



# Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Miércoles 8 de septiembre de 2021

**Número 208**

## S u m a r i o

### **JUNTA DE ANDALUCÍA:**

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -  
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento  
y Universidades:  
Delegación Territorial en Sevilla:  
Convenio Colectivo de la empresa Labs & Technological  
Services AGQ, S.L., con vigencia para los años 2020, 2021,  
2022 y 2023. . . . . 3
- Consejería de Hacienda y Financiación Europea:  
Delegación del Gobierno en Sevilla:  
Instalaciones eléctricas . . . . . 23

### **TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL:**

- Dirección Provincial de Sevilla:  
Anuncios de subasta . . . . . 26

### **ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:**

- Juzgados de lo Contencioso-Administrativo:  
Huelva.—Número 3: autos 681.5/10 . . . . . 27
- Juzgados de lo Social:  
Sevilla.—Número 4: autos 145/20 y 159/20; número 5 (refuerzo  
externo): autos 779/21; número 6 (refuerzo externo 1): autos  
764/21; número 8: autos 158/18 . . . . . 28
- Juzgados de Primera Instancia:  
Sevilla.—Número 6 (familia): autos 1731/17. . . . . 29

### **AYUNTAMIENTOS:**

- Sevilla: Expediente de modificación de créditos . . . . . 31  
Convocatoria de subvenciones (BDNS) . . . . . 31
- Almensilla: Expediente de modificación de créditos . . . . . 33
- Brenes: Corrección de errores. . . . . 33  
Modificación de la convocatoria para la creación de una bolsa  
de trabajo de Auxiliar Administrativo. . . . . 34
- Las Cabezas de San Juan: Convocatoria de ayudas (BDNS) . . . . . 34
- Camas: Cese de personal eventual . . . . . 35
- Casariche: Bases de los procesos selectivos de puestos del  
Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan Contigo . . . . . 36

— Castilleja del Campo: Bases y convocatoria del proceso selectivo de un puesto de Técnico para el Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan Contigo . . . . .	37
— Gines: Lista de personas admitidas y excluidas de la convocatoria para la provisión de tres plazas de Oficial 1.ª de Parques y Jardines . . . . .	43
— Guadalcanal: Delegación de funciones . . . . .	44
— Guillena: Expedientes de modificación presupuestaria . . . . .	44
— Herrera: Lista de personas admitidas y excluidas de la convocatoria para la provisión de tres plazas de Policía Local . . . . .	45
— Mairena del Alcor: Corrección de errores . . . . .	48
— Marchena: Expediente de modificación presupuestaria . . . . .	48
— Marinaleda: Anuncio de cobranza en periodo voluntario . . . . .	48
— Montellano: Expedientes de modificación presupuestaria . . . . .	49
— La Puebla de Cazalla: Modificación puntual . . . . .	50

## JUNTA DE ANDALUCÍA

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

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Labs & Technological Services AGQ S.L.

Expediente: 41/01/0104/2021.

Fecha: 27 de julio de 2021.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Fernando Borralló León.

Código: 41005032011900.

Visto el convenio colectivo de la empresa Labs & Technological Services AGQ, S.L. (Código 41005032011900), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia para los años 2020-2021-2022 y 2023.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

*Primero.* Registrar el convenio colectivo de la empresa Labs & Technological Services AGQ S.L. (Código 41005032011900), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia para los años 2020-2021-2022 y 2023.

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

En Sevilla a 27 de julio de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

#### CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE AGQ LABS

#### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo para la empresa Labs & Technological Services AGQ S.L.(en adelante AGQ) y las personas que trabajan por cuenta ajena en ellas (en adelante trabajadores).

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de Labs & Technological Services AGQ S.L.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal de AGQ, Labs incluidas en los ámbitos anteriores, salvo al personal que desempeñe cargos de consejeros, alta dirección o gestión en la empresa.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

4.1 El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, y en cualquier caso en el plazo de 15 días desde la firma de este, extendiendo su duración a los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año de entrada en vigor del presente convenio.

4.2 La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes, dentro de los seis últimos meses del año de su término o prórroga.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

##### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

#### Artículo 6. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo y salariales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 7. *Facultades de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez agotado el período de consultas previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y de no alcanzarse acuerdo en el mismo, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el presente Convenio y sin que ello interrumpa, no obstante, la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa tal y como establece el citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 8. *Contenido de la organización.*

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.º La exigencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (instrumental, material y recursos necesarios o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.º El nivel de formación de las personas que desarrollan las tareas.
- 4.º Parámetros de «calidad y servicio» establecidos
- 5.º La vigilancia, atención, limpieza y mantenimiento del instrumental, equipo, instalaciones y materiales encomendados, así como la prevención de riesgos laborales, teniéndose en cuenta la distribución de la carga de trabajo y la actividad a rendimiento normal.
- 6.º La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, precios, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de instrumental y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo
- 7.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y precio a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de trabajo, cambio de instrumental, reactivos, matrices o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

#### Artículo 9. *Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos.*

La implantación de un nuevo sistema de rendimiento y retribuciones quedará sujeto a la decisión de la Dirección según conveniencia y en atención a los criterios recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a este respecto.

#### Artículo 10. *Nuevas tecnologías y teletrabajo.*

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la empresa, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos que rijan la instrucción técnica pertinente.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que dedique algún porcentaje de la jornada al desempeño de sus funciones en modalidad de teletrabajo, tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

### CAPÍTULO III. POLÍTICA DE EMPLEO

#### *Sección 1.ª*

#### Artículo 11. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de colectivos de difícil integración en el mercado laboral, desempleados mayores de 45 años, personas con discapacidad, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato, formación y prácticas.

En AGQ la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder de:

- 6 meses para titulados y técnicos superiores
- 2 meses para técnicos medios y auxiliares
- 1 mes para personal no cualificado

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en su contrato. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Durante el período de pruebas el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de la plantilla.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio propio de AGQ. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

### *Sección 2.ª*

#### Artículo 13. *Contratación.*

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: indefinidos, contratados por obra y servicio, eventuales, interinidades, contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, preferentemente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

##### 13.1. Contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

##### 13.2. Contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

##### 13.3. Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en el mismo el horario del trabajador. Se tenderá hacia pactos que fijen una distribución de la jornada uniforme, si bien en caso de ausencia de pacto, la empresa podrá distribuir un 5 por ciento de la jornada de trabajo de manera irregular.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un máximo que no supere la jornada laboral definida.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

##### 13.4. Contrato fijo discontinuo.

El contrato fijo discontinuo es el concertado para la realización de tareas propias de la actividad de la Empresa de naturaleza cíclica y estacional que no se repiten en fechas ciertas y que se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos de que esos trabajos discontinuos de naturaleza cíclica y estacional sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de cuatro días.

Esta modalidad de contratación solo podrá ser aplicada en las áreas de la empresa donde se de una marcada estacionalidad y siempre que no se supere un porcentaje superior al 20% de los trabajadores de dicha área.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

### 13.5 Contratos para la formación.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

### 13.6. Contratos de trabajo en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un Postgrado, título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en las categorías profesionales 4, 5 del Convenio. Y tendrán como mínimo los siguientes porcentajes:

<i>CTO. Prácticas 24 meses</i>	<i>Salario primeros 6 meses</i>	<i>Salario desde mes 6 a mes 12</i>	<i>Salario últimos 12 meses</i>
Licenciados o Postgrado	70% C4	80% C4	90% C4
Ciclo Formativo	80% C5	90% C5	100% C5

De forma que los complementos de carácter salarial a los que la persona tenga derecho llevarán aplicados el mismo porcentaje de reducción que el salario en virtud de lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellas personas que posean contrato en prácticas y pluses de turnicidad y/o peligrosidad cobrarán el 100% de los mismos.

### 13.7. Contratos de obra o servicio.

Según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

### 13.8. Contrato eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá celebrarse este contrato, cuya duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce meses siguientes a que la contratación se produzca.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la temporalidad que sirve de causa para la contratación.

### 13.9. Contratación de personas con minusvalía-discapacidad física, psíquica y/o sensorial.

La empresa acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Así mismo se incluirán en esta opción cualquier otro tipo de personal discapacitado externo a la empresa y con posibilidad de desarrollar cualquier actividad según sus posibilidades.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo, y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, la Empresa vendrán obligadas a proveer las plazas adecuadas que puedan ser cubiertas por aquellos trabajadores que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en la Ley 13/1982 de 7 de abril.

### 13.10. Sucesión de contratos temporales.

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 ó más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluido los contratos de puesta a disposición realizados con ETT's.

Lo dispuesto en este apartado no se aplicará a la utilización de los contratos de relevo, formativos e interinidad.

### Artículo 14. *Pluriempleo.*

Los firmantes del presente convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

### *Sección 3.ª*

### Artículo 15. *Plantilla.*

En el primer trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores analizarán:

- La evolución de la plantilla durante el año anterior, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.
- Así mismo se presentará las previsiones señaladas, así como los proyectos para el año siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.
- Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Al menos una vez al año, se realizará una revisión de la evolución de las previsiones.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador del Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, a los efectos oportunos.

