trabajador o trabajadora afectados. A estos efectos se entienden que constituyen el mismo centro de trabajo que la Base aérea de Morón, las dependencias de la base sitas en Arahal, por lo que respecto a estas dependencias no puede hablarse de traslado ni desplazamiento.

2. La empresa podrá ordenar los desplazamientos temporales que sean necesarios o convenientes a su juicio, tanto desde el punto de vista del servicio como de la formación y preparación del personal. Estos desplazamientos tendrán una duración máxima, cada uno, de tres meses, y entre dos desplazamientos consecutivos deberá haber un intervalo mínimo de un mes.

3. Se abonará una dieta diaria por desplazamiento para todas las categorías profesionales. La cuantía se establece en el Anexo VII.

4. En los desplazamientos para formación fuera de España, se entregará el anticipo en forma de cheques de viaje siendo el cobro según el vigente «JTR» del Departamento de Defensa de EE.UU.

5. No se consideraran desplazamientos los viajes rutinarios que se efectúen a: Rota, Cádiz, Arahal, etc., o que terminen en el mismo día. En estos casos no se percibirá dieta y en su lugar se abonará un «Plus Único de Comida» (PUC), cuando estén fuera de la Base de Morón entre las 12.00 y las 14.00 horas. La cuantía se establece en el Anexo VII.

Capítulo IV

Retribuciones

Artículo 26.—*Estructura salarial.*

La estructura de las retribuciones del presente convenio estará formada por:

- Salario Base, establecido en el Anexo I para cada categoría laboral.
- Complementos Salariales.

Artículo 27.—*Abono del salario.*

El pago de haberes o salario será mensual y se efectuara el ultimo día de cada mes de devengo o el día anterior, si este fuera festivo o sábado, con anticipos quincenales a cuenta. Los sueldos y salarios estarán basados en el trabajo realizado entre el día 16 del mes anterior y el día 15 de del mes en curso. El salario base y los pluses de antigüedad y progresivo continuarán estando basados en el mes natural. El pago de las horas flexibles se realizará de acuerdo con el artículo 11.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria.

Artículo 28.—*Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos que a continuación se articulan:

a) Antigüedad. La cuantía del complemento salarial por antigüedad para cada categoría laboral será la establecida en la tabla del anexo I. Se establece la cuantía de los premios por antigüedad en dos bienios y en quinquenios a computar a partir del cumplimiento del segundo bienio, sin que sufra incremento alguno tras cinco quinquenios.

b) Plus hora de comida. A aquellos empleados y empleadas que por requerimiento de la empresa deban estar localizados y a disposición o permanecer en sus centros de trabajo durante su descanso de una hora para comer, se les compensará con la cantidad recogida en el Anexo VII por día de trabajo en que se les exija tal disponibilidad.

c) Complemento jornada especial bomberos:

1) Este complemento compensa al personal del servicio de extinción de incendios por la permanencia en su centro de trabajo por encima de la jornada laboral normal de 40 horas semanales. Su valor se establece en el Anexo IV. El complemento se percibirá por cada turno de trabajo completo realizado, o parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

2) En caso de que uno de estos empleados tuviera que prestar servicio un día adicional a la cantidad de jornadas referidas en el calendario laboral, o durante unas horas adicionales, todas las horas serán consideradas extraordinarias, si bien tendrá derecho a cobrar las primeras ocho horas como extraordinarias y el resto al valor de la hora de guardia de presencia. El valor de las horas de guardia de presencia se establece en el Anexo V.

3) A partir del límite de 80 horas extraordinarias anuales que contempla el artículo 23, el incremento del 30% se aplicará también al valor de la hora de guardia de presencia.

4) Este complemento se cobrará durante los diez turnos de trabajo de vacaciones (o mejora de éstas por antigüedad), los seis turnos de turnos de trabajo de días festivos y las licencias retribuidas del artículo 14. También se cobrará cuando la empresa envíe fuera del centro al trabajador o trabajadora, tanto en España como fuera de ella, por cualquier causa incluso para asistir a formación.

d) Complemento Personal Extraconvenio. Es un plus que podrán percibir los trabajadores o trabajadoras para compensar responsabilidades especiales u otros acuerdos particulares (antiguo plus extrasalarial).

Su concesión, modificación, cancelación o denegación es facultad exclusiva de la dirección de la empresa después de estudiar las propuestas presentadas por los jefes de departamentos quienes deberán aportar la documentación suficiente que acredite y justifique tal petición.

Debido a su especial carácter, este plus no será objeto de negociación colectiva dentro del marco del convenio de empresa y será de exclusiva competencia transaccional entre la dirección y el empleado.

e) Complemento Salarial Progresivo. Se establece un complemento salarial progresivo especial para todas las categorías laborales, en la cuantía diaria establecida en el anexo II. Este plus se abonará por día natural, 365 días al año, en proporción al tiempo trabajado.

f) Plus de Imaginarias. Cuando las condiciones lo requieran, la empresa requerirá a los departamentos el cuadrante correspondiente del personal para realizar las mencionadas imaginarias. Las jornadas de imaginarias se fijan en 14 horas entre los días laborables (desde las 17.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente) y 24 horas para los sábados, domingos y festivos (desde las 07.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente). El precio por hora se recoge en el Anexo VII. Únicamente se abonará kilometraje por el uso del vehículo particular cuando el trabajador o trabajadora tenga que desplazarse al lugar de trabajo, desde su domicilio, por una llamada efectiva realizada. De ocurrir dicha llamada mientras se encuentra en el transporte colectivo facilitado por la empresa, deberá incorporarse tan pronto le sea posible, percibiendo kilometraje si utiliza su vehículo privado para desplazarse de vuelta una vez haya llegado a su domicilio. Los trabajadores y trabajadoras que respondan a una llamada cobrarán imaginarias hasta que lleguen al lugar de trabajo, y volverán a cobrar imaginarias cuando se marchen del lugar de trabajo.

g) Plus de trabajos nocturnos. Con efectos a partir de junio de 2012, El personal que trabaje entre las 22.00 horas y las 06.00 horas percibirá un plus de trabajos nocturnos equivalente al 25% del salario base de su categoría, salvo que su salario se haya establecido en consideración a la naturaleza nocturna del trabajo realizado. Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese de 4 horas o inferior, se abonará el plus por el tiempo efectivamente trabajado. Si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada. Cuando se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 29.—*Plus de asistencia.*

1. Es la cantidad que percibirá el trabajador o trabajadora por jornada efectivamente trabajada. El importe del plus de asistencia se recoge en el Anexo VII.

2. Para las categorías profesionales correspondientes a servicio de extinción de incendios el plus de asistencia se recoge en el Anexo VII.

3. Teniendo en cuenta que el abono de este plus se hará por jornada efectivamente trabajada a tiempo completo, en el supuesto de que se trabaje solo a tiempo parcial o parte de la jornada diaria se percibirá la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

4. Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador o trabajadora no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia, con las únicas excepciones de las incapacidades temporales por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, del permiso por matrimonio, y de las vacaciones.

5. Este plus sustituye a los pluses de asistencia, transporte urbano y de ayuda de comedor que existían en anteriores convenios colectivos.

Artículo 30.—*Plus de conducción.*

Se establece un plus para los trabajadores y trabajadoras que a continuación se especifican y en la cuantía que se señala:

a) Mecánicos del DIN: Percibirán el plus de conducción diario los días que conduzcan. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

b) Todos los empleados a los que se les requiera conducir un vehículo del gobierno (y tengan la licencia correspondiente) en conjunción con sus tareas oficiales percibirán el plus de conducción diario los días que conduzcan. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

El percibo de este plus obliga a conducir el vehículo o vehículos que fueran necesarios para la efectiva y pronta ejecución de las órdenes encomendadas, así como ocuparse de la verificación diaria del estado y elementos del vehículo.

Quedan exceptuados del percibo de este plus aquellos trabajadores o trabajadoras cuyo trabajo propio sea la conducción de vehículos.

c) El plus de conducción sólo se devengará por los días efectivamente trabajados y se incluirá proporcionalmente en el salario correspondiente al mes de vacaciones y días de asuntos propios.

Artículo 31.—*Plus de turno.*

1. Se abonará un plus de turno por día efectivamente trabajado a todo el personal que trabaje a turnos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

2. Se abonará una cantidad adicional por trabajo efectivo en turnos que coincidan con sábados, domingos o festivos. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

3. Los trabajadores y trabajadoras del Departamento de Limpieza con jornada de 8:00 a 17.00 horas recibirán la cantidad establecida en el apartado 2 cuando trabajen sábados, domingos o festivos, excepto que se trate de horas extraordinarias.

Artículo 32.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen cinco pagas extraordinarias, devengándose cada una de ellas el 31 de enero, 31 de marzo, 30 de junio, 31 de agosto y el 30 de noviembre, siendo el importe de cada una de ellas el resultado de la suma de salario base y complemento de antigüedad, si se percibiera, correspondiente a 30 días. Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural en que se devenguen.

Artículo 33.—*Transporte del personal.*

1. La empresa llevará a efecto por sus propios medios o mediante el concierto con empresas de transporte, la recogida del personal desde las distintas paradas de las poblaciones incluidas en el siguiente cuadro, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo al inicio de la jornada laboral, así como el regreso a los distintos puntos de partida, como se viene realizando.

2. El servicio que asume la Compañía está actualmente limitado a las siguientes rutas y Términos Municipales:

Término municipal	Tipo de ruta	
	Servicio de autobús para el personal que trabaja de 8 a 17 h	Servicio de autobús para el personal a turnos
Ciudad de Sevilla	Sí	Sí
Alcalá de Guadaíra	Sí	Sí
Morón de la Frontera	Sí	Sí
El Coronil	Sí	Sí
Utrera	Sí	No
Arahal	Sí	No
Los Molares	Sí	No

3. Además de prestar el servicio de autobús en los términos expresados, la Compañía deberá abonar kilometraje únicamente en los casos y bajo las condiciones contempladas a continuación:

3.1 Los empleados y empleadas en régimen de trabajo a turnos que residan en Utrera, Arahal o los Molares, que no disponen en la actualidad de servicio de autobuses, y mientras ese servicio no se establezca, recibirán una compensación por kilometraje por cada kilómetro considerando la distancia más corta entre su lugar de residencia y la Base Aérea de Morón. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

El kilometraje se contará a partir de los dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia del trabajador o trabajadora.

3.2 Los empleados y empleadas en régimen de trabajo a turnos que residan en algún término municipal no incluido en el anterior cuadro y que tengan como municipio más próximo con servicio de autobús de empresa Utrera, Arahal o los Molares, que no disponen de servicio de autobuses a turnos, y mientras ese servicio no se establezca, recibirán compensación por kilometraje en las mismas condiciones y términos del apartado anterior, pero únicamente desde Utrera, El Arahal o los Molares hasta la Base.

3.3 El resto de empleados y empleadas que residan en algún otro término municipal no incluido en la anterior tabla, tendrán derecho a utilizar el servicio de autobuses del Término Municipal más próximo a su lugar de residencia.

Asimismo estos empleados y empleadas recibirán una compensación por kilometraje por cada día efectivo de trabajo, que varía en caso de que la distancia entre su residencia y el Municipio más próximo sea inferior o superior a 50 kilómetros. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

Todos los trabajadores y trabajadoras que perciban kilometraje por el uso de vehículo privado, deberán estar en disposición de acreditar la efectiva utilización de su vehículo privado para los fines que justifican el abono de la Compensación por Kilometraje, es decir, para organizar el transporte entre el centro de trabajo y su domicilio particular.

La Compañía podrá solicitar al trabajador o trabajadora documentación acreditativa del cumplimiento de este requisito.

4. Además el personal percibirá un complemento de distancia en la cuantía establecida en el Anexo III por cada día de trabajo efectivo prestado con asistencia a la Base Aérea de Morón y según el lugar de residencia del empleado.

Artículo 34.—*Finiquito*.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmarán en presencia de un representante legal de la plantilla, salvo que no exista representación sindical o que el trabajador o trabajadora no desee hacer uso de tal derecho.

Capítulo V

Artículo 35.—*Enfermedad común y accidente de trabajo*.

a. El trabajador o trabajadora que lleve seis meses en la empresa y cause baja en el trabajo por enfermedad común o accidente no laboral tendrá derecho a partir del octavo día de la baja, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la seguridad social y el cien por cien del salario ordinario que viniera percibiendo, esto es salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo con regularidad, salvo el plus de asistencia, respecto del cual la Compañía no abonará complemento alguno sobre la prestación de seguridad social.