### Artículo 16. *Subcontratación de actividades.*

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa vaya a formalizar un contrato de prestación de obras o servicios correspondiente a la propia actividad de la misma, con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.

- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 17. *Empresas de trabajo temporal.*

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal (ETT) servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

En el caso de la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente y concretados en la empresa, podrán ser cubiertos por ETT, si el personal dedicado a tal actividad ha recibido la formación previa necesaria. En tales supuestos también podrán utilizarse contrataciones de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquéllos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, así como del vigente Convenio Estatal de ETT, la empresa usuaria de trabajadores de ETT se obliga a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas, en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

De conformidad con la estructura salarial establecida en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones objetivas y no estrictamente personales el Salario Mínimo Garantizado, así como los complementos, pluses o incentivos referidos al puesto de trabajo y a la calidad o cantidad y realización del mismo, etcétera.

#### Artículo 18. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

#### Artículo 19. *Promoción profesional.*

Las promociones se regularán según lo siguiente:

Los puestos de trabajo que impliquen mando o confianza y responsabilidad serán de libre designación por la empresa.

Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción a un puesto superior será efectiva cuando el trabajador asuma las funciones y responsabilidades definidas para tal puesto en el catálogo de puestos de trabajo de la empresa y sea aprobado por su responsable directo.

El sistema de promoción entre categorías vendrá definido por el Anexo I. Categorías Profesionales donde se tendrán en cuenta la formación, la experiencia y la valoración del desempeño.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será consensuado con los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, podrá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta de conformidad con lo previsto en el presente Convenio o instar la resolución por la vía administrativa o judicial.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos desde la categoría C5 hasta la C1A inclusive.

#### Artículo 20. *Ceses.*

Todo el personal que voluntariamente se proponga cesaren el servicio de la empresa, deberá preavisar por escrito a la dirección de la empresa, con la siguiente antelación:

- 30 días para las categorías C1A, C1B y C2.
- 15 días al resto del personal.

No obstante, en ambos casos se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre el salario real percibido por el trabajador.

En los casos de contratos temporales de menos de un año de duración no existirá preaviso por ninguna de las partes a la hora de finalizar la relación contractual.

En el caso de acuerdo entre las partes estos preavisos podrán verse reducidos.

### CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

#### *Sección 1.ª*

#### Artículo 21. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

#### Artículo 22. *Definición de los grupos profesionales.*

Las categorías de AGQ Labs, vendrán dadas principalmente en función de los puestos que ocupe cada empleado, aunque pueda ver alguna excepción por especialización o mayor experiencia en un puesto determinado.

La ocupación de las categorías vendrá dada en función del puesto que se ocupa, la experiencia profesional que se posee, el desempeño obtenido y la formación. A continuación, se refleja de modo resumido la clasificación profesional, sujeta a posibles cambios o nuevas nomenclaturas que puedan originarse en el catálogo de puesto, durante la vigencia de este convenio:

##### Categoría C1A.

Criterios generales. Las personas pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de la empresa desde la perspectiva general de las grandes divisiones de la misma.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las grandes divisiones de la misma.

##### Categoría C1B.

Criterios generales. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias.

Los profesionales incluidos en este grupo tienen asignadas funciones como:

- Planificar, dirigir y supervisar los recursos humanos, técnicos y económicos de su departamento o unidad de trabajo, según marca la política y estrategia de la compañía.
- Planificar, dirigir y supervisar las tareas propias del departamento.

##### Categoría C2.

Criterios generales. Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen, lideran normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. Poseen la responsabilidad del cumplimiento de los objetivos asignados. Se incluye además la realización de tareas complejas, que exigen alta capacidad intelectual, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

##### Categoría C3.

Criterios Generales. Se incluyen en este grupo la realización de funciones de especialista técnico en su ámbito de actuación. Estas posiciones requieren generalmente de un alto nivel formativo y de capacidad de liderazgo en la ejecución de las tareas. Poseen la responsabilidad técnica del cumplimiento de los objetivos asignados.

##### Categoría C4.

Criterios Generales. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo procedimientos específicos, requieren de mayor experiencia y capacidad técnica. Persona con nivel de autosuficiencia que le lleva a ser considerada un referente técnico entre sus iguales.

##### Categoría C5.

Criterios Generales. Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con posible utilización de elementos técnicos especializados, posee un nivel de autosuficiencia que le permite ejecutar proyectos de cierta envergadura.

##### Categoría C6.

Criterios generales. Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención.

##### Categoría C7.

Criterios generales. Operaciones básicas concretas que se ejecuten de forma rutinaria, repetitiva y sistemática, estando claramente establecidas y definidas, con alto/total grado de supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

#### Artículo 23. *Modo de operar para la asignación de la nueva clasificación profesional.*

El sistema de promoción entre categorías vendrá definido por el Anexo I. Categorías Profesionales.

Este es un sistema de mínimos. La empresa podrá promocionar a las personas empleadas mejorando lo reflejado, en caso de considerarlo oportuno.

#### Artículo 24. *Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas.*

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Las consultas en relación con la Clasificación Profesional, emitidas a la Comisión Mixta, deberán ajustarse al modelo que se determine.

### *Sección 2.ª*

#### Artículo 25. *Movilidad funcional.*

25.1. Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, dentro de la misma localidad o en distinta, siempre que este cambio no suponga cambios significativos en la distancia y tiempos de desplazamiento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

Se podrá llevar a cabo una movilidad funcional fuera del ámbito geográfico habitual durante periodos no superiores a seis meses en un año u ocho meses en dos años. Estas actividades serán planificadas con antelación y de acuerdo con los trabajadores afectados y serán justificadas por la empresa en base a necesidades y objetivo concretos. En estos casos la empresa se hará responsable de los gastos de traslado, alojamiento y manutención del trabajador.

#### 25.2. Movilidad funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género:

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de aplicación del presente artículo, la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención, servicios de salud o bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

#### Artículo 26. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, la persona interesada podrá instar la aplicación del régimen de ascensos previsto en el artículo 19 de este Convenio. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones que lo justifiquen. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

#### *Sección 3.ª*

#### Artículo 27. *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar, por periodos superiores a 6 meses para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los Representantes de los Trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: traslado del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Además de estos conceptos, la empresa aportará al trabajador trasladado de centro siempre que sea necesario y mediante acuerdo entre las partes, un plus de vivienda ajustado a la unidad familiar del empleado.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

No existirá compensación económica alguna, en periodos de desplazamientos menores a una semana de centro de trabajo en un radio inferior a 50 km.

#### Artículo 28. *Traslado del centro de trabajo.*

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleve a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

## CAPÍTULO V. POLÍTICA SALARIAL

Artículo 29. *Sistema retributivo.*

Los salarios se estructurarán en dos conceptos principales:

## 1. Percepciones salariales:

Formado por el salario base, y las pagas extras, cuya cuantía se acuerda prorratear mensualmente.

2. Percepciones extrasalariales. Teniendo en cuenta la ubicación geográfica de la empresa, así como el horario de trabajo, se acuerda un complemento de naturaleza extrasalarial, de cuantía igual a todas las categorías profesionales.

Los conceptos definidos en los puntos 1 y 2 conforman el salario bruto que está reflejado en el anexo II tabla salarial.

## 3. Otras percepciones extrasalariales.

Las siguientes percepciones no quedan reflejadas en la tabla del Anexo II. Tabla Salarial

Los pluses extrasalariales del personal que esté incorporado en el sistema de turnos 24/7 vendrán recogidos dentro del anexo III. Acuerdo de Turnos 24/7.

Se añadirán en los casos que sea oportuno, complementos de puesto y complementos personales que mejoren las condiciones que establezcan el salario base de las categorías profesionales existentes.

La Empresa complementará la ausencia al trabajo provocada por accidente de trabajo, hasta el 100% de la retribución del empleado.

Artículo 30. *Revisión salarial.*

Para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 el aumento de categorías salariales vendrá reflejado en el anexo II. Tabla salarial. Este porcentaje se verá incrementado si se alcanzan el índice de productividad acordados y definidos por RR.TT y empresa. Pasamos a detallar las fórmulas de cálculo del índice y como se verían compensados:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Facturación} - \text{Costes generales}}{\text{Costes de personal}}$$

Si el resultado de esta fórmula fuese igual a 1,4 se alcanzarán los objetivos de productividad marcados, generándose una paga compensatoria. Esta paga se abonaría en el mes de marzo del año posterior a su consecución.

En el caso de obtener una productividad por encima del 1,4 por cada 0,05% de incremento, el porcentaje de la paga compensatoria aumentará 0,3%. La paga compensatoria, ligada a la consecución de la ratio de productividad será una paga única y no consolidable. El procedimiento de consecución y porcentaje de la paga sería:

- En caso de alcanzar unos índices de productividad entre el 1.4% y 1.45%, todos los empleados percibirán una paga del 0.3% de su categoría
- En caso de alcanzar unos índices de productividad entre el 1.46% y 1.50%, todos los empleados percibirán una paga del 0.6% de su categoría
- En caso de alcanzar unos índices de productividad entre el 1.51% y 1.55%, todos los empleados percibirán una paga del 0.9% de su categoría
- En caso de alcanzar unos índices de productividad superiores al 1.56% todos los empleados percibirán una paga del 1.2% de su categoría

El plus de productividad, o cualquier paga compensatoria que la Empresa ofrezca debido a la consecución de objetivos en un periodo anual, tendrán el siguiente criterio de aplicación. Aquella persona que haya permanecido menos de 6 meses en situación de «alta» en la Empresa durante ese año no percibirá compensación, las que hayan permanecido entre 6 y 10 meses percibirán un 50% de la paga y aquellos que hayan trabajado más de 10 meses en el año, percibirán el 100% de la paga.

## CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 31. *Jornada laboral.*

Se pacta una jornada laboral anual de 1800 horas para los años de vigencia del convenio. A partir de esta jornada anual, y teniendo en cuenta el calendario de cada uno de los referidos años, la dirección de la empresa elaborará el calendario laboral anual aplicable en AGQ. A estos efectos, la dirección de la empresa remitirá a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena del mes de enero, la propuesta de calendario laboral anual. Sobre esta propuesta, el Comité de Empresa deberá ejercer las competencias que les reconoce al respecto la Disposición Adicional 3ª del RD 1561/1995, dentro de los quince días siguientes.

No obstante, la existencia de un horario de trabajo delimitador de la jornada diaria de trabajo, y en uso de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a la negociación colectiva, se acuerda la posibilidad de distribuir la jornada de trabajo estableciéndose diferentes turnos de trabajo en función de la organización productiva. La distribución de la jornada podrá transcurrir de lunes a viernes o de martes a sábado en los horarios que se detallan anualmente en el calendario laboral, atendiendo a los diferentes tipos de jornadas:

- Jornada de lunes a viernes: En esta jornada el trabajador realizará las 1.800 horas anuales distribuidas en jornadas de lunes a viernes. Cualquier distribución irregular irá regulada según los artículos 32 y 35 del actual convenio.
- Jornada de martes a sábado: Será la aplicable al trabajador que realice las 1.800 horas anuales distribuidas en jornadas de martes a sábado. Cualquier distribución irregular irá regulada según los artículos 32 y 35 del actual convenio.
- Jornada mixta de lunes a sábado: Será la aplicable al trabajador que realice las 1.800 horas anuales distribuidas en jornadas de lunes a viernes y de martes a sábado. Cualquier distribución irregular irá regulada según los artículos 32 y 35 del actual convenio.

Tal como amparan los contratos laborales, y teniendo en consideración los límites de descanso establecidos en el art.34 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que esté dentro del grupo de jornada de martes a sábado o mixta (en jornada de martes a sábado) cobrará un plus de 25 euros brutos por la jornada completa de sábado (8 horas)

Los turnos a realizar serán establecidos y publicados por AGQ de forma anual. Estos turnos serán diseñados por los Responsables de las distintas áreas en colaboración con Dirección y Gerencia y serán publicados antes del 15 de enero de cada año. De este modo, toda la empresa conocerá los turnos que le corresponden y los pluses que se obtendrán. Este calendario podría sufrir modifica-

ciones por causas productivas y/u organizativas conforme a lo establecido en los artículos 32 y 35. En caso de necesidad productiva y/u organizativa la mesa negociadora podrá acordar una modificación de calendario siempre que exista acuerdo entre las partes.

La no inclusión de un trabajador en la jornada de martes a sábado o mixta a fecha 15 de enero conllevará implícita la inclusión del mismo en la jornada tipificada como de lunes a viernes.

#### Artículo 32. *Bolsa de horas.*

1. Se acuerda crear una bolsa de horas disponibles (BHD) para el personal de AGQ de 150 horas anuales, de las que la empresa podrá disponer para decidir ampliar o reducir, excepcionalmente en este último caso, la prestación de servicios como consecuencia de razones de tipo organizativo técnico o de producción. Solo computarán como bolsa de horas aquellas que se soliciten expresamente por Responsable del Departamento/Laboratorio.

A los efectos de aplicación de la bolsa de horas, se considera día de descanso sábados para las semanas con jornadas de lunes a viernes o lunes para las semanas de martes a sábado.

##### 1.1. Ampliación de jornada (bolsa de horas positivas):

- 1.1.1. En virtud de ello, las jornadas diarias de trabajo podrán ampliarse, sin que tal incremento sea considerado como hora extra y sin que el mismo suponga contravenir las disposiciones relativas a los descansos mínimos entre jornadas diarias de trabajo.
- 1.1.2. En este sentido, la BHD podrá determinar que el personal de AGQ tenga que trabajar un día en el que inicialmente no tendría que hacerlo según su calendario laboral, exceptuando, el período de vacaciones anuales, así como los domingos y días declarados festivos y sin que ello tampoco suponga contravenir las normas acerca del descanso mínimo semanal.
- 1.1.3. No obstante, y dentro del límite máximo de 150 horas, la ampliación de la jornada de trabajo en virtud del recurso a la BHD no podrá ser superior a 15 horas al mes ni 2 horas al día en las jornadas laborables establecidas en el calendario laboral de cada trabajador (lunes a viernes, martes a sábado o mixta).
- 1.1.4. Así mismo, y dentro también de estos límites, la dirección de la empresa no podrá utilizar la BHD más de dos días de descanso al mes por cada empleado de AGQ. El tiempo de trabajo que se realice por encima de estos máximos tendrá la consideración de hora extra, al igual que cuando se haya dispuesto en su totalidad de las horas que integran la BHD.
- 1.1.5. Las horas trabajadas con cargo a la BHD habrán de ser compensadas con proporcionales reducciones de las jornadas diarias de trabajo, o con jornadas completas, inicialmente previstas como laborables en el calendario anual de la empresa.
- 1.1.6. En los supuestos en los que a través de la BHD los empleados tuvieran que trabajar en día de descanso, por cada 6 horas trabajadas la compensación posterior se hará a razón de jornadas completas de trabajo de jornada ordinaria, aplicando esta proporción a los supuestos en los que no se alcancen 6 horas de trabajo efectivo en día de descanso. Caso de no poder compensarse de esta forma, dichas horas se abonarán como horas extras y no computarán como BHD.
- 1.1.7. La dirección de la empresa decidirá, a través de los responsables de los distintos Departamentos, utilizar la BHD, debiendo comunicar tal decisión a los trabajadores afectados, como mínimo con 5 días de antelación salvo causa de fuerza mayor. La dirección de la empresa informará, trimestralmente, a los representantes de los trabajadores de la utilización de la BHD.

##### 1.2. Reducción de jornada (bolsa de horas negativas).

- 1.2.1. Las jornadas diarias de trabajo podrán reducirse con cargo a la BHD. La dirección de la empresa deberá en estos casos informar previamente a la representación de los trabajadores y preavisar al personal afectado con esta medida con 2 días de antelación.
- 1.2.2. En este sentido, la BHD podrá determinar que el personal de AGQ no tenga que trabajar un día en el que inicialmente tendría que hacerlo según su calendario laboral.
- 1.2.3. No obstante, y dentro del límite máximo de 150 horas, la reducción de la jornada de trabajo en virtud del recurso a la BHD no podrá ser superior a 15 horas al mes ni 2 horas al día en las jornadas laborables establecidas en el calendario laboral de cada trabajador (lunes a viernes, martes a sábado o mixta).
- 1.2.4. Las horas no trabajadas con cargo a la BHD habrán de ser compensadas con proporcionales ampliaciones de las jornadas diarias de trabajo, o con jornadas completas.
- 1.2.5. En el caso de que la compensación deba realizarse en día de descanso, la proporción será de 6 horas trabajadas de día de descanso por jornadas completas de jornada ordinaria.
- 1.2.6. Así mismo, y dentro también de estos límites, la dirección de la empresa no podrá compensar la reducción de jornadas de lunes a viernes a cargo de BHD más de dos sábados al mes por cada empleado de AGQ. De igual forma, en caso de jornadas de martes a sábado o jornada mixta, no se podrá compensar a cargo de BHD más de dos lunes al mes por cada empleado de AGQ.

1.3. El momento en el que vaya a materializarse la compensación de las horas a través de la BHD se concretará de mutuo acuerdo entre los responsables y el personal de AGQ, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción. Se tratará que la compensación se realice en los tres meses siguientes a su realización; en el caso de imposibilidad por cuestiones productivas, el Responsable del Dpto. deberá solicitar excepción a la Dirección de Laboratorio y de RR.HH y siempre mediante acuerdo con el empleado se ampliará el plazo, no superando en ningún caso los cinco meses. Si el empleado no estuviese de acuerdo con la propuesta podrá someter su discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio cuyo informe al respecto es preceptivo, pero no vinculante.