De acuerdo con el párrafo anterior, y de conformidad con el acuerdo de empresa de fecha 20 de febrero de 2008, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de seguridad social y el salario ordinario, excluidas aquellas remuneraciones que no estén íntegramente sujetas a cotización a la seguridad social y con inclusión del plus de asistencia sólo en el mismo porcentaje que aplique la seguridad social en cada momento sobre la base reguladora para calcular la prestación (en la actualidad 60% hasta el día 20 de la IT y 75% desde el día 21 en adelante). En caso de empleados y empleadas con base de cotización topada, el porcentaje del plus de asistencia se reducirá en la misma proporción que la base reguladora respecto del salario ordinario.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea hospitalizado/a o se le preste asistencia en su domicilio por carencia de camas en institución hospitalaria, debidamente justificado este extremo, dicha diferencia se será abonada desde el primer día.

La duración del percibo de este derecho será, en todos los casos, de cien días, como máximo. La continuación o la recaída en la misma dolencia y otras de distinta naturaleza, tendrán derecho a un nuevo subsidio por igual cuantía y mismo periodo, siempre que ocurra tal contingencia a los 365 días siguientes del comienzo de la última baja en la que agotó los 100 días de subsidio.

Clausurado el centro de trabajo, o cuando correspondiese al trabajador o trabajadora cesar por finalización de su contrato, este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

b. Los empleados y empleadas percibirán la totalidad de su salario ordinario, incluyendo el salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo con regularidad y el plus de asistencia cuando estén en situación de incapacidad temporal debido a accidente laboral o enfermedad profesional, hasta el máximo de dieciocho meses. Para ello, cuando sea necesario, la empresa complementará la prestación que por incapacidad temporal, abone al trabajador o trabajadora la Mutua de Accidentes. A los efectos de este artículo, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 y 116 de la Ley General de Seguridad Social se entenderá por accidente de trabajo, toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo, y por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo en los términos legal y reglamentariamente previstos.

c. En los supuestos previstos en este artículo, el número de días en que el trabajador o trabajadora perciba la diferencia aludida, se considerará como trabajo efectivo, a efectos de abono de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 36.—*Indemnización por muerte o invalidez.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes con las siguientes coberturas e indemnizaciones:

1. Muerte por cualquier causa: 10,000 euros.
2. Muerte por enfermedad profesional: 40.000 euros.
3. Muerte por accidente laboral: 40,000 euros.
4. Incapacidad permanente total o absoluta por cualquier causa: 10,000 euros.
5. Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral o por enfermedad profesional: 40.000 euros.
6. Incapacidad permanente parcial por accidente laboral: Hasta un máximo de 40,000 euros en función del baremo que habitualmente emplean las aseguradoras para este riesgo y que se anejará a la póliza de seguros que suscriba la empresa. Este baremo sólo se aplicará en el supuesto antes indicado de incapacidad permanente parcial por accidente. En el resto de supuestos mencionados en los apartados del presente artículo se abonarán las indemnizaciones allí recogidas sin aplicación de baremo alguno.

En caso de muerte o incapacidad permanente, la fecha del hecho causante será a la fecha del accidente.

La cobertura por muerte y por incapacidad permanente total o absoluta por enfermedad profesional está sujeta a las condiciones establecidas en el suplemento a la póliza que la empresa suscribirá dentro de los 60 días siguientes a la firma del convenio.

Artículo 37.—*Jubilación voluntaria anticipada.*

El trabajador o trabajadora que tuviese una antigüedad en la empresa de siete años, siempre que se jubile voluntariamente, percibirá las cantidades que se reflejan a continuación, únicamente cuando con anterioridad a la iniciación del expediente administrativo de jubilación, obtenga por escrito la conformidad del empresario. De no existir tal conformidad expresa, no se causará derecho al percibo de tales cantidades, aunque el trabajador o trabajadora llegue a percibir de la Seguridad Social las prestaciones correspondientes, si a ello se hiciere acreedor.

Las cantidades serán las siguientes:

- a) Por jubilación voluntaria anticipada a los 60 años: seis mensualidades.
- b) Por jubilación voluntaria anticipada a los 61 años: cinco mensualidades.
- c) Por jubilación voluntaria anticipada a los 62 años: cuatro mensualidades.
- d) Por jubilación voluntaria anticipada a los 63 años: tres mensualidades.
- e) Por jubilación voluntaria anticipada a los 64 años: tres mensualidades.

Artículo 38.—*Jubilación especial a los 64 años.*

Los trabajadores y trabajadoras, previo acuerdo con la empresa, podrán jubilarse a los 64 años con el cien por cien de su base reguladora, en los términos y condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.

En el caso de que se alcance el citado acuerdo con la empresa el trabajador o trabajadora recibirá tres mensualidades.

Artículo 39.—*Jubilación parcial.*

Se considerará jubilación parcial la iniciada después de cumplir sesenta años y hasta los sesenta y cinco años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada con un contrato de relevo, en los términos de la Ley General de la Seguridad Social, 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación parcial se podrá producir, previo acuerdo con la empresa, en los términos y bajo las condiciones previstas en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

El trabajador o trabajadora que se jubile parcialmente tendrá derecho a la parte proporcional del premio por jubilación del art. 36, correspondiente al porcentaje de reducción de su jornada.

Capítulo VI

Artículo 40.—*Ropa de trabajo.*

A los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa y que requieran para su trabajo equipos de seguridad, se les entregará al comienzo de su actividad laboral.

Los trabajadores y trabajadoras manuales de los talleres recibirán anualmente cinco camisetas (tres camisetas y dos sudaderas) y cuatro pares de pantalones.

Al personal del servicio de extinción de incendios se les entregará tres uniformes año.

Al personal que trabaja en el comedor se les entregará seis uniformes al año.

Al personal de recepción de hotel, se les entregará cuatro uniformes al año.

Todos los empleados y empleadas quedan obligados al cuidado y limpieza de los mismos, así como a su uso obligatorio durante su permanencia en el centro de trabajo.

La ropa de trabajo se entregará por la empresa con regularidad, dentro del primer trimestre del año y será adecuada a la climatología imperante.

Artículo 41.—*Seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes consideran como uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio la prevención y disminución de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya consecución, durante su vigencia la empresa procederá a:

- Implantar en sus Centros la pertinente política de prevención de riesgos laborales.
- Facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal laboral a su servicio.
- Posibilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma, a través de los Delegados de Prevención de riesgos laborales y Comités de Seguridad y Salud.
- Mantener el Servicio de Prevención.

Artículo 42.—*Política de seguridad y salud en el trabajo.*

1. El trabajador o trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo a las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es, de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

2. El empresario está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en su Centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las mismas y a garantizar una formación teórica y práctica adecuada en estas materias a los trabajadores y trabajadoras que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora o para sus compañeros o terceros.

El trabajador o trabajadora está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas, sin que ello le suponga deducción salarial.

3. Se procederá a la eliminación de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, implantándose los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen.

Artículo 43.—*Equipos de protección personal.*

La empresa facilitará a todos los trabajadores y trabajadoras las prendas o equipos de trabajo de protección personal que procedan, según la normativa aplicable.

La trabajadora en estado de gestación o parto reciente podrá ser trasladada de puesto de trabajo siempre que las condiciones del mismo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que, en el régimen general de la Seguridad Social, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 44.—*Delegados de prevención y comité de seguridad y salud.*

Por el Comité de Empresa y entre sus miembros se designarán cuatro Delegados de Prevención que serán los representantes legales de la plantilla con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención serán las establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento Interno.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud integrado por ocho miembros, del que formarán parte los cuatro Delegados de Prevención y cuatro representantes de la Empresa.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la mencionada Ley y en el Reglamento Interno.

Artículo 45.—*Servicio de prevención.*

La Empresa, en cumplimiento del deber de prevención, ha constituido un servicio de prevención propio que cuenta con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas. Las actividades preventivas que no sean asumidas por dicho servicio de prevención propio, deberán ser concertadas con una o varias entidades especializadas.

Artículo 46.—*Reconocimientos médicos / formación técnica y programas de aptitud física.*

Se establece la obligatoriedad de asistencia y participación de cuantos cursos de formación (técnicos y aptitud física) lleve a cabo la Empresa. Con carácter obligatorio se impone al personal el someterse a un reconocimiento médico específico si así lo requiere el puesto de trabajo. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Artículo 47.—*Cuota sindical.*

La empresa, a solicitud del sindicato de la persona afiliada y previa conformidad manifestada por escrito de ésta, procederá al descuento de la cuota sindical establecida sobre los salarios de aquélla. Descuento que se llevara a efecto en la nómina mensual del mismo.

Artículo 48.—*Horas sindicales.*

Actualmente hay 13 miembros con un crédito horario de 30 horas mensuales, lo que resulta en un total mensual de 390 horas. Se permitirá la acumulación y uso de horas por trimestres naturales y por grupo sindical. Esto es, todos los miembros del Comité que pertenezcan al mismo sindicato podrán acumular las horas que le correspondan en un trimestre natural y utilizar las mismas durante dicho trimestre por cualquiera de los miembros del grupo sindical. La acumulación de un trimestre a otro solo será posible previo acuerdo con la empresa.

El uso de las horas sindicales deberá ser notificado al supervisor por escrito y con al menos 48 horas de antelación, salvo absoluta imposibilidad y se documentará convenientemente.

En cuanto a la retribución de las horas sindicales se estará la legalidad vigente y a la doctrina judicial de aplicación favorable al ejercicio del derecho por el trabajador o trabajadora miembro del Comité de Empresa.

Artículo 49.—*Formación profesional, fomento de empleo y productividad.*

La formación es uno de los medios que posee la empresa para alcanzar sus objetivos de producción a través del establecimiento de políticas y planes de formación del personal.

Dichos planes serán elaborados por la dirección y los representantes legales de la plantilla, realizándose un estudio que sirva para analizar el desarrollo de las distintas profesiones en la empresa de cara a la configuración de un plan de formación que favorezca y facilite la lógica evolución de las distintas profesiones de futuro que requieran una formación específica en defecto de aquellas otras que poco a poco vayan quedando obsoletas.

La participación en los cursos de formación que se realicen a iniciativa de la empresa será considerada como jornada de trabajo y, por tanto, de obligado cumplimiento. Cuando los cursos se lleven a cabo dentro del Establecimiento, se realizarán durante la jornada laboral normal, si fuera posible. La asistencia a cursos nunca dará lugar al pago de horas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras que asistan a cursos de formación básicos o avanzados relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia en la elección de turno cuando lo permitan las necesidades del servicio, y de vacaciones, así como a ajustar la jornada normal de trabajo para asistir a los cursos.

Cuando la empresa considere que dicho curso puede beneficiar el desempeño del puesto de trabajo, abonará el importe del mismo.

Cuando la empresa lo considere pertinente, por ser beneficioso para el desempeño del puesto de trabajo, podrá conceder excedencia especial con derecho a reserva del puesto de trabajo, para la realización de estudios oficiales incompatibles con la prestación laboral, por un periodo máximo de un año y con derecho a la reserva del puesto de trabajo. El trabajador o trabajadora a quien se conceda esta excedencia deberá reincorporarse al término de la misma y el tiempo de excedencia no se computará a efecto alguno.

Capítulo VII

Artículo 50.—*Faltas y sanciones.*

Se regirá por lo dispuesto por el Convenio General de la Construcción y en su defecto por el Convenio Provincial de Sevilla de la Construcción respecto de calificación de las faltas, sanciones y procedimiento sancionador.

Artículo 51.—*Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso.

Artículo 52.—*Remisión al convenio general de la construcción.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo General de la Construcción.

Artículo 53.—*Comisión de formación, promoción, igualdad y prevención de acoso.*

Se creará una comisión paritaria que se reunirá al menos una vez cada seis meses, o a instancia de cualquiera de las partes para tratar asuntos relativos a formación, igualdad y prevención de acoso laboral o sexual.

Las reuniones se convocarán por escrito, al menos con cinco días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la convocatoria el pertinente orden del día. Serán vocales de la misma tres representantes legales de la plantilla y tres de la empresa. Actuará como secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes legales de la plantilla y la siguiente entre los miembros de la representación empresarial y así sucesivamente.

Las recomendaciones de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo. Las recomendaciones de la comisión se presentarán a la Dirección local para su implantación.

Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

1. Seguimiento del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de formación, igualdad y prevención de acoso laboral o sexual en la empresa.
2. Promover la realización de cursos de perfeccionamiento profesional para el personal.
3. Fomentar la adopción de medidas para conciliar la vida familiar y laboral.
4. Impulsar la adopción de medidas en materia de formación, igualdad y prevención de acoso laboral o sexual.
5. Fomentar un sistema de contratación laboral y promoción profesional en la empresa inspirado en el principio de igualdad de trato y oportunidades.
6. Establecer mecanismos de lucha contra los comportamientos o acciones que pudieran resultar constitutivos de acoso laboral o de acoso por razón de sexo.

Artículo 54.—*Comisión para la simplificación de salario y complementos.*

Se creará una comisión paritaria que se reunirá al menos una vez cada seis meses, o a instancia de cualquiera de las partes para tratar asuntos relativos a la simplificación de la estructura del salario y complementos.