1.4. Lo dispuesto en este apartado respecto de la distribución irregular de la jornada, materializada a través de la BHD no es de aplicación al personal de AGQ menor de 18 años, a las trabajadoras durante el embarazo y al personal de AGQ durante el permiso por lactancia. Para el personal con reducción de jornada por razones de guarda de menor o persona discapacitada se establecerán los límites establecidos en el artículo 37 del presente convenio.

#### Artículo 33. *Bolsa de horas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.*

Se acuerda que el personal de AGQ disponga de un máximo de 24 horas anuales fines relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar cuya utilización se llevará a cabo conforme a lo contemplado en este apartado.

Dentro del referido máximo, cada empleado de AGQ podrá disponer de un máximo de 4 horas/día para atender a aspectos de la vida personal o familiar que le impidan su presencia en AGQ. La utilización de estas horas deberá ser autorizada por el responsable del empleado que quiera hacer uso de ellas, debiendo presentar la solicitud con cinco días de antelación.

Las horas disfrutadas en virtud de lo dispuesto en el apartado anterior habrán de ser compensadas con proporcionales aumentos en las jornadas diarias de trabajo, todo lo cual se fijará en el momento de la autorización, o en un momento posterior comunicado con cinco días de antelación.

#### Artículo 34. *Días festivos locales.*

De conformidad con una práctica habitual en la empresa y de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral, el personal de AGQ escogerá cada año dos días festivos, correspondientes a los dos días anuales de fiestas laborales locales.

Al respecto, los empleados de AGQ comunicarán a la dirección de la empresa dentro del primer mes de cada año los días concretos en los que decidan disfrutarlos. Si como consecuencia de ello resultase perjudicada la organización del trabajo, la dirección de la empresa arbitrará un acuerdo entre los trabajadores a fin de salvaguardar las necesidades del proceso productivo.

#### Artículo 35. *Horas extras.*

Las horas de trabajo efectivamente realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta al respecto los límites antes establecidos a la BHD, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Solo computarán como tal aquellas que se realicen por petición expresa del responsable de Departamento/Laboratorio.

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores los trabajadores de AGQ deberán realizar horas extras cuando la dirección de la empresa así lo acuerde en atención necesidades técnicas, organizativas o de producción, así como cuando se trate prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1'5 horas por cada hora trabajada en jornadas ordinarias y de 2 horas cuando las horas extras se realicen en día de descanso, domingos o festivos. Esta compensación deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a su realización; en el caso de imposibilidad por cuestiones productivas, el responsable del departamento deberá solicitar excepción a la Dirección de Laboratorio y de RR.HH. y siempre mediante acuerdo con el empleado se ampliará el plazo no superando en ningún caso los cinco meses.

En caso de no poder hacerlo, las horas extras se abonarán durante la vigencia de este convenio en la cuantía que dicte la hora laborable de su categoría y que es resultado de incrementar un 50% el valor de la hora ordinaria del trabajador si es realizada en jornadas ordinarias. En los casos en que dichas horas extras se realicen en día de descanso el incremento será del 100% de la hora ordinaria del trabajador, y si lo fueran en domingos o festivos, lo será a razón del 120% del valor de la hora ordinaria del trabajador.

En estos últimos casos el personal de AGQ recibirá además una cantidad de 6 €, en concepto de sufragar los gastos por desplazamiento.

El valor de la hora ordinaria de cada trabajador vendrá dado por el salario bruto anual del mismo dividido entre las 1.800 horas de trabajo al año.

La retribución de las horas extras se percibirá en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se constate la imposibilidad de compensarlas en descanso de la forma descrita anteriormente.

#### Artículo 36. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales para el personal de AGQ será de 22 días hábiles, que deberán disfrutarse a partir del 8 de enero de cada año hasta el 30 de enero del siguiente año.

Se acuerda establecer un período de vacaciones en verano, durante el cual podrán disfrutarse quince días consecutivos de vacaciones. Este periodo puede verse ampliado previo acuerdo con el responsable del departamento y siempre que no afecte a la producción. La concreción de este período, así como el resto de las vacaciones, se acordará entre la dirección de la empresa y los trabajadores a partir de las necesidades organizativas y de producción de la empresa, fijándose todo ello en el calendario de vacaciones, que estará cerrado el 15 de febrero de cada año.

En los supuestos en los que por necesidades de la producción el trabajador tuviera que cambiar sus vacaciones, previo acuerdo con la empresa, no pudiendo disfrutarlas en el momento inicialmente previsto, la persona afectada por esta medida tendrá derecho a escoger con posterioridad los días de vacaciones no disfrutados por tales circunstancias.

#### Artículo 37. *Reducciones de jornada.*

El personal de AGQ tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo, previo aviso y justificación, en los siguientes supuestos, y por la duración y condiciones que en cada caso se establecen a continuación:

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, sin reducción de salario, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.  
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas disfrutando 15 días laborales consecutivos de ausencia retribuida comenzando al día siguiente desde el fin de la baja de maternidad/paternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.  
La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.  
Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
2. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el periodo en el que persista la hospitalización. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.



Estas medidas legitiman el derecho a la reducción de jornada velando por los intereses del resto de personal que no se acojan a esta posibilidad.

En caso de discrepancias sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos las partes se someterán a la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio. Caso de que persistan las discrepancias, éstas serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. El personal de AGQ deberá preavisar a la Empresa, por escrito y con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En casos de fuerza mayor, y especialmente cuando prevalezca la salud y bienestar de los empleados, la empresa podrá organizar los turnos de trabajo quedando sin efecto los que se estuvieran realizando mientras dure tal hecho.

#### Artículo 38. *Ausencias al trabajo retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos, independientes entre sí, y por el tiempo indicado en cada caso.

Los días indicados serán naturales a contar a partir del siguiente día laborable en el que suceda el hecho que motiva la ausencia (excepto en casos de urgencia o gravedad). Se reconoce a las parejas de hecho, debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial o que acrediten suficiente notoriedad en su relación, los derechos comprendidos en los apartados del b) al j).

El cónyuge o pareja de hecho se considerará a todos los efectos como familiar de primer grado de consanguinidad.

- a) Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio, o inscripción en el Registro Civil como pareja de hecho. Este permiso podrá disfrutarse, previo acuerdo entre el trabajador/a y su responsable dentro de un periodo de 3 meses desde el día del matrimonio o unión.
- b) Por matrimonio o inscripción en el Registro Civil como pareja de hecho de padres, hijos y hermanos. se garantizará el cambio de turno siempre que exista un preaviso por parte del trabajador de al menos una semana.
- c) Dos días naturales y consecutivos por el nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. En el caso de necesidad de cesárea para el parto se disfrutarán de tres días naturales y consecutivos.
- d) Cuatro días naturales y consecutivos por el fallecimiento de cónyuges, padres e hijos. Dos días naturales y consecutivos por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad además de suegros, yernos/nueras.
- e) Dos días naturales y consecutivos por accidente de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Dos días naturales y consecutivos por enfermedad graves de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Por hospitalización de cónyuge o pareja de hecho 4 días naturales. Dos días naturales por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los permisos por hospitalización regulados en este apartado podrán ser ejercidos, con las duraciones establecidas, mientras subsista la estancia hospitalaria del pariente que los genera.
- h) Dos días naturales que no necesariamente deben ser consecutivos que podrán disfrutarse en los 5 días posteriores a la intervención, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Dos días naturales que no necesariamente deben ser consecutivos que podrán disfrutarse en los 5 días posteriores al alta en los supuestos de hospitalización que requiera después reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- j) Dos días laborales que no necesariamente deben ser consecutivos que podrán disfrutarse en los 5 días posteriores a la intervención, en los supuestos de intervención quirúrgica necesitada de posterior reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para los apartados del c) al j) Cuando con tal motivo el personal de AGQ necesite hacer un desplazamiento y éste supere los 80 km, pero no alcance los 150 km, la ausencia podrá ser de tres días, incrementándose a cuatro días cuando el desplazamiento sea a distancias superiores a los 150 Km. El desplazamiento se considerará desde el domicilio habitual del trabajador.

- k) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.  
Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.  
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho será de aplicación tanto al padre como a la madre.
- ñ) Por la asistencia a consultas de especialidades médicas de los servicios sanitarios públicos y/o privados, en el caso de que estas no puedan realizarse fuera de la jornada laboral, el personal de AGQ podrá ausentarse de la empresa por el tiempo necesario e imprescindible para ello, lo que deberá acreditarse. Esto también será de aplicación para el acompañamiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que dependa funcionalmente del trabajador (Ej. hijos menores de 12 años o padres dependientes). Con un límite de 3 visitas anuales por grupo (hijos menores de 12 años o padres dependientes).
- o) Cuando por indisposición del trabajador, este deba abandonar su puesto de trabajo para visitar los servicios sanitarios de urgencias, tendrá el día cubierto debiendo acreditarlo debidamente con el justificante médico.
- p) Cuando por indisposición del trabajador, este no acuda a su puesto de trabajo, debiendo acudir a los servicios sanitarios de urgencias, tendrá el día cubierto debiendo acreditarlo debidamente con el justificante médico en el que se especifique que el trabajador no está apto para desarrollar su trabajo.

#### Artículo 39. *Otras ausencias al trabajo.*

En materia de formación, se concede al personal de AGQ el tiempo necesario para asistencia a exámenes en titulaciones oficiales de materias que guarden relación con la actividad de AGQ, asistencia que deberá acreditarse. Estas ausencias serán retribuidas hasta un máximo de 24 horas anuales, debiendo recuperarse el tiempo invertido a estos efectos y que exceda de este número de horas.

Por otro lado, el personal de AGQ disfrutará durante la vigencia del convenio de un día por asuntos propios, día retribuido y no recuperable. El disfrute de este día deberá ser autorizado por el responsable de cada Departamento, pudiendo requerirse la intervención de la comisión paritaria, a instancias de la persona que lo solicite, en caso de discrepancia acerca del momento de disfrute.

Artículo 40. *Disposiciones comunes a las ausencias al trabajo.*

En otros supuestos no contemplados en los anteriores apartados, cualquier ausencia al trabajo, además de tener que estar justificada, se computará dentro de la Bolsa de Horas que el personal de AGQ dispone por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, aplicándose por tanto el régimen previsto en el convenio colectivo a estos efectos. En estos casos, si la persona empleada de AGQ hubiera agotado el número total de horas de esta Bolsa, se le reducirá proporcionalmente la ausencia al trabajo en la nómina inmediata a percibir.

Las ausencias no justificadas, además de determinar la reducción proporcional del salario en la nómina inmediata al momento en que se produce la ausencia, se someterán a lo previsto en el capítulo de infracciones y sanciones de este Convenio.

CAPÍTULO VII. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Artículo 41. *Principios generales.*

La dirección de AGQ y los trabajadores son conscientes de la creciente importancia e implantación efectiva que poseen las tecnologías de la información y comunicación (TIC, en adelante) en los procesos de producción, facilitando la comunicación, así como el intercambio de información y la mejora y eficacia que han introducido en todas las áreas de la empresa.

No obstante, esta nueva situación puede producir efectos no deseados y múltiples problemas por la posible utilización no adecuada de los mismos, incidiendo muy negativamente en la estabilidad de las relaciones laborales y en la paz social de la empresa. Por ello, ambas partes consideran conveniente establecer normas para una correcta utilización de las TIC sobre la base de dos principios fundamentales: El legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del personal de AGQ para realizar su actividad y la observancia del derecho a la intimidad, así como al respeto del secreto a las comunicaciones y resto de derechos básicos del trabajador propios de la relación laboral.

Artículo 42. *Acceso a las redes de comunicación de la empresa.*

La conexión de los trabajadores a las redes de comunicación de la empresa: Internet / Intranet, sólo podrá llevarse a cabo a través de los equipos informáticos que tengan atribuidos en su normal prestación laboral.

Artículo 43. *Acceso al correo electrónico.*

La empresa, en la medida de las necesidades y posibilidades derivadas de la prestación laboral, suministrará a los empleados una cuenta de correo electrónico corporativa, personal e intransferible.

Queda expresamente prohibido cualquier uso de la cuenta de correo electrónico asignada al trabajador para otras finalidades que no sean exclusivamente laborales, quedando prohibida su utilización para enviar o recibir mensajes de naturaleza personal o privada. A estos efectos, se entiende prohibido:

- Realizar envíos de mensajes de forma masiva o en cadena, especialmente aquellos con fines comerciales o publicitarios sin el consentimiento del destinatario (Spam).
- Enviar mensajes con archivos adjuntos de gran tamaño de manera injustificada. Se entiende como que tienen gran tamaño los archivos que excedan de 1 Mb.
- El envío de mensajes o imágenes o cualquier archivo que contengan material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, religión, edad, sexo, discapacidad, etc., así como aquéllos que promuevan el acoso sexual o conductas que constituyen menoscabo contra el derecho a la dignidad humana tanto de trabajadores, superiores, clientes como ciudadanos.
- El envío de mensajes utilizando el nombre, anagrama, o cualquier símbolo de la empresa para obtener así algún lucro o beneficio personal.

Artículo 44. *Acceso a Internet.*

Queda prohibido el uso de internet para fines o utilidades ajenas a las puramente laborales y profesionales. Consecuentemente, quedará expresamente prohibida la visita, así como la descarga de archivos (visuales o sonoros), software, shareware, demos, o cualquier otro soporte o aplicación informática cuyo origen provenga de:

Web y portales de contenido sexual: erótico, pornográfico, o sexual explícito, así como aquellas páginas que, sin tener una naturaleza sexual o erótica incluyan apartados dedicados a estos asuntos web y otros portales que incluyan contenidos atentatorios contra la dignidad humana, y de carácter ofensivo por razones de género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición física o social de la persona.

Web y otros portales donde se realicen apuestas, o juegos de azar y entretenimiento y ocio, propias de las Web de los casinos.

Asimismo, estará prohibida la descarga de toda clase de archivos (visuales o sonoros) protegidos por derechos de autor o propiedad intelectual.

Además, la dirección de la empresa se reserva limitar los contenidos a los que el personal de AGQ puede tener acceso.

En caso de incumplimiento de las normas anteriores, la empresa quedará libre de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados o como consecuencia de la utilización de cualquier copia no autorizada por el propietario.

Artículo 45. *Poder de control empresarial del uso de las TIC en la empresa.*

La dirección de la empresa se reserva la implantación de dispositivos «chivatos» (cookies o similares), que no obstante habrá de ser comunicado previamente a los usuarios.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo de las TIC por parte del personal de AGQ, la empresa estará legitimada para realizar una auditoría o monitorización en el ordenador o en las extensiones que haya utilizado y muy especialmente en el número de IP que tenga asignado de manera permanente, o en aquellas IP temporales de las que haya tenido que hacer uso en su normal relación de trabajo.

Esta monitorización tendrá validez y efectos siempre y cuando:

- Se realice en el horario laboral establecido en convenio colectivo.
- Esté presente algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación.
- Se observare en todo momento el debido respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Practicada la auditoría o monitorización, se levantará acta por escrito donde consten: los datos del trabajador, los datos de las TIC monitorizadas, y una relación meramente descriptiva y enunciativa de los datos y elementos que, de acuerdo con lo auditado, pudieran ser susceptibles de constituir un ilícito laboral, pero que no obstan a una relación completa y exhaustiva de otros hechos que efectivamente den lugar a la incoación del correspondiente procedimiento sancionador en el orden laboral. Una copia de dicho acta se notificará al trabajador y/o al representante de los trabajadores. Una vez levantada el acta y dependiendo del resultado de esta se procederá a la incoación del correspondiente procedimiento sancionador o bien al archivo de la misma sin más trámite.

Artículo 46. *Utilización de las TIC por la representación de los trabajadores.*

La empresa dotará al Comité de Empresa de una dirección de correo electrónico con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos asuntos que puedan interesar a los trabajadores en general y que exclusivamente estén relacionados con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que pueda utilizarse a otros fines.

Ello incluirá el derecho a enviar correos electrónicos a todos los empleados, derecho que será ejercido sin que el contenido de los correos atente a la honestidad y buenas maneras, y evitando la reiteración de mensajes, el envío de correos masivos y la extensión de los mismos, a fin de que no se produzcan sobrecargas en la red.

Los representantes de los trabajadores serán responsables del contenido de sus envíos y del buen uso de la cuenta de correo electrónico. En ningún caso su utilización podrá dar lugar a una práctica que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correos de forma injustificada, así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán hacer uso de la cuenta de correo facilitada por la dirección de la empresa para comunicarse con los representantes legales de los trabajadores. El contenido de los mensajes enviados o recibidos por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales está protegido por las leyes que amparan el secreto de las comunicaciones.

#### CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 47. *Principios generales.*

En materia de Seguridad y Salud se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes, y en particular a lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en su normativa de desarrollo.

En cualquier caso, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adoptar las medidas necesarias para asegurar la eficaz prevención de los riesgos para la salud e integridad física de los trabajadores. A tal fin, ambas partes asumen la importancia de una adecuada planificación de la prevención evitando y evaluando los riesgos, adaptando el trabajo a las personas, y actuando conjuntamente, tanto sobre los métodos y condiciones de trabajo como sobre las actitudes de las personas, así como en la formación de los trabajadores en materia de seguridad.

Artículo 48. *Información y formación.*

De acuerdo con el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, la empresa deberá informar directamente a todo el personal de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como de las actuaciones necesarias en caso de emergencias.

En este sentido, a todo el personal de AGQ se le entregará la ficha de evaluación de riesgos asociada a su puesto de trabajo, y del equipo de protección individual, debiendo firmar en un registro la recepción de ambas cosas.

En materia de formación, la empresa prestará especial atención a que todo el personal de AGQ tenga una adecuada formación, tanto teórica como práctica, en materia preventiva referida al puesto de trabajo o función a desempeñar. Esta formación habrá de impartirse tanto al comienzo de la relación laboral, como cuando varíen las circunstancias del trabajo, así como cuando el personal cambie las funciones dentro de AGQ.