Las reuniones se convocarán por escrito, al menos con cinco días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la convocatoria el pertinente orden del día. Serán vocales de la misma tres representantes legales de la plantilla y tres de la empresa. Actuará como secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes legales de la plantilla y la siguiente entre los miembros de la representación empresarial y así sucesivamente.

Las recomendaciones de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo. Las recomendaciones de la comisión se presentarán a la Dirección local para su consideración.

La función de la comisión estará limitada a desarrollar una idea para simplificar la estructura del salario y complementos de los trabajadores sin reducir el salario anual efectivo de la plantilla. La simplificación se esforzará en fusionar tantos pluses como sea posible en el salario base. La comisión se esforzará en reducir el número de tablas salariales y propondrá una revisión de la redacción del convenio que pueda adoptarse «fuera de convenio» con la aprobación del comité de empresa, la Dirección local y por voto de la mayoría de los trabajadores a tiempo completo.

Disposición adicional.—*Revisión salarial.*

Las partes acuerdan un incremento salarial único del 2,50%, con efectos a partir de 16 de noviembre de 2019, aplicable solamente sobre los conceptos incluidos en los Anexos I a VII.

El presente convenio colectivo refleja los conceptos salariales incrementados según se establece en el párrafo anterior.

La falta de cualquier remisión a la revisión de IPC se aplica solo durante la vigencia de este convenio.

Disposición transitoria.—*Plus de especial responsabilidad.*

Este plus sustituyó y reemplazó por completo dos pluses anteriores: el plus de trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos y el plus acuerdo de 22 de marzo de 1990. Lo seguirán cobrando, con carácter estrictamente personal, únicamente los trabajadores o trabajadoras que lo vienen percibiendo en la actualidad y que son los que aparecen en el acta con fecha 31 de julio de 1997 sobre los acuerdos alcanzados en el CMAC. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

Disposición transitoria segunda.—*Publicación del convenio.*

En caso de que la autoridad laboral rechace la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia («Boletín Oficial» de la provincia) de Sevilla, el mismo no producirá efecto alguno, ni siquiera como convenio colectivo extra estatutario. En tal supuesto, las partes se obligan a renegociar el convenio colectivo a la luz de la resolución denegatoria de la autoridad laboral.

La Compañía comenzará a aplicar el incremento salarial pactado en el convenio el próximo 16 de noviembre de 2019 sin esperar a la publicación efectiva del convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, el devengo del incremento está condicionado a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, pactándose el pago anticipado en el convencimiento de que la Consejería de Empleo procederá a la publicación del presente convenio en los exactos términos aquí pactados. En el supuesto de que la autoridad laboral requiera a las partes negociadoras efectuar cualquier modificación al texto aquí acordado como condición para su publicación, las partes tendrán un período de 30 días (o el plazo inferior otorgado por la autoridad laboral, en su caso) para llegar a un acuerdo respecto del nuevo texto, período durante el cual la Compañía continuará pagando el anticipo. Transcurrido dicho período de tiempo sin que haya acuerdo entre las partes, se suspenderá el referido pago, volviéndose a aplicar las tablas salariales del Convenio Colectivo de VBR publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla de 7 de noviembre de 2013, con las tablas salariales del año 2014, en tanto en cuanto no se llegue a otro acuerdo.

Anexo I

Tabla salario base diario y complemento salarial de antigüedad

*B = Bienio **Q = Quinquenio

Nivel	Categoría profesional	Salario base	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
II	Titulado Superior	76,03	3,81	7,62	12,93	18,21	23,55	28,86	34,21
IIIA	Titulado Medio	62,81	3,14	6,27	10,68	15,08	19,46	23,87	28,28
IIIB	Jefe Admvo. 1ª - ATS (Dipl. Enferm.)	47,03	2,36	4,72	7,97	11,28	14,57	17,87	21,17
IV	Encarg. Jefe Talleres - Comedor	41,16	2,07	4,13	7,00	9,88	12,75	15,63	18,52
V	Jefe Admvo. 2ª - Delin Superior	39,64	1,99	3,98	6,73	9,53	12,29	15,07	17,84
Vía	Oficial 1ª Admvo./Recep./Tec. Planif.	35,43	1,76	3,56	6,00	8,49	10,98	13,47	15,95
Vim	Jefe Equipo y Taller	35,83	1,77	3,60	6,08	8,59	11,08	13,61	16,12
VII	Contramaestre / Cocinero 1ª	33,86	1,69	3,38	5,74	8,14	10,51	12,85	15,24
VIII	Oficial 1ª Manual / Oficial 2ª Admvo.	33,16	1,65	3,32	5,65	7,94	10,29	12,63	14,92
IX	Oficial 2ª Manual / Auxiliar Admvo.	31,27	1,57	3,13	5,32	7,49	9,75	11,91	14,07
X	Oficial 3ª Manual / Ayudante Cocina	30,37	1,56	3,03	5,17	7,30	9,41	11,56	13,66
XI	Peón Especialista	29,14	1,48	2,91	4,94	7,00	9,03	11,05	13,11
XII	Peón Ordinario / Limpiador	28,04	1,41	2,79	4,76	6,73	8,67	10,64	12,62
	Bombero	36,52	1,83	3,65	6,20	8,76	11,32	13,88	16,43
	Conductor Bombero	37,32	1,88	3,73	6,34	8,94	11,57	14,20	16,79
	Jefe Equipo Bomberos	40,98	2,06	4,11	6,97	9,85	12,71	15,58	18,44

Anexo II

Tabla a aplicar por día natural (365), en concepto de complemento salarial progresivo

*B = Bienio **Q = Quinquenio

Nivel	Categoría Profesional	Sin antigüedad	181 días	1B	2B	1Q	2Q	3Q
II	Titulado Superior	9,55	21,31	21,69	22,09	22,57	23,15	23,70
IIIA	Titulado Medio	8,93	19,97	20,26	20,56	20,99	21,44	21,91
IIIB	Jefe Admvo. 1ª-ATS (Dipl. Enferm.)	8,20	18,34	18,56	18,80	19,16	19,48	19,84
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	7,92	17,76	17,98	18,16	18,46	18,77	19,04
V	Jefe Admvo. 2ª-Delin Superior	8,11	18,12	18,32	18,50	18,80	19,08	19,33
Vía	Oficial 1ª Admvo./Recep./TecPlanif.	7,87	17,68	17,87	18,04	18,30	18,52	18,80
Vim	Jefe Equipo y Taller	7,91	17,74	17,89	18,09	18,34	18,56	18,82
VII	Contramaestre / Cocinero 1ª	7,62	17,04	17,17	17,37	17,62	17,85	18,08
VIII	Oficial 1ª Manual / Oficial 2ª Admvo.	7,57	16,97	17,12	17,25	17,49	17,76	17,98
IX	Oficial 2ª Manual / Auxiliar Admvo.	7,47	16,73	16,92	17,14	17,29	17,49	17,75
X	Oficial 3ª Manual / Ayudante Cocina	7,41	16,65	16,82	16,97	17,24	17,38	17,63
XI	Peón Especialista	7,38	16,54	16,68	16,83	17,07	17,24	17,47
XII	Peón Ordinario / Limpiador	7,34	16,44	16,55	16,68	16,90	17,12	17,30
	Bombero	8,88	18,25	18,43	18,66	18,95	19,27	19,61
	Conductor Bombero	8,92	18,34	18,50	18,78	19,08	19,37	19,72
	Jefe Equipo Bomberos	9,14	18,69	18,83	19,13	19,40	19,79	20,09

Anexo III

Tabla por aplicar, por categorías profesionales, en concepto de «Plus distancia» y «Plus transporte cercanías»

*B = Bienio **Q = Quinquenio

Nivel	Categoría profesional	Sevilla	Alcalá	Resto
II	Titulado Superior	14,40	9,64	4,75
IIIA	Titulado Medio	11,91	7,94	3,93
IIIB	Jefe Admvo. 1ª-ATS (Dipl. Enferm.)	8,92	5,96	2,93
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	7,79	4,85	2,56
V	Jefe Admvo. 2ª-Delin Superior	7,47	4,85	2,45
Vía	Oficial 1ª Admvo./Recep./TecPlanif.	6,70	4,50	2,19
Vim	Jefe Equipo y Taller	6,77	4,55	2,22
VII	Contraamaestre / Cocinero 1ª	6,41	3,96	2,10
VIII	Oficial 1ª Manual / Oficial 2ª Admvo.	6,26	4,22	2,07
IX	Oficial 2ª Manual / Auxiliar Admvo.	5,92	4,00	1,97
X	Oficial 3ª Manual / Ayudante Cocina	5,74	3,83	1,91
XI	Peón Especialista	5,52	3,68	1,82
XII	Peón Ordinario / Limpiador	5,30	3,55	1,75
	Bombero	5,84	3,93	1,94
	Conductor Bombero	5,93	3,94	1,98
	Jefe Equipo Bomberos	6,39	4,55	2,10

Anexo IV

Tabla de Complemento Jornada Especial Bomberos

*B = Bienio **Q = Quinquenio

Nivel	Categoría profesional	Sin antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q
	Bombero	51,84	65,08	67,45	70,80	74,14	77,40	78,30
	Conductor Bombero	52,79	65,82	67,57	71,74	76,07	79,69	85,68
	Jefe Equipo Bomberos	54,34	66,83	67,92	73,02	76,63	80,12	85,85

Anexo V

Tabla de Horas de Guardia de Presencia de Bomberos

*B = Bienio **Q = Quinquenio

Nivel	Categoría profesional	Sin antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q
	Bombero	8,56	10,74	11,13	11,71	12,26	12,79	12,93
	Conductor Bombero	8,72	10,88	11,14	11,85	12,56	13,16	14,16
	Jefe Equipo Bomberos	8,96	11,03	11,22	12,07	12,67	13,22	14,19

Anexo VI

Tabla de horas extraordinarias con porcentajes de antigüedad

*B = Bienio **Q = Quinquenio

Nivel	Categoría profesional	Sin Antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q
II	Titulado Superior	32,00	33,59	35,18	37,42	39,70	41,91
IIIA	Titulado Medio	27,46	28,80	30,22	32,11	34,05	35,97
IIIB	Jefe Admvo. 1ª-ATS (Dipl. Enferm.)	22,04	23,12	24,22	25,79	27,34	28,83
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	21,84	22,92	24,02	25,51	27,07	28,62
V	Jefe Admvo. 2ª-Delin Superior	19,63	20,58	21,58	22,95	24,35	25,70
Vía	Oficial 1ª Admvo./Recep./TecPlanif.	19,43	20,40	21,37	22,76	24,11	25,43
Vim	Jefe Equipo y Taller	19,87	20,88	21,88	23,25	24,64	26,01
VII	Contraamaestre / Cocinero 1ª	18,78	19,72	20,61	21,95	23,28	24,58
VIII	Oficial 1ª Manual / Oficial 2ª Admvo.	18,16	19,08	20,00	21,28	22,53	23,80
IX	Oficial 2ª Manual / Auxiliar Admvo.	17,93	18,82	19,75	20,98	22,26	23,48
X	Oficial 3ª Manual / Ayudante Cocina	17,66	18,52	19,43	20,62	21,89	23,10
XI	Peón Especialista	15,88	16,68	17,47	18,57	19,72	20,82
XII	Peón Ordinario / Limpiador	15,52	16,26	17,06	18,13	19,21	20,28
	Bombero	20,62	21,67	22,71	24,16	25,60	27,05
	Conductor Bombero	21,43	22,53	23,60	25,12	26,61	28,14
	Jefe Equipo Bomberos	22,49	23,60	24,75	26,30	27,91	29,45

Anexo VII
Tabla de otros complementos

Artículo	Complemento	Cuantía (€)
25.3	Dieta desplazamiento	43,94
25.5	Plus Único de Comida (PUC)	12,64
28b	Plus hora comida	4,11
28f	Plus de imaginarias	4,78
29.1	Plus de asistencia	20,85
29.2	Plus de Asistencia Bomberos	25,91
30	Plus de Conducción – carné B	1,07
30	Plus de Conducción- DIN y carné C	1,34
31.1	Plus de Turnos	4,82
31.2	Plus Turnos Sab/Dom &Festivos	3,67
33.3.1	Kilometraje	0,36
33.3.3	Compensación km (<50 km)	2,16
33.3.3	Compensación km (>50 km)	4,33

4W-2721

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Cohesión Social e Igualdad

Extracto de la resolución n.º 2828/2020, de 9 de junio, por la que se da la segunda aprobación definitiva parcial de la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a municipios y entidades locales autónomas (ELAS) de la provincia de Sevilla del Programa para la Prevención de la Exclusión Social.

BDNS (Identif.): 509890.

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

Primero: *Beneficiarios.*

Las entidades locales de la provincia de Sevilla (exceptuando Sevilla capital).

Segundo: *Objeto.*

Promover el fomento de medidas que coadyuven a la prevención de la exclusión social a través del empleo temporal, de muy corta duración, que permita al menos a los destinatarios finales, disponer de unos recursos mínimos que le posibiliten salir del umbral de extrema necesidad, con la situación de peligro de exclusión social que ello supone.