A partir de la información y formación recibida el personal de AGQ deberá usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, y utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta. Asimismo, deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.

El incumplimiento por parte del personal de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral, aplicándose al respecto lo previsto en el capítulo de infracciones y sanciones recogido en el presente convenio.

Por otra parte, la empresa informará a los delegados de prevención de los riesgos para la salud y de las medidas de protección y prevención referida a la empresa en su conjunto y a los puestos de trabajo, así como de las medidas de emergencia.

Artículo 49. *Vigilancia de la salud.*

Antes de proceder a la firma del contrato de trabajo, el personal contratado por AGQ se someterá a un reconocimiento médico proporcionado a los riesgos inherentes al trabajo a desarrollar. Asimismo, se realizará un reconocimiento médico anual al personal que, por razón de su trabajo y por así estar recogido en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, esté expuesto a agentes químicos. A los efectos de considerar que existe exposición a agentes químicos se aplicará lo previsto en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Ambos reconocimientos serán obligatorios, tanto por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 del citado Real Decreto 374/2001, como por considerar, a partir de lo señalado en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que los reconocimientos al personal delimitado en el párrafo anterior son imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. No obstante, y en relación con la vigilancia periódica de la salud, si bien pudiera entenderse que este pacto supone la existencia de informe previo de los representantes de los trabajadores, la dirección de la empresa, con anterioridad a la práctica de los reconocimientos, recabará informe de los delegados de prevención acerca de los trabajadores a quienes se vaya a realizar la vigilancia de la salud.

Al personal de AGQ cuyas funciones no determinen la exposición a agentes químicos se les someterá anualmente a un reconocimiento adecuado a los riesgos de sus puestos de trabajo, reconocimiento que será voluntario, si bien las personas que no quieran someterse a ellos deberán manifestar por escrito su renuncia al mismo.

En cualquier caso, los reconocimientos se llevarán a cabo de acuerdo con las prescripciones del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de los reconocimientos serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante, lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

#### Artículo 50. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. No obstante, los representantes de los trabajadores pueden acordar designar como delegado de prevención a una persona empleada en AGQ, que no formando parte de los órganos de representación unitaria posea una idónea formación en materia preventiva.

Las personas que desempeñen estas funciones gozarán de la garantía que para los representantes de los trabajadores establece la letra a) del artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dispondrán de las horas que para el ejercicio de su función representativa establece artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo beneficiarse de las horas sindicales que les cedan los otros representantes de los trabajadores. En el supuesto previsto en el párrafo anterior, es decir, cuando haya un delegado de prevención que no sea miembro de los órganos de representación unitaria, éste dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones representativas en el ámbito de la prevención.

Los delegados de prevención tienen las competencias que le reconoce la normativa vigente, y en particular el artículo 36 de la Ley 31/1995. Deberán ejercer correctamente su función, guardando sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia de dichas funciones. AGQ facilitará los medios necesarios para que los delegados de prevención desarrollen sus funciones, y en particular promoverá su formación específica en materia preventiva, a través de un plan formativo específico.

#### Artículo 51. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrá participar, con voz pero sin voto, el personal de AGQ que, no formando parte del Comité de Seguridad y Salud, cuente con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que vayan a debatirse.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las competencias que le reconoce la normativa vigente, y en particular el artículo 39 de la Ley 31/1995. Se reunirá con una periodicidad trimestral, así como cuando una de las representaciones en el mismo lo solicite.

### CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 52. *Principios generales.*

El personal de AGQ podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, en virtud de incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

#### Artículo 53. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### Artículo 54. *Faltas leves.*

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes. A estos efectos, y sin perjuicio de la obligación de recuperar el tiempo de trabajo, se entiende por falta de puntualidad las entradas o salidas con 15 minutos de diferencia al horario establecido por la empresa, tanto al comienzo y final de la jornada de trabajo como dentro de ésta con ocasión de la pausa para almorzar.

2. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado por un espacio de tiempo no superior a 1 hora, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

3. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

4. No cursar en las 48 horas siguientes la baja laboral cursada por los servicios sanitarios oficiales, o no entregar en las 24 horas siguientes la justificación de haber sido atendidos por éstos en los supuestos de ausencias al trabajo que no provoquen la baja laboral.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

6. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a los compañeros de trabajo, o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

7. La falta de limpieza y orden en el puesto de trabajo.

**Artículo 55. Faltas graves.**

1. Entre tres y diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado por un espacio de tiempo superior a 1 hora, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave. Si el abandono superase las 4 horas, la falta se considerará muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador, realizando por aquél el control de presencia.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La falta de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes, sin causa justificada, o la reiteración en meses consecutivos de faltas leves por no asistencia injustificadas.
10. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales y/o medio ambiente, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.
11. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
12. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.
13. La utilización de los medios y tecnología de la información y comunicación puestos a disposición por la empresa para uso particular (por ejemplo, correo electrónico, Internet, etc.); o bien su utilización/ manipulación contraviniendo lo recogido en el capítulo que regula su utilización en el presente convenio. La reincidencia en estos actos pasaría a ser falta muy grave. Si de cualquiera de estas actuaciones se dedujese riesgo del quebranto de confidencialidad de algún tipo de información, la falta se catalogará como muy grave.
14. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
15. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
16. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
17. Causar un perjuicio a la Compañía de forma directa o a alguno de sus clientes, por no seguir en la totalidad los procedimientos normalizados de trabajo, instrucciones técnicas o cualquier otra documentación interna de la empresa incluida dentro del sistema de calidad.

**Artículo 56. Faltas muy graves.**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un mes, o de 20 en seis meses, o 30 durante un año.
2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial, cometidas durante el periodo de permanencia en la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
8. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.
11. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
14. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
15. La simulación de enfermedad o accidente.
16. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
17. Toda conducta calificable como acoso sexual o acoso por razón de sexo.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 57. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 58. *Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.*

Corresponde a la empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal requerirán comunicación escrita motivada al trabajador y a los representantes.

En el caso de sanciones graves o muy graves la empresa deberá comunicarlas al trabajador por escrito y dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 59. *Prescripción.*

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 60. *Acumulación de faltas.*

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A. Faltas leves: 3 meses.
- B. Faltas graves: 6 meses.
- C. Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO X. COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 61. *Composición.*

Las partes acuerdan la constitución de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio colectivo, formada por tres representantes de la Dirección de la Empresa y por cuatro representantes del Comité de Empresa, como órgano negociador y firmante del presente acuerdo. Los miembros de la comisión serán los mismos que componen la comisión negociadora del convenio, y que refleja el acta de constitución de la comisión negociadora firmada el 27 de septiembre de 2019.

Artículo 62. *Constitución y funcionamiento.*

La Comisión se reunirá de manera ordinaria cada seis meses y, de forma extraordinaria, cuando la mitad de los miembros lo solicite, así como cuando sea requerida su intervención por parte del personal de AGQ por razón de las materias que son de su competencia. La presidencia de la Comisión deberá convocarla dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud de convocatoria, o cuando proceda por razón del tiempo transcurrido desde la anterior reunión, fijando su celebración entre las 24 y las 48 horas siguientes a la convocatoria.

Cada reunión de la Comisión deberá reflejarse en la correspondiente acta a elaborar por la persona que asuma la Secretaría de esta, igualmente elegida en la sesión constitutiva y que recaerá en uno de los representantes de la dirección de la empresa.

La presencia en una sesión de la Comisión de personal de AGQ ajeno a los miembros indicados deberá solicitarse a la Secretaría con antelación a la reunión, o ser propuesta por cualquiera de los miembros de la Comisión en razón a los asuntos a tratar. Al comienzo de la sesión, la Presidencia dará cuenta de esta circunstancia, solicitando el visto bueno de los asistentes. Estas personas tendrán voz, pero no voto.

Todos los asistentes a las reuniones de la Comisión negociadora, con independencia de que sean miembros o no de la misma, deberán observar deber de sigilo con respecto a la información a la que tengan acceso por razón de sus cometidos en la Comisión.

Artículo 63. *Ámbito material.*

De acuerdo con lo pactado en el presente Convenio, es competencia de la Comisión Paritaria:

- El conocimiento de las discrepancias acerca de los criterios de valoración para ascensos, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.
- La asignación de clasificación profesional, en virtud de lo dispuesto en el artículo 23
- La compensación de las horas trabajadas por utilización de la BHD, en los términos del artículo 34.1.3.2
- El período de disfrute de las vacaciones, en los supuestos en los que no haya existido acuerdo para concretarlo dentro de un departamento
- El disfrute de días de asuntos propios, en los supuestos en los que no haya existido acuerdo para concretarlo dentro de un departamento, asimismo, la Comisión Paritaria intervendrá en los supuestos de discrepancias surgidas con ocasión de los períodos de consulta contemplados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

En todos los supuestos contemplados en el anterior apartado, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de que las partes puedan, en el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, acudir a la jurisdicción competente, a la que podrán acudir también si transcurridos 7 días desde la solicitud de intervención de la Comisión Paritaria ésta no adoptara un acuerdo.