Tercero: *Bases reguladoras.*

Las bases reguladoras están contenidas en la resolución n.º 2083/2020, de 29 de abril.

Cuarto: *Cuantía.*

— La cuantía financiada por la Diputación de Sevilla es de 1.199.977,66 €.

— La cuantía cofinanciada por las entidades locales es de 293.427,53 €.

Quinto: *Pago de la subvención.*

Los fondos concedidos a través de este Programa serán abonados en un sólo pago, autorizando el mismo en la presente resolución.

En Sevilla a 10 de junio de 2020.—El Director General del Área, Javier Guzmán Cuevas.

34W-3030

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2 (refuerzo bis)

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1055/2016 Negociado: RF.

N.I.G.: 4109144S20160011378.

De: D. MANUEL JESUS RIVAS SERRANO.

Abogado: FRANCISCO JAVIER SAINZ BUENO.
Contra: D. MANUEL AQUINO REINA, CLUB SANTA CLARA y CLUB ESPAÑOL LA RAQUETA.
Abogado: FRANCISCO DE ASIS VELASCO RANZ y ALBERTO DE LOS SANTOS DIAZ MATADOR.

EDICTO

D^a BELEN ANTON SOTO LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL REFUERZO BIS DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1055/16 se ha acordado citar a CLUB ESPAÑOL LA RAQUETA por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 01/07/20 a las 11,10 horas en la Oficina de refuerzo de este Juzgado sita en la 7^a Planta del Edificio Noga nº 26 y a las 11,20 horas en la Sala de Vistas sita en la misma planta del mencionado Edificio, debiendo comparecer personalmente y con los medios de prueba que intenten valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderá por falta injustificada de asistencia.

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

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

En Sevilla a 2 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Antón Soto.

6W-2946

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 408/2018 Negociado: 4
N.I.G.: 4109144420180004279
De: D/D^a. ALICIA ORTIZ ALES
Abogado:
Contra: D/D^a. A&V DESPACHOS ASOCIADOS SL y ANDRADE CHACON Y VAZQUEZ ASOCIADOS SC
Abogado:

EDICTO

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

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 408/2018 se ha acordado citar a A&V DESPACHOS ASOCIADOS SL y ANDRADE CHACON Y VAZQUEZ ASOCIADOS SC como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 9 DE SEPTIEMBRE DE 2020 A LAS 9.40 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AV/ LA BUHAIRA Nº 26. EDIF. NOGA 5ª PLANTA - 41018 - SEVILLA 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.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

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

Y para que sirva de citación a A&V DESPACHOS ASOCIADOS SL y ANDRADE CHACON Y VAZQUEZ ASOCIADOS SC.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 25 de febrero de 2020.—El Letrado de la Administración de Justicia, José Miguel Herrero Sánchez.

8W-1612

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1190/2019 Negociado: 50
N.I.G.: 4109144420190012991
De: D/D^a. MANUEL REYES RODRIGUEZ
Abogado:
Contra: D/D^a. ASESORAMIENTO Y FOMENTO DEL TRANSPORTE SL
Abogado:

EDICTO

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

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1190/2019 se ha acordado citar a ASESORAMIENTO Y FOMENTO DEL TRANSPORTE SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 10/09/2020 A LAS 10:45 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AV/ LA BUHAIRA Nº 26. EDIF. NOGA 5ª PLANTA - 41018 - SEVILLA 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.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

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

Y para que sirva de citación a ASESORAMIENTO Y FOMENTO DEL TRANSPORTE SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 19 de febrero de 2020.—El Letrado de la Administración de Justicia, José Miguel Herrero Sánchez.

8W-1405

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 1070/2019 Negociado: L

N.I.G.: 4109144420190010294

De: D/D^a. FREMAP MUTUA

Abogado: CARLOS JESUS AMARILLO ANDRADES

Contra: INSTITUTO NACIONAL SEGURIDAD SOCIAL, HORNO ALJARAFE SL, SEBASTIAN TERRON TERRON y TESORERIA GENERAL SEGURIDAD SOCIAL

Abogado: GUSTAVO CABELLO MARTINEZ

EDICTO

D/D^a DIANA BRU MEDINA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1070/2019 a instancia de la parte actora D/D^a. FREMAP MUTUA contra INSTITUTO NACIONAL SEGURIDAD SOCIAL, HORNO ALJARAFE SL, SEBASTIAN TERRON TERRON y TESORERIA GENERAL SEGURIDAD SOCIAL sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado Decreto y Providencia de fecha 21/10/19 del tenor literal siguiente:

DECRETO

Letrado/a de la Administración de Justicia D/D^a DIANA BRU MEDINA

En SEVILLA, a veintiuno de octubre de dos mil diecinueve

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- FREMAP MUTUA, presentó demanda de Seguridad Social frente a INSTITUTO NACIONAL SEGURIDAD SOCIAL, HORNO ALJARAFE SL, SEBASTIAN TERRON TERRON y TESORERIA GENERAL SEGURIDAD SOCIAL.

SEGUNDO.- La demanda ha sido turnada a este Juzgado y registrada con el número 1070/19.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- El Art. 82 de la LRJS establece que la letrada de la Administración de Justicia una vez examinados los requisitos formales de la demanda, procederá a su admisión a trámite y al señalamiento de día y hora en que hayan de tener lugar los actos de conciliación y juicio, el primero ante la Letrada de la Administración de Justicia y el segundo ante el Juez o Magistrado, citándose al efecto a las partes con entrega a la demandada y demás interesados de copia de la demanda y demás documentos a ella acompañados.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

DISPONGO:

Admitir la demanda presentada.

- Señalar el próximo 8 DE SEPTIEMBRE DE 2020 A LAS 10:00 HORAS, para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en Avenida de la Buhaira 26. Edificio NOGA. Planta 1^a. Sala n^o 11, debiendo comparecer en la secretaría de este Juzgado, situado en la planta 5^a, dicho día a las 9:45 HORAS para proceder a la acreditación de las partes de conformidad con el art. 89.7 de la LRJS.

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

- Se tiene por hecha la manifestación de la parte actora de acudir al juicio asistido o representada por Letrado en ejercicio, lo que pone en conocimiento de la demandada a los efectos del art. 21.2 de la LRJS.

- Requerir al Organismo demandado para que remita el expediente administrativo original o copia del mismo o de las actuaciones, y en su caso, informe de los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda, en el plazo de diez días. (Art. 143 LRJS).

- Se advierte a las partes que deben asistir al juicio con las pruebas de que intenten valerse y asimismo deben comunicar a este órgano judicial cualquier cambio de domicilio que se produzca durante la sustanciación de este proceso, (art. 155.5 LEC), así como la existencia de alguna causa legal que justificara la suspensión del acto de juicio a los que se les convoca (art. 83.1 y 2 LRJS y 188 LEC).

- Dar traslado a S.S.^a de las actuaciones, a fin de que se pronuncie sobre la prueba propuesta por el actor en su escrito de demanda consistente en DOCUMENTAL.

- Se pone en conocimiento a los profesionales que las vistas judiciales celebradas en Sala podrán ser descargadas en Arconte-Portal por aquellos profesionales que estén habilitados en el Censo del Ministerio de Justicia mediante Certificado Digital, en las primeras 48 horas desde que sean autorizados por el Órgano Judicial.

- Solo podrán descargarse en un plazo de 60 días, pasados los cuales no estarán disponibles.

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

Notifíquese la presente resolución a las partes

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

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

PROVIDENCIA DEL JUEZ SUSTITUTO D. ENRIQUE EMILIO MARTINEZ FERNANDEZ

En SEVILLA, a veintiuno de octubre de dos mil diecinueve

Dada cuenta, quedando enterado del señalamiento, vistas las pruebas propuestas por la parte actora en la demanda, librese Oficio a la TGSS para que aporte a este Juzgado el expediente administrativo solicitado en el Otrosí Digo.

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

Para la admisión del recurso deberá previamente acreditarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en Banesto nº 4427, utilizando para ello el modelo oficial, debiendo indicar en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "30" y "Social-Reposición", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la L.O 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta Banesto 0030 1846 42 0005001274, debiendo indicar el beneficiario, JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA, y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos (separados por un espacio) el código "30" y "Social-Reposición".

Lo mandó y firma S.S^a. Ante mí. Doy fe.

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

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

En Sevilla a 6 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

8W-921

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 987/2018 Negociado: K

N.I.G.: 4109144420180010710

De: D/D^a. FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION

Abogado: JOSE LUIS LEON MARCOS

Contra: D/D^a. CONELECT MULTISERVICIOS SL

Abogado:

EDICTO

D/D^a DIANA BRU MEDINA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 987/2018 a instancia de la parte actora D/D^a. FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION contra CONELECT MULTISERVICIOS SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 18/02/2020 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

DISPONGO:

Admitir la demanda presentada.

- Señalar para que tengan lugar los actos de conciliación y/o juicio sucesivamente, el primero ante la Secretaria Judicial, en la secretaria de este Juzgado, sita en Avenida de la Buhaira 26. Edificio NOGA. Planta 5^a, el día 8/09/2020 a las 10:05 HORAS y el segundo ante la Magistrada-Juez, que tendrá lugar en la sala de vistas de este juzgado sita en Avenida de la Buhaira 26. Edificio NOGA. Planta 1^a, Sala nº 11, señalado el mismo día a las 10:20 HORAS, advirtiéndose a la parte actora que de no comparecer al primero de los actos señalados se le tendrá por desistido de la demanda, y a la demandada que de no efectuarlo se celebrará el acto sin su presencia.

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

- Poner en conocimiento del demandado en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba de su interrogatorio, y que en caso de admitirse esta por el Magistrado-Juez en el acto del juicio, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales, y que en caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración. (art 91,2 y 91,4 LRJS).

- Se tiene por hecha la manifestación de la parte actora de acudir al juicio asistido o representada por Letrado en ejercicio, lo que pone en conocimiento de la demandada a los efectos del art. 21.2 de la LRJS.

- Se advierte a las partes que deben asistir al juicio con las pruebas de que intenten valerse y que podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de esta Ley, adoptando las medidas oportunas a tal fin, sin que ello dé lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes, justificando la sumisión a la mediación, y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente, que en todo caso no podrá exceder de quince días (art.82.3 LRJS).

- Asimismo deben comunicar a este órgano judicial cualquier cambio de domicilio que se produzca durante la sustanciación de este proceso, (art. 155.5 LEC), así como la existencia de alguna causa legal que justificara la suspensión de los actos de conciliación y/o juicio a los que se les convoca (art. 83.1 y 2 LRJS y 188 LEC).

- Se pone en conocimiento a los profesionales que las vistas judiciales celebradas en Sala podrán ser descargadas en Arconte-Portal por aquellos profesionales que estén habilitados en el Censo del Ministerio de Justicia mediante Certificado Digital, en las primeras 48 horas desde que sean autorizados por el Organismo Judicial. Solo podrán descargarse en un plazo de 60 días, pasados los cuales no estarán disponibles,

- Dar traslado a S.S.^a de las actuaciones, a fin de que se pronuncie sobre la prueba propuesta por el actor en su escrito de demanda consistente en INTERROGATORIO y DOCUMENTAL.

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

Notifíquese la presente resolución a las partes

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

LETRADA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

PROVIDENCIA DEL/DE LA MAGISTRADO-JUEZ D./Dña. MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA

En SEVILLA, a veintidós de octubre de dos mil dieciocho

Dada cuenta, quedando enterado del señalamiento, vistas las pruebas propuestas por la parte actora en la demanda cítese para interrogatorio al representante de la demandada, al que se advierte que, de no comparecer sin justa causa, podrán ser reconocidos como ciertos los hechos a que se refieran las preguntas; no obstante lo anterior, se pone en conocimiento de las partes que el anterior requerimiento o citación es una mera diligencia de preparación de la prueba (Art. 81-4 y 90-3 de la L.R.J.S.) y, por tanto, no implica pronunciamiento sobre la admisión o declaración de pertinencia de dicha prueba, que, en su caso, habrá de proponerse en el acto del juicio oral, una vez fijados los hechos litigiosos (Art. 87 de la L.R.J.S.), y resolverse en el mismo.

Para el caso de que la demandada sea una persona jurídica privada, se le apercibe que, si el representante legal de la misma que compareciere a juicio con facultades para responder al interrogatorio, no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona concedora directa de los mismos, conforme dispone el Art. 91-3 de la L.R.J.S., bajo apercibimiento de lo dispuesto en el apartado 2 de la misma norma legal citada.

Respecto de la prueba documental propuesta, requiérase a la demandada para que, en el acto del juicio, aporte los documentos interesados en el SEGUNDO OTROSÍ DIGO de la demanda, apartado Mas Documental, advirtiéndosele que, de no efectuarlo sin que medie justa causa, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la citada prueba; no obstante lo anterior, se pone en conocimiento de las partes que el anterior requerimiento o citación es una mera diligencia de preparación de la prueba (Art. 81-4 y 90-3 de la L.R.J.S.) y, por tanto, no implica pronunciamiento sobre la admisión o declaración de pertinencia de dicha prueba, que, en su caso, habrá de proponerse en el acto del juicio oral, una vez fijados los hechos litigiosos (Art. 87 de la L.R.J.S.), y resolverse en el mismo.

Asimismo, se accede a la prueba Documental solicitada por la parte actora en su demanda, consistente en librar oficio a la TGSS a fin de que informe sobre el epígrafe de la actividad económica de la demandada. Para la efectividad de lo acordado accédase a la base de datos de la TGSS a través del punto neutro judicial de este Juzgado, quedando su resultado unido a autos.

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

Lo mandó y firma S.S.^a. Ante mí. Doy fe.

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

En Sevilla a 18 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

8W-1475

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

El Excmo. Sr. Alcalde de Sevilla, con fecha 25 de mayo de 2020, se ha servido decretar lo que sigue:

«En uso de las facultades que me confiere el artículo 12 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; el artículo 104 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local y el art. 176.1, 2 y 4 del RD 781/1986, de 18 de abril, y visto el informe emitido por el Servicio de Recursos Humanos, resuelvo:

Primero: Dejar sin efectos el nombramiento de doña María Isabel González Barrera como personal eventual, en el puesto AseSORA Gabinete de Alcaldía, acordado por resolución de esta Alcaldía de fecha 18 de mayo de 2020, con efectividad del día 19 de mayo de 2020, atendiendo a las razones expuestas en el informe emitido por el Servicio de Recursos Humanos con fecha 20 de mayo de 2020.

Segundo: Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia.»

En Sevilla a 29 de mayo de 2020.—El Jefe de Servicio de Recursos Humanos, Ignacio Pérez Royo.

34W-2787

ARAHAL

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

Hace saber: Que la Delegación de Recursos Humanos, con fecha 5 de junio de 2020, ha dictado la siguiente resolución:

Decreto N.º 1363/2020.

Asunto.—Resolución delegada de recursos humanos – Aprobación bases reguladoras de las pruebas selectivas para proveer con carácter interino mediante el sistema de oposición, una plaza de Inspector Urbanístico, de Comercio y Medio Ambiente y creación de bolsa de empleo de Funcionario Interino A2.

Expte.—3903/2020.

Vistas las necesidades de servicio de los Departamentos Municipales de Urbanismo, Comercio y Medio Ambiente.

Resultando que la persona que desempeña el puesto de Inspector de Urbanismo y Comercio está en situación de Incapacidad Laboral, lo que está provocando que no puedan tramitarse multitud de expedientes, con los enormes perjuicios que ello conlleva para la adecuada prestación del servicio, siendo, por tanto, absolutamente necesario y urgente que sean desempeñadas las tareas correspondientes a dicha categoría profesional.

Visto el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a los funcionarios interinos.

Es por lo que, por medio del presente, y en ejercicio de las competencias que me han sido conferidas en virtud de la delegación efectuada por la Alcaldía de este Ayuntamiento, mediante Decreto 1264/2019, de 21 de junio, por el presente, resuelvo:

Primero.—Aprobar las Bases Reguladoras de las Pruebas Selectivas para proveer con carácter interino mediante el sistema de oposición, una plaza de Inspector Urbanístico, de Comercio y Medio Ambiente y creación de una Bolsa de Empleo de Funcionario Interino A2, que se relacionan a continuación:

BASES REGULADORAS DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA PROVEER CON CARÁCTER INTERINO MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN, UNA PLAZA DE INSPECTOR URBANÍSTICO, DE COMERCIO Y MEDIO AMBIENTE Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO DE FUNCIONARIO INTERINO A2

Primera. *Objeto de la convocatoria.*

1. Es objeto de la presente convocatoria la provisión de una plaza de inspector urbanístico, de comercio y medio ambiente, escala Administración Especial, vacante en la plantilla de funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Arahál, por enfermedad de su titular, procedimiento de selección de oposición de tramitación urgente, con arreglo a las presentes bases. Además se crea una bolsa de funcionarios Grupo A, Subgrupo A2.

- Grupo: A.
- Subgrupo: A2.
- Escala: Administración Especial.
- Subescala: Técnica.
- Clase: Técnico medio.
- Denominación: Inspector urbanístico, de Comercio y Medio Ambiente.
- Funciones encomendadas: Control e inspección de las obras mayores y menores del término municipal, así como en materia de Comercio y Medio Ambiente, estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior. La directa realización de actividades para las que capacita específicamente su titulación. Instrucción de procedimientos sancionadores en materia de Urbanismo, Comercio y Medio Ambiente.
- Sistema de selección: oposición.

El nombramiento será a jornada completa y las retribuciones corresponderán con el sueldo fijado para el grupo, nivel y complementos aprobados en el presupuesto municipal.

2. Las presentes bases se regirán por lo dispuesto en:

- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local.
- El Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.
- La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- El Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

3. Para participar en el proceso selectivo de oposición libre, los/as aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los requisitos establecidos en la base segunda.

Segunda. *Requisitos.*

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

- a. Tener la nacionalidad española. Además, y conforme con lo establecido en la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, podrán acceder los nacionales de los demás estados miembros de la Unión Europea, así como los extranjeros que reúnan la condición de cónyuges de españoles o de 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 menores de 21 años o mayores que vivan a sus expensas.

Las mismas reglas se aplicarán, en su caso, a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los tratados internacionales realizados por la Comunidad Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

El acceso al empleo público como personal funcionario/ a, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 del artículo 57 de la R D L 5/2015, de 30 de octubre.

- b. Tener cumplidos los 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c. No estar incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad de las establecidas en la normativa vigente en la función pública.
- d. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- e. Estar en posesión o en condiciones de obtener a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, el título de licenciatura, grado universitario o similar de Arquitectura Técnica.
- f. 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/a, 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 g. El conocimiento adecuado del castellano por nacionales de otros países que lo serán antes de efectuarse el nombramiento de funcionario/a de carrera.
- h. Haber abonado el importe de la tasa por derechos de examen (31,50 euros).

2. Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente al presentar la solicitud a la que se adjuntará copia del DNI y título académico compulsados.

Tercera. *Presentación de solicitudes.*

1. En el plazo de veinte días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán, conforme al modelo que figura en el Anexo II su solicitud dirigida al titular de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, manifestando que reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos, acompañada de fotocopia del DNI compulsada, pasaporte o documento nacional equivalente en el caso de extranjeros y fotocopia del título académico exigido debidamente compulsada.

De finalizar el plazo de presentación de instancias en día hábil en el que el registro municipal de entrada de documentos se encuentre cerrado se entenderá finalizado el plazo el primer día hábil siguiente.

Los aspirantes con discapacidad deberán acompañar a la solicitud un informe expedido por órgano competente en la materia que acredite tener la capacidad para ejercer el puesto al que se pretende aspirar.

2. Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, con cita previa, o conforme a lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3. Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá a el/la interesado/a para que en el plazo de cinco días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto.

4. Tendrá la consideración de defecto no subsanable la solicitud extemporánea.

La solicitud deberá ir acompañada del justificante de pago de la tasa correspondiente por derechos de examen, cuya cuantía asciende a 36,50 euros, que deberá ingresarse en la cuenta municipal de este Ayuntamiento, en la entidad bancaria Caja Rural del Sur ES60 3187 0301 8345 1557 5423 debiendo especificar, nombre y apellidos del opositor, D.N.I. y convocatoria a la que oposita.

La falta de acreditación del pago de la tasa o pago de cantidad inexacta, determinará la exclusión definitiva del solicitante. La exclusión definitiva del proceso selectivo por causa imputable al aspirante o la no presentación o realización del ejercicio de la fase de oposición, no dará lugar a la devolución de la tasa.

Cuarta. *Admisión de aspirantes y fecha de realización de las pruebas.*

1. Expirado el plazo de presentación de instancias, se dictará resolución de Alcaldía en el plazo máximo de cinco días hábiles en la que se aprobará la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as y la causa de exclusión, en su caso.

Dicha resolución se publicará en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de cinco días hábiles para subsanación de defectos y presentación de reclamaciones, que serán resueltas mediante resolución de la Alcaldía-Presidencia. La lista definitiva se publicará en la forma indicada anteriormente. Las listas provisionales se entenderán automáticamente elevadas a definitivas si no hay aspirantes inicialmente excluidos, por lo que, no sería necesario dejar transcurrir los cinco días antes citados.

Publicándose de modo inmediato la lista definitiva donde se determinará el lugar, fecha y hora de comienzo de los ejercicios y la composición nominal del Tribunal calificador.

2. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor, invocados previa y debidamente justificados, que serán apreciados libremente por el Tribunal Calificador. La no presentación del aspirante en el momento de ser llamado, determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el proceso de selección en las pruebas selectivas, se establecerán para las personas con minusvalía que lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización, si bien sometándose a la misma prueba que el resto de los aspirantes.

Quinta. *Tribunal calificador.*

1. El Tribunal calificador estará constituido por un/a Presidente/a, tres Vocales y un/a Secretario/a.
 - Presidente: Funcionario del Ayuntamiento de Arahal o de otra Entidad Local.
 - Vocales: Tres funcionarios/as del Ayuntamiento de Arahal o de otras Administraciones Públicas.
 - Secretario: La Secretaria General del Ayuntamiento de Arahal o persona en quien delegue.

2. Deberá su composición cumplir lo estipulado en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
3. Los/as vocales del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel a la exigida para el ingreso en la plaza convocada.
4. Junto a los titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.
5. El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente/a, un Vocal y el/la Secretario/a.
Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.
6. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los/as aspirantes podrán promover la recusación en los casos del art 24 de la Ley 40/2015.
No podrán ser miembros del Tribunal de haber realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso en los 5 años anteriores a la publicación de la convocatoria.
7. Las resoluciones del Tribunal vinculan a la Administración sin perjuicio de que ésta en su caso, pueda proceder a su revisión.
8. La voluntad del Tribunal en vista a la calificación de las pruebas podrá formarse por unanimidad de sus miembros o por mayoría de los miembros del órgano de selección. En todo caso, corresponderá a la Presidencia del órgano de selección dirimir los empates con su voto de calidad.

Sexta. *Procedimiento de selección.*

1. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos/as quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal. En este caso, se podrá examinar a los aspirantes afectados/as por estas circunstancias siempre que no haya finalizado la prueba o de haber finalizado cuando no se entorpezca el desarrollo de la convocatoria con perjuicio del interés general o de terceros.
2. El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad.
3. De cada sesión que celebre el Tribunal se levanta acta por el/la Secretario/a donde se hará constar las calificaciones de los ejercicios de los aspirantes que los hayan superado.

Fase de oposición.

En la fase de oposición los aspirantes deberán superar las siguientes pruebas, siendo el resultado final la suma de las puntuaciones obtenidas en ambos ejercicios.

Entre el primer y el segundo ejercicio no podrán transcurrir menos de 72 horas.

— *Primer ejercicio.* Teórico (Supondrá el 50% de la calificación).

Los aspirantes realizarán un test de 100 preguntas con cuatro respuestas alternativas propuesto por el Tribunal de entre las materias que figuren en el temario de la convocatoria que se determina en el Anexo I de la presente convocatoria.

Existirán 10 preguntas de reserva para el caso que alguna de las 100 preguntas principales fueran anuladas.

Los aciertos tendrán un valor de 0,10 puntos.

Los fallos se penalizarán con 0,033 puntos.

Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos (El Tribunal tiene libertad para determinar donde se fija el 5). Para su realización se dispondrá de 100 minutos como máximo para contestar las 110 preguntas.

Las puntuaciones obtenidas en este ejercicio serán objeto de publicación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web municipal. Los aspirantes dispondrán de un plazo de 5 días naturales a contar desde el día siguiente de la publicación, para presentar posibles reclamaciones. Transcurrido el cual, sin que exista reclamación alguna, el listado de calificaciones devendrá en definitivo. Momento en el cual se determinará el lugar, fecha y hora de comienzo del segundo ejercicio.

La no superación de este primer ejercicio supondrá la eliminación del aspirante del proceso selectivo.

— *Segundo ejercicio.* Práctico (supondrá el 50% de la calificación).

Consistirá en la resolución en un periodo máximo de 90 minutos de uno o varios casos prácticos propuestos por el Tribunal. Se valorará la concreción, exactitud y validez de la resolución. Este ejercicio se calificará con un máximo de 10 puntos, entendiéndose que superan la prueba aquellos aspirantes que obtengan un mínimo de 5 puntos. (El Tribunal tendrá libertad para determinar donde se fija el 5). La no superación de este ejercicio supondrá la eliminación del aspirante del proceso selectivo.