Artículo 64. *Acuerdos.*

Para alcanzar un acuerdo, que tendrá la misma eficacia que el presente convenio colectivo, será necesaria su adopción por la mayoría de los miembros que componen cada una de las representaciones de la Comisión. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, y por acuerdo también mayoritario de cada una de las representaciones, las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje previsto en el Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

ANEXO I  
Categorías profesionales

	Formación requerida (sustituible por experiencia) formación requerida	Obligatorio: Titulación Universitaria con especialización técnica o MBA gestión	Obligatorio: Titulación Universitaria con especialización técnica o MBA gestión	Preferentemente: Titulación Universitaria con especialización técnica o MBA gestión. Mínimo: Titulación Universitaria	Preferentemente: Titulación Universitaria. Mínimo: Ciclo Formativo Grado Superior con > 4 años	Preferentemente: Titulación Universitaria. Mínimo: Ciclo Formativo Grado Superior con experiencia	Preferentemente: Titulación Universitaria. Mínimo: Ciclo Formativo con experiencia	Preferentemente: Ciclo Formativo Grado Superior. Mínimo: Ciclo Formativo de Grado Medio	Preferentemente: Formación Profesional o Ciclo formativo (1/2 años)
Área	Categoría profesional	C1A	C1B	C2	C3	C4	C5	C6	C7
Producción	Auxiliar de Laboratorio							> 3 años, 2 últimos años E.D. >= 70%	< 3 años
	Técnico de Laboratorio					> 6 años y 2 últimos años E.D. >= 70%	de 3 a 6 años y 2 últimos años E.D. >= 70%	< 3 años si no universitario	-
	Especialista Técnico			> 4 años y 2 años E.D. >= 70%	de 2 a 4 años y 2 años E.D. >= 70%	< 2 años			
	Responsable de Unidad			> 4 años y 2 años E.D. >= 70%	de 2 a 4 años y 2 años E.D. >= 70%	< 2 años			
	Jefe de Laboratorio		> 2 años y 2 años E.D. >= 70%	< 2 años					
	Director de Laboratorio	> 2 años y 2 años E.D. >= 70%	< 2 años						
Técnico/ Comerciales	Auxiliar de Muestreo							> 3 años, 2 últimos años E.D. >= 70%	< 3 años
	Técnico de Muestreo					> 6 años y 2 últimos años E.D. >= 70%	de 3 a 6 años y 2 últimos años E.D. >= 70%	< 3 años si no universitario	
	Técnico Redactor de Proyectos (R.U.)			> 6 años y 2 años E.D. >= 70%	de 4 a 6 años y 2 años E.D. >= 70%	de 2 a 4 años y 2 años E.D. >= 70%	< 2 años		
	Jefe Técnico de Inspección y Muestreo		> 2 años y 2 años E.D. >= 70%	< 2 años					
	Técnico Backoffice					> 6 años y 2 últimos años E.D. >= 70%	de 3 a 6 años y 2 últimos años E.D. >= 70%	< 3 años si no universitario	
	Ejecutivo Comercial			> 6 años y ED >= 70%	de 4 a 6 años y ED >= 70%	de 2 a 4 años y ED >= 70%	< 2 años		
	Project Manager								
	Product Manager								
Servicios Horizontales	Auxiliar de Gestión							> 3 años, 2 últimos años E.D. > 70%	< 3 años
	Técnico de Departamento					> 6 años y 2 últimos años E.D. >= 70%	de 3 a 6 años y 2 últimos años E.D. >= 70%	< 3 años si no universitario	
	Especialista Técnico			> 4 años y 2 años E.D. >= 70%	de 2 a 4 años y 2 años E.D. >= 70%	< 2 años			
	Gerente Departamento		> 2 años y 2 años E.D. >= 70%	< 2 años					
	Gerente General	Gerente General							

ANEXO II  
Tabla salarial

	2020		2021		2022		2023	
	Salario bruto anual	Incremento con respecto a año anterior	Salario bruto anual	Incremento con respecto a año anterior	Salario bruto anual	Incremento con respecto a año anterior	Salario bruto anual	Incremento con respecto a año anterior
C 1 A	32.847,64 €	1,00%	33.176,11 €	1,00%	33.507,88 €	1,00%	33.842,95 €	1,00%
C 1 B	28.310,68 €	1,00%	28.593,79 €	1,00%	28.879,72 €	1,00%	29.168,52 €	1,00%
C 2	24.340,76 €	1,00%	24.584,17 €	1,00%	24.830,01 €	1,00%	25.078,31 €	1,00%
C 3	20.431,35 €	1,30%	20.696,96 €	1,30%	20.966,02 €	1,30%	21.238,58 €	1,30%
C 4	18.284,72 €	1,30%	18.522,42 €	1,30%	18.763,21 €	1,30%	19.007,13 €	1,30%
C 5	15.212,37 €	3,00%	15.706,77 €	3,25%	16.256,51 €	3,50%	16.866,13 €	3,75%
C 6	13.699,00 €	8,72%	14.144,22 €	3,25%	14.639,27 €	3,50%	15.188,24 €	3,75%
C 7	13.300,00 €	5,56%	13.433,00 €	1,00%	13.567,33 €	1,00%	13.703,00 €	1,00%

En caso de subida del SMI se mantendrá un incremento mínimo del 3% entre cada categoría y la inmediatamente inferior. La tabla refleja el acuerdo de mínimos. La empresa podrá mejorar estas condiciones si lo estima oportuno.

## ANEXO III

*Acuerdo de turnos 24/7*

Acuerdo de condiciones laborales para el personal de producción con jornada 24/7 de los laboratorios de Labs & Technological Services AGQ S.L.

En Burguillos, a 24 de julio de 2020, se reúnen por una parte la representación de la empresa y por otra la representación de los trabajadores, con objeto de acordar las condiciones de turnos de trabajos con rotaciones 24/7 que regirán en los laboratorios de Labs & Technological Services AGQ S.L. (a partir de ahora AGQ Labs) después a la firma de este acuerdo. Ambas partes manifiestan:

Que se reconocen y cuentan con capacidad y legitimación para negociar las condiciones laborales que regirán en los laboratorios.

Acuerdan:

1. *Horario.*

Reflejar las condiciones laborales que tendrán todas las personas de la Empresas adscritas a departamentos que por necesidades organizativas o productivas requieran establecer jornadas con turnos rotatorios de 24h, 7 días a la semana, 365 días. La distribución de los horarios en este caso sería:

- Primer turno de mañana comprendido entre las 6.00 horas y las 14.00 horas.
- Segundo turno. Turno de tarde de 14.00 horas a 22.00 horas y
- Tercer turno. Turno de noche de 22.00 horas a 6.00 horas.

Cualquier distribución horaria distinta a la anterior deberá ser consensuada previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa respetará siempre los descansos mínimos de 12 horas entre turnos que marca el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los turnos, existirá una pausa de 20 minutos de duración, retribuida y no recuperable.

La regularización del trabajo nocturno se llevará a cabo según artículo 36 del Estatuto de los trabajadores, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo y la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.

Al personal sujeto a este sistema de turnos no se le realizará reajuste de horas a final de año o a la salida del trabajador de las rotaciones, siempre que la diferencia entre horas efectivas trabajadas y horas computables sea inferior a 24 horas. Si bien, la voluntad entre ambas partes debe hacer que este balance sea 0.

En caso de superar estas 24 horas a favor de la empresa, se dispondrá de 12 meses para recuperar las horas que excedan mediante acuerdo entre responsable y trabajador.

La empresa dispondrá los recursos necesarios para que se respeten los descansos y días de vacaciones ya programadas del personal sujeto a este sistema de turnos.

En el caso de que las horas trabajadas superen las horas estipuladas en convenio para el año natural, tendrán consideración de horas extras.

1.1. Formas de actuación en las siguientes circunstancias:

- El horario de turnos y los cuadrantes estarán con al menos un mes de antelación a todos los empleados implicados en el trabajo a turnos, en las herramientas que la Empresa dispone para tal caso. Este planning puede verse alterado, de manera extraordinaria, a causa de ausencias justificadas contempladas en el convenio, así como causas de producción que puedan afectar al régimen a turnos.

La antelación de aviso a los trabajadores ante una posible parada deberá hacerse con un mínimo de 48h, si esta notificación se hace en un periodo inferior, los trabajadores no tendrán la obligación de recuperar las horas no trabajadas. Los pluses a los que pudieran incidir estas horas no trabajadas no serán disfrutados por el trabajador. La recuperación de los turnos afectados por este tipo de paradas se hará de la manera más ágil posible mediante acuerdo entre las partes.

- En caso de que alguna de las personas no pueda acudir a su turno de trabajo por enfermedad o motivo personal justificado, el empleado preavisará con la máxima antelación posible a sus Responsables directos con el fin de poder realizar los cambios oportunos a efectos de no parar la producción.
- Para realizar los cambios necesarios ocasionados por el último punto expuesto, y con el fin de no interrumpir la producción, se podrán realizar cambios de turnos, o solicitar personal de otros laboratorios capacitados para poder intervenir en los turnos, siempre que se cuente con la aprobación del trabajador implicado en el cambio y cuando se trate de un cambio que se realice a menos de 24 horas del inicio del turno.