(Es decir, que será necesario obtener un mínimo de 5 puntos en cada uno de los ejercicios para superar la oposición)

Las calificaciones de este segundo ejercicio serán publicadas en el tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento de Arahal.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de 5 días naturales a contar desde el día siguiente de la publicación, para presentar posibles reclamaciones.

Séptima. *Calificación definitiva.*

1. La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en ambos ejercicios que hayan sido superados con al menos 5 puntos en cada uno, teniendo en cuenta que ha considerado como 5 el Tribunal calificador.

2. En el supuesto de que dos o más personas obtuvieran igual puntuación, el orden de prelación, se establecerá atendiendo a la mayor calificación obtenida en el ejercicio práctico.

En caso de persistir el empate, y visto que parece que este año no se ha realizado el sorteo, debido a la crisis sanitaria, en aplicación de la Resolución de 15 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado el orden de actuación

de los aspirantes en todas las pruebas selectivas en la Administración General del Estado que se convoquen desde el día siguiente a la publicación de esta Resolución hasta la publicación del resultado del sorteo correspondiente al año 2020, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «Q», atendiendo, a estos efectos, a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

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

Octava. Presentación de documentos.

1. El aspirante que hubiera superado la oposición y sea llamado para su incorporación al puesto, presentará en el Ayuntamiento, dentro del plazo de cinco días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados/as, los documentos acreditativos de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria en lo referente a la constitución de la bolsa de empleo los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria en caso de ser llamados.

2. Si dentro del plazo indicado, salvo fuerza mayor, el aspirante propuesto no presenta la documentación o no reúne los requisitos exigidos o incurre en falsedad documental, no podrá ser nombrado/a funcionario/a interino/a y quedarán anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

En este caso, se procederá al llamamiento de la persona que ostente la segunda mayor puntuación y así sucesivamente, otorgándosele un plazo de 3 días hábiles para aportar la documentación requerida.

Novena. Propuesta final, nombramiento, toma de posesión y cese.

Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes superior al número de plazas convocadas, el aspirante será nombrado/a funcionario/a interino/a, y deberá tomar posesión en el plazo de 48 horas, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento en idéntico plazo (48 horas) deberá ejercer la opción prevista en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. De no tomar posesión en el plazo indicado se entenderá que renuncia a todos los derechos derivados del proceso selectivo.

Décima. Funcionamiento de la bolsa de empleo.

Todas las personas que superen el proceso de selección serán incluidas en una bolsa de empleo para los futuros nombramientos que resulten necesarios a fin de cubrir vacantes, ordenadas según la puntuación obtenida.

El integrante de la bolsa que sea nombrado causará baja en la bolsa, y una vez que finalice su nombramiento con el Ayuntamiento volverá a causar alta en la bolsa de empleo en el puesto de la misma que le corresponda en relación con los puntos obtenidos.

La renuncia a un puesto de trabajo ofertado supondrá la exclusión del aspirante de la bolsa de empleo, salvo que concurra una de las siguientes circunstancias:

- Parto, baja por maternidad o situaciones asimiladas.
- Enfermedad grave que impida la asistencia al trabajo, siempre que se acredite debidamente.
- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Undécima. Recursos.

Contra las presentes bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que este se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los/as interesados/as podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

Segundo.—Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el tablón de anuncios del mismo.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente.

En Arahal a 5 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Márquez González.

4W-2924

CARMONA

BASES ESPECÍFICAS QUE HAN DE REGIR EN LA CREACIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL PARA LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE TRABAJADOR/A SOCIAL, A EFECTOS DE CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL O NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIO/A INTERINO/A POR EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARMONA (SEVILLA).

Primera.— Objeto de la convocatoria.

1.1 Las presentes bases tienen por objeto la selección de personal para su inclusión en bolsa de trabajo para su contratación laboral temporal o nombramiento de funcionario/a interino/a en la categoría profesional de Trabajador/a Social, Grupo A2, cuando las necesidades de los centros de trabajo, departamentos o servicios del Excmo. Ayuntamiento de Carmona (Sevilla) requieran esta fórmula contractual no permanente.

1.3 Ámbito temporal: Con carácter general, la vigencia de la Bolsa de Trabajo derivada de la presente convocatoria será de seis años desde el día de la publicación de aquélla.

La Bolsa de Trabajo de la presente convocatoria se renovará y ampliará cada dos años en las fechas que previamente se acuerden, pudiendo aspirar a la inclusión en ella, cualquier interesado o simplemente actualizar su curriculum vitae los que ya integran dicha

bolsa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2 del Reglamento de Creación y Funcionamiento de las Bolsas de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

1.4 La Bolsa de Trabajo resultante de las presentes bases, anula la bolsa existente en el ámbito funcional de la presente convocatoria.

Aquellas personas que en la fecha de publicación de la presente convocatoria presten servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Carmona (Sevilla) mediante una relación jurídica de carácter temporal (personal laboral/funcionario interino) por su pertenencia a cualquier bolsa de trabajo, o estén incluidos en la Bolsa citada anteriormente, podrán participar en esta convocatoria para tener derecho a ulteriores contrataciones en el ámbito de las misma.

Segunda.— *Normas generales.*

El proceso selectivo de concurso-oposición se regirá por lo previsto en las presentes bases y, en su defecto, se estará a lo establecido en el R.D. Leg 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en el R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local; en la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medida para la Reforma de la Función Pública; en el R.D. 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; en el R.D. 364/95 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y en cualquier otra disposición aplicable.

Tercera.— *Requisitos de los aspirantes.*

3.1. Los aspirantes que participen en esta convocatoria habrán de poseer los siguientes requisitos:

3.1.1. Tener nacionalidad española o ser nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea. También podrán acceder, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas:

El cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar los descendientes menores de veintiún años o mayores de dicha edad que sean dependientes.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Los extranjeros con residencia legal en España.

Los aspirantes que sean nacionales de Estados no pertenecientes a la Unión Europea o al Acuerdo del Espacio Económico Europeo deberán aportar fotocopia del Permiso de Residencia Permanente o, en su caso, del permiso de trabajo y residencia.

3.1.2. Haber cumplido dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa el día en que termine el plazo de presentación de solicitudes.

3.1.3. Poseer la titulación de Grado en Trabajo Social o equivalente. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

3.1.4. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

Con carácter previo, a la contratación laboral temporal o nombramiento de funcionario interino, el Excmo. Ayuntamiento de Carmona podrá verificar el cumplimiento de este último requisito, de conformidad con lo establecido en el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.1.5. No haber sido separado 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 ejercer funciones similares a las que desempeñaba, en el que hubiese sido separado o inhabilitado.

En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado 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.

3.2. Los requisitos establecidos en las normas anteriores deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias y mantenerse durante todo el proceso, así como, en su caso, en el momento de formalización de los contratos. La acreditación de dichos requisitos se efectuará ante el Departamento de RR.HH. del Excmo. Ayuntamiento de Carmona (Sevilla) en el momento de formalizar el contrato de trabajo/nombramiento de funcionario interino que haya sido ofertado al candidato.

Cuarta.— *Solicitudes.*

4.1. Solicitudes.

Para ser admitido en el proceso selectivo, los aspirantes tendrán que solicitarlo mediante instancia dirigida al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona (Sevilla), con indicación de la Categoría Profesional exigida, sus datos personales y manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la base 3ª de esta convocatoria, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias.

El modelo de solicitud podrá obtenerse consultando la página web <http://www.carmona.org>. (servicios Servicio Atención Ciudadana (S.A.C.) Procedimientos solicitud de admisión para pruebas selectivas).

4.2. Lugar de presentación.

El impreso de solicitud, debidamente cumplimentado, se presentará en el Registro General de Documentos en la Oficina de Atención Ciudadana (S.A.C) del Excmo. Ayuntamiento de Carmona (Sevilla), C/ El Salvador n.º 2.

También podrán remitirse mediante las demás formas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

4.3. Plazo de presentación.

El plazo de presentación de solicitudes, así como de la documentación adjunta para acreditar los méritos especificados en la fase de concurso, será de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla; publicándose, asimismo, las bases de la convocatoria en la página web del Ayuntamiento y en el tablón de anuncios; el resto de anuncios derivados del proceso selectivo se publicarán en la página web y en el tablón de anuncios de la Corporación.

4.4. Derechos de Examen.

A las instancias deberán adjuntarse el correspondiente documento de liquidación de los derechos de examen, que en este caso ascenderá a 15,75 €.

En aquellos casos en que el aspirante figure como demandante de empleo, y que no esté percibiendo la prestación por desempleo, la cuantía de los derechos de examen se reducirá en un 50%. Debiendo acreditar, el sujeto pasivo las circunstancias descritas, mediante la presentación de certificado de inscripción como demandante de empleo y de no estar percibiendo la prestación por desempleo, emitido por el Servicio Público de Empleo Estatal (S.P.E.E.) -Oficinas de Empleo-. No se admitirá el certificado de mejora de empleo.

4.5. Veracidad de los documentos.

Si se hubiera falseado algún documento presentado por los solicitantes para la inclusión en el proceso selectivo, el Excmo. Ayuntamiento lo excluirá de las pruebas, de las Bolsas de Trabajo o rescindirán el contrato de trabajo, en su caso, al beneficiario de la falsedad.

Quinta.— Admisión de candidatos y justificación de méritos.

5.1 Listas de aspirantes admitidos y excluidos

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, se publicarán las listas que integrarán a todos aquellos aspirantes que hayan presentado solicitud, indicándose si han sido admitidos o excluidos y, en este último caso, la causa de su exclusión, la composición de las Comisiones de Valoración y la fecha de comienzo de las pruebas, tanto en el Tablón de Edictos como en la página web del Excmo. Ayuntamiento de Carmona (Sevilla).

Los aspirantes excluidos así como los que no figuren en la relación de admitidos ni en la de excluidos, dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de las listas, a fin de subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

5.2 Admisión de documentación justificativa de los méritos.

La documentación justificativa de aquellos méritos alegados deberá presentarse en el momento de presentación de la solicitud, procediéndose a valorar por las Comisiones de Valoración únicamente los méritos que hayan sido documentados y presentados en dicho plazo.

Sexta.— Sistema de selección.

6.1. El procedimiento de selección constará de dos partes:

A) Oposición (máximo 20 puntos).

B) Concurso (máximo 20 puntos).

A) Fase de oposición.

Único ejercicio: Consistirá en la resolución, por escrito, de varios supuestos prácticos determinados por la Comisión de Valoración relacionados con el temario anexo a las bases y atendiendo a las funciones propias del puesto a proveer. Será la Comisión la que determine la duración de la prueba, debiéndose obtener una puntuación mínima de 10 puntos para superar la misma. La Comisión de Valoración podrá decidir el sistema de puntuación para cada supuesto práctico, con una puntuación total no superior a 20 puntos.

B) Fase de concurso.

Esta fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio, y se valorará, en el caso de que él o la aspirante haya superado la fase de oposición.

Los aspirantes alegarán sus méritos en el plazo de presentación de solicitudes, acreditándolos documentalmente en ese momento, mediante documentos originales o copias debidamente compulsadas.

Los méritos a valorar por la Comisión de Valoración, a efectos de determinar la puntuación en la fase de concurso, serán los acreditados documentalmente, no tomándose en consideración los alegados con posterioridad a la finalización del plazo de solicitudes.

La Comisión de Valoración resolverá sumando la puntuación obtenida en función de los méritos alegados y acreditados de conformidad con el siguiente baremo:

A) Titulaciones académicas.

No se valorarán como mérito la titulación mínima exigida para el puesto de trabajo ofertado.

Se valorarán las titulaciones académicas acreditadas por los concursantes, relacionadas con el puesto de trabajo, que sean superiores a la exigida en la convocatoria.

— Título de Diplomado/a Universitario, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico o equivalente según la legislación, relacionado con el puesto: 3 puntos.

— Título de Grado sin máster: 4 puntos.

— Título de Grado con máster oficial adicional, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente según la legislación: 5 puntos.

— Título oficial de Doctor: 6 puntos.

* La valoración de los títulos académicos de nivel superior excluye la valoración de los títulos de nivel inferior necesarios para la obtención de aquéllos.

* Por cada diplomatura adicional se sumará un punto más.

* Por cada grado o licenciatura adicional se sumarán dos puntos más.

La puntuación máxima será de 6 puntos.

B) Ejercicios o pruebas superadas en procesos selectivos:

Por cada ejercicio o prueba superado en procesos selectivos para acceso al puesto de trabajo ofertado en la convocatoria, ya se trate de personal funcionario (interino/carrera) o de personal laboral (temporal/indefinido), convocados por cualquiera de las Adminis-

traciones Públicas. No se valorarán ejercicios o pruebas superados en procesos selectivos para formación de bolsas de empleo, listas de espera o similares: 1 punto.

La puntuación máxima será de 3 puntos.

C) Conocimiento de idiomas:

Por cada titulación acreditativa de conocimientos de idiomas, atendiendo a los niveles establecidos en el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), o a los niveles equivalentes para idiomas no incluidos dentro del Marco común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER)

— Nivel C2: 1,50 puntos.

— Nivel C1: 1,25 puntos.

— Nivel B2: 1,00 puntos.

* Para estudios universitarios, se contarán estos puntos a partir del Nivel B2 (este inclusive).

La puntuación máxima será de 2,00 puntos.

D) Formación continuada.

1º.— Por participar como alumno en cursos y seminarios de formación, si se cumplen los siguientes requisitos:

a) Tratarse de materias exclusiva y directamente relacionadas con las funciones encomendadas al puesto ofertado, siempre que se trate de acciones formativas organizadas por alguna de las siguientes instituciones:

Administración Pública, Universidad (pública o privada), Colegios Profesionales, Institutos o Escuelas Oficiales, institución sindical o privada, si cuenta con la colaboración u homologación de una Administración o institución de Derecho Público.

b) En ningún caso se tendrán en cuenta las actividades en cuya documentación justificativa no conste expresamente el n.º de horas o créditos.

d) En caso de que haya dos o más cursos con el mismo contenido, sólo será considerado el de mayor duración.

2º.— Las actividades formativas se valorarán de la forma siguiente:

— Más de 100 horas: 0,60 puntos.

— De 81 a 100 horas: 0,50 puntos.

— De 61 a 80 horas: 0,40 puntos.

— De 41 a 60 horas: 0,30 puntos.

— De 25 a 40 horas: 0,20 puntos.

— De 10 a 24 horas: 0,10 puntos.

— Máster o títulos de postgrado que no se ajuste a la implantación de los grados por el Plan EEEES, si supera las 100 horas: 0,70 puntos.

No se valorarán, en ningún caso:

— Los cursos sobre materias que no guarden relación con las funciones propias del puesto de trabajo ofertado.

— Los cursos de prevención de riesgos laborales.

— Los cursos pertenecientes a titulaciones académicas.

— Los cursos de doctorado.

— Los cursos derivados de procesos selectivos cuya realización sea requisito previo necesario para el acceso a un cuerpo o escala de funcionario o de personal laboral.

— Las sucesivas ediciones organizadas de un mismo curso.

— Los cursos que no vengan cuantificados por horas deberán expresarse en créditos, y será la Administración la que realice su equivalencia en horas, según la normativa aplicable.

— La asistencia o participación en jornadas, congresos, seminarios y talleres, ni los cursos de duración inferior a 10 horas.

La puntuación máxima por valoración de cursos será de 3 puntos.

E) Experiencia profesional.

a) Por cada mes completo de servicio en puestos de igual o similar categoría al del objeto de la convocatoria en el sector público, según la Ley 39/2015, como funcionario o personal laboral: 0,10 puntos.

b) Por cada mes completo de servicio en puestos de igual o similar categoría al del objeto de la convocatoria en empresa privada: 0,06 puntos.

* Los periodos o fracciones inferiores a los indicados con anterioridad no computarán a efectos de valoración.

La puntuación máxima por este concepto será de 8 puntos.

E) Otros méritos.

a) Por publicaciones en libros de carácter científico relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,40 puntos.

b) Por cada publicación en revistas de carácter científico relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,15 puntos.

c) Por cada Ponencia en Congresos relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

1. De ámbito Internacional: 0,10 puntos.

2. De ámbito Nacional: 0,05 puntos.

d) Por cada Comunicación en Congresos relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

De ámbito Internacional: 0,10 puntos.

De ámbito Nacional: 0,05 puntos.

e) Por cada Premio de Investigación otorgado por sociedades científicas y/o Organismos oficiales relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

De ámbito Internacional: 0,60 puntos.

De ámbito Nacional: 0,30 puntos.

f) Trabajo de Investigación relacionados con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,50 puntos.

La puntuación máxima por este concepto será de 1,00 puntos.

Séptima.— *Puntuación y ordenación de los candidatos.*

7.1. Calificaciones y ordenación de los aspirantes.

La Comisión de Valoración procederá: en primer lugar, a efectuar la calificación del ejercicio práctico de la oposición, y en segundo lugar, a valorar los méritos alegados y acreditados por los aspirantes que hayan superado la fase de la oposición. La nota final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la aplicación del baremo, y, en segundo lugar, por la suma de los puntos obtenidos en la fase de oposición.

En los supuestos en los que se obtuviese igual puntuación por algún o algunos de los candidatos, los desempates se dirimirán atendiendo a los siguientes criterios:

1º. Mayor puntuación en el ejercicio práctico.

2º. Mayor puntuación en el apartado de experiencia profesional.

3º. Mayor puntuación en el apartado de formación.

4º. De persistir el empate, se estará al orden alfabético que determine la letra resultante del sorteo para las Administraciones Públicas vigente al tiempo de establecer el orden definitivo.

7.2. Publicación provisional de las calificaciones y ordenación de los aspirantes.

La Comisión de Valoración hará pública la relación de candidatos, por el orden de puntuación alcanzado, con indicación de la puntuación obtenida en los diferentes apartados y la puntuación total.

Las calificaciones otorgadas por la Comisión de Valoración serán publicadas en el tablón de edictos y en la página web municipal.

7.3. Plazo de reclamaciones.

Los interesados disponen de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de su publicación, para presentar por escrito, las alegaciones que estimen pertinentes, las cuales no tendrán carácter de recurso.

El plazo de reclamaciones no puede confundirse con el de una prórroga para la presentación de otros méritos que no se alegasen al presentar la solicitud.

7.4. Publicación definitiva de las calificaciones y ordenación de los aspirantes.

Las calificaciones adquirirán la condición de definitivas una vez transcurrido el plazo previsto sin que se presente reclamación alguna o, en su caso, una vez resueltas las reclamaciones presentadas.

Concluido el proceso de selección, la Comisión de Valoración hará pública la relación de candidatos, por el orden de puntuación alcanzado, con indicación de la puntuación obtenida en los diferentes apartados y fases, y la puntuación total, elevando dicha propuesta al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona (Sevilla).

7.5. Recursos.

Contra las mencionada lista definitiva, pueden los interesados interponer, con carácter potestativo, recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente, en el plazo de un mes desde su publicación.

7.6. Entrada en vigor

La Junta de Gobierno Local por delegación del Sr. Alcalde-Presidente aprobará y ordenará publicar la lista definitiva, quedando constituida la Bolsa de Trabajo a efectos de contratación temporal o nombramiento de personal interino en la categoría profesional a las que se refiere esta convocatoria. Dicha aprobación se publicará en el Tablón de Edictos y en la página web municipal.

Octava.— *Comisión de valoración.*

8.1. La selección de los candidatos a la Bolsa de Trabajo se realizará por la correspondiente Comisión de Valoración designada.

8.2. La Comisión de Valoración estará constituida por un Presidente designado por el Sr. Alcalde-Presidente, un Secretario que será el de la Corporación o empleado público en quien delegue, que actuará con voz pero sin voto, y Cuatro Vocales designados por el Sr. Alcalde-Presidente, uno de ellos a propuesta del Comité de Empresa o Junta de personal, según el caso. Del mismo modo, se designará un suplente para cada miembro de la Comisión de Valoración.

Todos los miembros de la Comisión deberán poseer titulación de igual nivel o superior a la exigida para el acceso a la categoría objeto de convocatoria específica y ser funcionario de carrera o personal laboral fijo.

8.3. Para la válida actuación de la Comisión se requerirá la presencia del Presidente y el Secretario o, en su caso, de quienes les sustituyan y de la mitad, al menos, del resto de sus miembros, titulares o suplentes.

8.4. La actuación de las Comisiones se ajustará en todo momento a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre del régimen jurídico del sector público.

8.5. Las Comisión podrá disponer la incorporación a la misma de asesores especialistas que colaborarán exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y bajo la dirección de la citadas Comisiones.

8.6. En el desarrollo del proceso selectivo, la Comisión queda autorizada para resolver cuantas dudas puedan plantearse en aplicación de estas bases y adoptar los acuerdos precisos para el buen orden de la convocatoria en todo lo no previsto por las presentes bases y demás normativa aplicable.

8.7. Contra las resoluciones de la Comisión de Valoración y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión podrá interponerse recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona (Sevilla).

ANEXO

Temario

1.— Legislación básica de Servicios Sociales: Ley Autonómica de los Servicios Sociales en Andalucía. Ley 9/2016, de 27 de diciembre de Servicios Sociales de Andalucía. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención

a las personas en situación de dependencia. Decreto 168/2007, de 12 de junio por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Decreto-Ley 3/2017, de 19 de diciembre, por el que se regula la Renta Mínima de Inserción Social en Andalucía. Orden de 30 de julio de 2019, por la que se aprueba y publica el instrumento para la valoración de la gravedad de las situaciones de riesgo, desprotección y desamparo de la Infancia y adolescencia. Orden de 30 de julio de 2019, por la que se aprueba el formulario normalizado de la hoja de notificación de posibles situaciones de riesgo y desamparo de la infancia y adolescencia.

2.— II Plan de Infancia y Adolescencia de Andalucía 2016-2020.

3.— Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.— Normativa en materia de Protección de Datos: Reglamento Europeo y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

5.— Los Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma Andaluza. Marco Jurídico. La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Competencias y funciones. La financiación de los Servicios Sociales.

6.— Los Servicios Sociales Comunitarios. Concepto. Objetivos. Áreas de Actuación. Ubicación física y programas.

7.— Los Servicios Sociales Especializados. Conceptos. Objetivos. Coordinación entre Servicios Sociales Comunitarios y Servicios Especializados.

8.— Los Servicios Sociales en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona. Organización y funcionamiento.

9.— Servicio de información, orientación, valoración y asesoramiento. Funciones del Trabajador Social.

10.— Técnicas básicas en Trabajo Social. La entrevista: bases conceptuales y diferentes tipos de entrevista. El informe social. Ficha Social. Historia Social.

11.— La ética profesional del Trabajo Social. El secreto profesional. Conflictos éticos en la práctica profesional.

12.— Servicio de Ayuda a Domicilio. Objetivos y funciones del Programa. Actividades y funciones del Trabajador Social.

13.— La Dependencia. Marco conceptual. Desarrollo de sistemas de atención para la dependencia en Europa. Situación actual en España y Andalucía. Demanda potencial, principales colectivos e impactos de la dependencia. Modelo de oferta de servicios. Financiación de la dependencia.

14.— Infancia y adolescencia. Los niños, sujetos de derechos. La evolución y desarrollo de los derechos de la infancia. Protección del menor. Situaciones de riesgo en la infancia: la prevención, la detección y factores de riesgo. El maltrato y abuso sexual infantil. El Trabajador Social en los distintos niveles de intervención y coordinación entre los distintos servicios. Análisis de los problemas de la juventud andaluza. Estrategias de intervención del Trabajador Social en este sector.

15.— La familia. Modelos familiares en la sociedad actual. Las familias con factores de riesgo. La familia multiproblemática. Políticas de apoyo a la familia en las distintas administraciones. Planes de apoyo a la familia: Estatal y autonómico.

16.— La Mujer. La violencia de género y familiar. Competencias de la Administración Local. Planes de Igualdad de Oportunidades de las mujeres.

17.— Personas Mayores. La intervención del Trabajador Social en la coordinación de servicios y recursos para la atención y bienestar de las personas mayores. Niveles de intervención. Competencias de la Administración Estatal, Autonómica y Local. Servicios de atención diurna y residencial.

18.— Personas con discapacidad. Conceptos básicos. Necesidades y apoyo a las personas con discapacidad a lo largo del ciclo vital. La integración y normalización. Competencias de la Administración Estatal, Autonómica y Local. Servicios y prestaciones.

19.— La exclusión social. Concepto de pobreza, desigualdad y exclusión social. El concepto de renta mínima y la inserción social. La intervención del Trabajador Social ante la pobreza y la exclusión.

20.— La atención socio sanitaria. Unidades funcionales, servicios y programas de atención sociosanitaria. Alternativas para la atención socio sanitaria a agudos y cuidados continuados.

En Carmona a 29 de mayo de 2020.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Ávila Gutiérrez.

6W-2770

GERENA

Se hace saber para general conocimiento, que en sesión telemática extraordinaria y urgente celebrada el 8 de abril de 2020, en el punto tercero del orden del día, por mayoría absoluta, el Pleno del Ayuntamiento, aprobó, con carácter provisional, con ocasión de la aprobación de los Presupuestos de 2020, los siguientes acuerdos, que a continuación se reproducen de forma literal, relativos al régimen retributivo de los cargos de los miembros de la Corporación y la determinación del número y características de los puestos de personal eventual:

«Sexto.— Aprobar el siguiente régimen de dedicación y retribución de los cargos de los miembros de la Corporación, atendiendo al nivel de dedicación y de responsabilidad de cada uno de ellos, teniendo en cuenta que las retribuciones que se detallan se percibirán en catorce pagas repartidas en doce mensualidades, siendo estas doble en los meses de junio y diciembre, con el consiguiente alta en el Régimen General de la Seguridad Social:

Régimen de dedicación y retribución de los cargos de los miembros de la corporación

<i>Cargos</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Retribución bruta anual (14 pagas repartidas en 12 mensualidades)</i>
Alcalde-Presidente	Exclusiva (100%)	36.200 euros
1º Teniente de Alcalde y Delegado de Empleo, Formación, Juventud, Agricultura y Ganadería	Exclusiva (100%)	26.350 euros

<i>Cargos</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Retribución bruta anual (14 pagas repartidas en 12 mensualidades)</i>
Concejal con las Delegaciones Especiales de Gestión de la conservación y mantenimiento de infraestructuras y edificios, Gestión del Almacén, Servicio de alumbrado público y Servicio de Cementerío Servicio de Limpieza viaria	Exclusiva (100%)	26.350 euros
Concejal con las delegaciones de Educación, Turismo, Desarrollo Local y Comercio	Parcial (80%) 28 horas semanales, de lunes a viernes, en horario flexible de mañana y/o tarde, a justificar mediante relación mensual visada por la Alcaldía de horario efectivo cumplido	21.080 euros
Concejal con las delegaciones de Deporte y Medio ambiente	Parcial (55%) 19 horas y 15 minutos semanales, de lunes a viernes, en horario flexible de mañana y/o tarde, a justificar mediante relación mensual visada por la Alcaldía de horario efectivo cumplido	14.492,50 euros
Concejal con las delegaciones de Cultura, Igualdad, Comunicación y Participación Ciudadana	Parcial (55%) 19 horas y 15 minutos semanales, de lunes a viernes, en horario flexible de mañana y/o tarde, a justificar mediante relación mensual visada por la Alcaldía de horario efectivo cumplido	14.492,50 euros

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 en los términos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Séptimo.— Modificar el puesto de trabajo desempeñado efectivamente por personal eventual, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, en la sesión extraordinaria de organización celebrada el 3 de julio de 2019, con la denominación, dotación económica y características que se detallan a continuación, de conformidad con la Plantilla Presupuestaria:

Personal eventual

<i>Denominación</i>	<i>Cargo al que se adscribe</i>	<i>Retribución bruta anual</i>
Asesor en Obras y Servicios	Alcalde	28.000 euros

Octavo.— Los acuerdos relativos al personal eventual y al régimen retributivo de los cargos de la Corporación a desempeñar con dedicación exclusiva, entrarán en vigor con la entrada en vigor del Presupuesto de 2020, y no tendrán efectos retroactivos.

Noveno.— La entrada en vigor del acuerdo relativo al régimen retributivo de los cargos de la Corporación a desempeñar con dedicación parcial se pospondrá y solo surtirá efectos a partir del levantamiento del Estado de Alarma acordado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, en caso de no haberse producido éste en la fecha de entrada en vigor del Presupuesto de 2020.

Asimismo se hace saber que dicho acuerdo provisional devino definitivo, al no haberse presentado ninguna reclamación en el trámite de información pública sustanciado mediante la publicación del correspondiente anuncio, en el Boletín Oficial de la Provincial n.º 93 de fecha 23/04/2020 y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, y del expediente completo en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

Igualmente, se hace saber, para general conocimiento, que con fecha 28 de mayo de 2020, se han dictado las resoluciones de Alcaldía n.º 416 y 417, relativas, respectivamente, al nombramiento del personal eventual y a la dedicación exclusiva de los miembros de la Corporación, que a continuación se reproducen de forma literal:

Resolución de la Alcaldía n.º 416/2020.

Asunto: Nombramiento personal eventual.

Expediente: 104/2019.

El Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter extraordinario el 3 de julio de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, acordó el número, características y retribuciones del personal eventual para el desempeño de funciones de confianza o asesoramiento especial, de acuerdo con la Plantilla Presupuestaria vigente.

Con ocasión de la aprobación del Presupuesto de 2020, en sesión celebrada con carácter extraordinario y urgente el día 8 de abril de 2020, el Pleno aprobó, con carácter provisional, la modificación de las características y retribuciones del personal eventual para el desempeño de funciones de confianza o asesoramiento especial en la Plantilla Presupuestaria. Dicho acuerdo provisional devino definitivo, al no haberse presentado ninguna reclamación en el trámite de información pública sustanciado mediante la publicación del correspondiente anuncio, en el «Boletín Oficial» de la provincial n.º 93 de fecha 23 de abril de 2020 y en el tablón de edictos del Ayuntamiento, y del expediente completo en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

En consecuencia con lo anterior, considerando que el acuerdo de modificación de las características y retribuciones del personal eventual para el desempeño de funciones de confianza o asesoramiento especial en la Plantilla Presupuestaria, entró en vigor con la

publicación del Presupuesto de 2020 en el Boletín Oficial de la Provincia, el día 28 de mayo de 2020, y que el nombramiento y cese de este personal corresponde, en exclusiva, a la Alcaldía-Presidencia de la Corporación, vistos los informes nº 101 de Secretaría General y nº 30 de Intervención de Fondos, ambos de fecha 03/04/2020, de conformidad con lo establecido en el artículo 104.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, resuelvo:

Primero.— Cesar a don Antonio Núñez Pereira en el puesto de trabajo de confianza y de asesoramiento especial de Asesor en obras.

Segundo.— Nombrar, de conformidad con el acuerdo sobre el número, características y retribuciones del personal eventual adoptado por el Pleno en la sesión extraordinaria celebrada el 08/04/2020 y con la Plantilla de Personal y el Presupuesto Municipal del presente ejercicio, a don Antonio Núñez Pereira como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y de asesoramiento especial de Asesor en obras y servicios, con la retribución bruta anual de 28.000 euros, por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desarrollarlo.

Tercero.— El régimen Jurídico de este personal eventual será el regulado en los artículos 104 y 104 bis de la LBRL, en concordancia con el artículo 176 del 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, y en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP). El nombrado podrá ser cesado o separado libremente por la Alcaldía en cualquier momento del mandato de la actual Corporación. En cualquier caso, este personal eventual cesará automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

Cuarto.— Notificar este nombramiento al interesado para que en el término de tres días tome posesión del cargo.

Quinto.— De la presente resolución se le dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre.

Sexto.— Publicar la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Edictos, en la Sede Electrónica, así como en el Portal de Transparencia, en cumplimiento de las obligaciones de transparencia establecidas en la Leyes 19/2013, de 9 de diciembre y 1/2014, de 24 de junio, sin perjuicio de su efectividad desde el día de su firma.

Resolución de la Alcaldía n.º 416/2020.

Asunto: Dedicación exclusiva y parcial de los miembros de la Corporación.

Expediente: 104/2019.

El artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen 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 o en régimen de 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. En ambos casos, serán dados de alta en el Régimen general de la Seguridad Social, asumiendo las Corporaciones el pago de las cuotas empresariales que corresponda.

El Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter extraordinario el 3 de julio de 2019, acordó el régimen de dedicación y retribución de los cargos de los miembros de la Corporación, atendiendo al nivel de dedicación y de responsabilidad de cada uno de ellos.

Con ocasión de la aprobación del Presupuesto de 2020, en sesión celebrada con carácter extraordinario y urgente el día 8 de abril de 2020, el Pleno aprobó, con carácter provisional, la modificación del régimen de dedicación y retribución de los cargos de los miembros de la Corporación. Dicho acuerdo provisional devino definitivo, al no haberse presentado ninguna reclamación en el trámite de información pública sustanciado mediante la publicación del correspondiente anuncio, en el Boletín Oficial de la Provincial nº 93 de fecha 23/04/2020 y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, y del expediente completo en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

En consecuencia con lo anterior, considerando que el acuerdo de modificación del régimen de dedicación y retribución de los cargos de los miembros de la Corporación, entró en vigor con la publicación del Presupuesto de 2020 en el «Boletín Oficial» de la provincia, el día 28 de mayo de 2020, de acuerdo con la Resolución de la Alcaldía número 671 de fecha 26/06/19, por la que se ha aprobado la organización del gobierno local creando las Áreas de gobierno y se ha efectuado delegaciones generales sobre dichas áreas y especiales sobre determinados Servicios, atendiendo a que el desempeño de algunas de estas delegaciones y la responsabilidad asignada, implican una dedicación a su cargo, de conformidad con lo establecido en el artículo 75.3 de la LBRL y vistos los informes nº 101 de Secretaría General y nº 30 de Intervención de Fondos, ambos de fecha 03/04/2020, resuelvo:

Primero.— Determinar que doña María Tenorio Santana, Primera Teniente de Alcalde y Delegada de Empleo, Formación, Juventud, Agricultura y Ganadería, de conformidad con el acuerdo sobre el régimen retributivo de los miembros de la Corporación adoptado por el Pleno en la sesión extraordinaria y urgente celebrada el 08/04/2020, desempeñe su cargo en régimen de dedicación exclusiva con una retribución bruta anual de 26.350 euros, a percibir en 14 pagas a repartir en 12 mensualidades, siendo estas doble en los meses de junio y diciembre, con el consiguiente alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Segundo.— Determinar que doña Rocío Barrero Ramírez, Concejala con las Delegaciones Especiales de Gestión de la conservación y mantenimiento de infraestructuras y edificios, Gestión del Almacén, Servicio de alumbrado público, Servicio de Cementerio y Servicio de Limpieza viaria, de conformidad con el acuerdo sobre el régimen retributivo de los miembros de la Corporación adoptado por el Pleno en la sesión extraordinaria celebrada el 08/04/2020, desempeñe su cargo en régimen de dedicación exclusiva con una retribución bruta anual de 26.350 euros, a percibir en 14 pagas a repartir en 12 mensualidades, siendo estas doble en los meses de junio y diciembre, con el consiguiente alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Tercero.— De la presente resolución se le dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre, notificándose, además, personalmente a los interesados a los efectos de su aceptación expresa.

Cuarto.— Publicar la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablón de edictos, en la Sede Electrónica, así como en el Portal de Transparencia, en cumplimiento de las obligaciones de transparencia establecidas en la Leyes 19/2013, de 9 de diciembre y 1/2014, de 24 de junio, sin perjuicio de su efectividad desde el día de su firma.

En Gerena a 29 de mayo de 2020.—El Alcalde-Presidente, Javier Fernández Gualda.

LA RINCONADA

Extracto de la resolución de Presidencia 470/2020 de 18 de marzo de 2020 del Ayuntamiento de La Rinconada, por el que se aprueban las bases reguladoras del concurso de pintura «Villa de La Rinconada 2020».

BDNS (Identif.): 510252.

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

Primero. *Beneficiarios.*

Pueden tomar parte en el certamen todos los artistas andaluces o residentes en Andalucía mayores de edad.

Segundo. *Objeto.*

El objeto y finalidad de la presente convocatoria es fomentar el interés por la actividad artística de la pintura, reconocer el mérito del pintor y dejar constancia de su obra.

Tercero. *Bases Reguladoras.*

La presente convocatoria se regirá por las bases reguladoras contenidas en la resolución de Presidencia 470/2020 de 18 de marzo de 2020 del Ayuntamiento de La Rinconada, por la que se establecen las bases reguladoras del concurso de pintura «Villa de La Rinconada 2020», publicadas en el tablón de anuncios en su página web www.larinconada.es y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 75 de fecha 31 de marzo de 2020.

Cuarto. *Cuantía.*

La cuantía total será de 3.000,00 euros con cargo al Presupuesto del Ayuntamiento de La Rinconada, estableciéndose dos premios:

Obra premiada 3.000,00 euros.

Accésit 1.000,00 euros.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de las solicitudes, será a partir del día siguiente de la publicación del extracto de las bases en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, realizado a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) y hasta el 11 de septiembre de 2020.

Las solicitudes con los datos que se recogen en el punto «Fase de pre-selección» de las bases reguladoras junto con las obras en formato digital, con un tamaño mínimo de 4000px a 300pp, deberán remitirse a la dirección de correo electrónico concursopintura@aytolarinconada.es

Sexto. *Otros datos.*

No se aceptarán obras realizadas con técnicas digitales y en caso de ser técnica mixta, se deberán especificar los materiales empleados en la misma.

Las obras que hayan sido seleccionadas deberán ser entregadas personalmente o por agencia de transportes siendo a cargo de los participantes todos los gastos derivados del mismo.

El jurado será nombrado por la organización del concurso, estando integrado por personas de reconocido prestigio en el ámbito de las artes plásticas y la cultura y presidido por el Alcalde de La Rinconada o persona en quien delegue. Su fallo será dado a conocer en acto público y será inapelable.

Las obras premiadas pasarán a ser propiedad del Ayuntamiento de La Rinconada, reservándose éste todos los derechos sobre la misma, incluidos los de reproducción, edición y exhibición.

La Rinconada a 11 de junio de 2020.—El Alcalde, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

6W-3044

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