En caso de no poder cubrir las necesidades mínimas (dos personas en sistema de rotación 24/7 en la misma área física por turno), se anularía el turno y el director del laboratorio avisaría a las entidades afectadas.

- El empleado que no acuda a su turno de trabajo por enfermedad o por imposibilidad de asistir de algún compañero, deberá tener comunicación escrita de uno de sus Responsables de área/laboratorio indicándole dicha circunstancia. En este caso, las horas no trabajadas pasarían a la bolsa de horas del empleado, que se devolverán previo acuerdo entre el director del laboratorio y el empleado, y bajo las necesidades de la producción; Si dicho aviso se produce a menos de 8 horas del inicio de su turno, el empleado no deberá devolver las horas.

En caso de que durante la jornada, uno de los empleados tenga que abandonar su puesto de trabajo por causas justificadas, si el compañero se viera obligado por motivos de seguridad a no realizar el turno completo tendrá las horas no trabajadas, cubiertas mediante el justificante del primer empleado.

Todo aquel empleado que no esté en el sistema de turnos 24/7 pero que, por circunstancias preste apoyo y realice 5 o más noches en un mismo mes, cobrará el plus de turnicidad.

- En el caso de que una persona que esté fuera del sistema de rotación 24/7 deba realizar noches puntuales, para respetar el descanso de 12 horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las horas no trabajadas hasta completar las 40 horas semanales pasarán a la bolsa de horas de ese empleado, devolviéndose previo acuerdo entre el trabajador y el director o responsable del departamento, bajo las necesidades de producción.
- Aquellas personas que tengan autorizada una reducción de jornada, en el caso de que tengan que realizar un turno de noche, lo hará respetándose la reducción de jornada que tenga aplicada según el artículo 37 del convenio.
- Las empleadas embarazadas quedarán directamente excluidas de este sistema de rotación 24/7. También serán excluidos los empleados que mediante certificación por el Servicio de Prevención queden imposibilitados para realizar dicha rotación. Será necesaria la comunicación formal del trabajador a la Empresa mediante justificante médico.

- Los Responsables de los laboratorios preavisarán con una semana de antelación en caso de necesidad de trasladar a un trabajador que no esté realizando turnos rotativos 24/7 a formar parte del sistema de turnos rotativos 24/7.
- En caso de trasladar a un trabajador que esté realizando rotaciones 24/7 a rotaciones mañana/tarde, el preaviso será también de una semana.
- Para casos puntuales de necesidad de realizar un turno concreto lo comunicarán como mínimo con 48 horas de antelación.

Todos los departamentos de la Empresa, en caso de necesidad productiva/organizativa pueden pasar a este tipo de distribución de la jornada, previa comunicación por parte de la Dirección a los trabajadores, en base a las condiciones de realización y compensación de turnos de trabajos rotativos de 24 horas citadas en este anexo del convenio. Para que un departamento pase al sistema de turnos 24/7 se debe garantizar el mínimo de trabajadores necesarios para que la rotación sea posible.

### 2. *Compensación.*

Se retribuirá al personal de los laboratorios que estén sujetos a horario de turnos rotatorios de 24 horas los siguientes conceptos acumulables:

- Se retribuirá un «plus de turnicidad 24 horas» a razón de 40€/mes.
- Se retribuirá al personal que realice turno de noche un «plus de noche» a razón de 55 € cada noche.
- Se retribuirá al personal que realice festivos (incluidos todos los domingos) en cualquiera de sus turnos un «plus de festivo» a razón de 60 € cada festivo trabajado.
- Se retribuirá un «plus de Navidad» de 4,00 euros/hora brutos a los trabajadores que tengan que realizar turnos los siguientes días:
  - Del 24 de diciembre a las 22:00 horas hasta el 25 de diciembre a las 22:00 horas
  - Del 31 de diciembre a las 22:00 horas hasta el 1 de enero a las 22:00 horas
  - Del 5 de enero a las 18:00 hasta el 6 de enero a las 18:00 horas.

### 3. *Seguridad y salud.*

Antes de que un empleado comience a realizar los turnos de 24/7, la empresa debe asegurar:

- Una evaluación de la salud del empleado, para comprobar que dicho trabajador está capacitado para poder realizar su trabajo en horario nocturno.
- Que siempre habrá dos empleados del sistema de turno 24/7 como mínimo en cada turno, desempeñando su actividad en el mismo edificio y mismo área física y comunicados en todo momento. Teniendo la Empresa que dotar de medios para ello.
- Que todos los empleados reciben, antes de iniciar estos turnos, un curso de primeros auxilios y de emergencias, puesto que ellos serán el equipo de emergencia en la realización del turno de noche.

Nota:

El resto de los departamentos de la Empresa que no requieran de trabajos de 24 horas rotatorios realizarán jornadas de 40 horas semanales asociado a uno de los siguientes horarios:

- De 6 horas a 14 horas
- De 7 horas a 15 horas
- De 14 horas a 22 horas.
- De 13 horas a 21 horas
- De 8 horas a 16 horas
- De 12 horas a 20 horas
- De 9 horas a 18 horas (este horario llevará asociada una pausa de una hora para comer).

Cualquier distribución horaria distinta a la anterior deberá ser consensuada previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En Burguillos a 24 de julio de 2020. Por la Empresa. Por la RR.TT. (Siguen firmas.)

15W-6712

## Consejería de Hacienda y Financiación Europea

*Delegación del Gobierno en Sevilla*

*Instalación eléctrica*

*Anuncio de la Delegación del Gobierno en Sevilla de la Junta de Andalucía, por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción, realizada por la mercantil Heracles Solar, S.L., relativa a la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica denominada «HSF Heracles», con una potencia de instalada 41,415 Mw, y ubicada en los términos municipales de Alcalá de Guadaíra y Utrera (Sevilla), y a efectos de la solicitud de autorización ambiental unificada.*

Nuestra referencia: SIEM/FMC/EPO.

Expediente: 284.560.

R.E.G.: 4.240.

A los efectos previstos en lo establecido en el art. 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, así como lo dispuesto en el art. 19 del Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y el Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se somete a Información Pública la petición realizada por la entidad Heracles Solar, S.L., por la que se solicita Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción y Autorización Ambiental Unificada para la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica denominada «HSF Heracles»,

con una potencia instalada de 41,415 MW y ubicada en los términos municipales de Alcalá de Guadaíra y Utrera (Sevilla), cuyas características principales son las siguientes:

Peticionario: Heracles Solar, S.L., (CIF: B-56126048)

Domicilio: C/ Gabriel Ramos Bejarano, 114. Pol. Industrial las Quemadas C.P. 14.014. Córdoba.

Denominación de la instalación: HSF Heracles.

Términos municipales afectados: Alcalá de Guadaíra y Utrera (Sevilla)

Emplazamiento de la ISF: Parajes de Marchamorón y la Veracruz. Polígono 21, parcelas 20, 19, 18, 17, 16, 13, 14, 15, 53, 53, 36, 38, 37, 56, 62, 39, 40, 51, 50, 49, 48 del término municipal de Alcalá de Guadaíra. Polígono 11, parcela 81 y polígono 12, parcelas 127, 129 del término municipal de Utrera.

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología Fotovoltaica (b.1.1 Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos)

Características técnicas principales de la instalación solar FV:

- Campo solar fotovoltaico constituido por 109.902 módulos, de los cuales 108.820 módulos tienen una potencia de 455 Wp y 1.082 módulos de 450 Wp, en condiciones STC normalizadas.
- Estructuras soporte de los paneles con seguidor instaladas con el eje de giro en dirección norte-sur con movimiento de giro en dirección este-oeste.
- Cableado de distribución de la energía eléctrica y protecciones eléctricas correspondientes.
- La planta está formada por 13 estaciones de potencia 0,645/30 kV. Dichas estaciones de potencia se componen de un conjunto inversor/transformador de instalación exterior (outdoor). Se instalan 4 inversores de 3.550 kW y 9 de 2.365 kW. La potencia del transformador asociado a cada tipo de inversor será de 2.400 kVA para las estaciones de potencia que emplean inversores de 2.365 kW y de 3.550 kVA para las estaciones de potencia con inversores de 3.550 kW.
- La instalación de media tensión o distribuidora la componen cada uno de los conjuntos inversor/transformador y 4 circuitos de alimentación en media tensión soterrada (feeders) en 30 kV, que enlaza las estaciones de potencia con el centro de seccionamiento interno en la planta fotovoltaica. Desde dicho centro de seccionamiento, parte una línea subterránea de 30 kV hasta la Subestación Eléctrica «Marchamorón» 220/30 kV (objeto de proyecto y tramitación independiente).
- Centro de seccionamiento y control, que constará de una sala en la que se instalan las celdas de MT, el equipamiento correspondiente a servicios auxiliares y el transformador de SS.AA., otra donde estarán los equipos de control, y una última en la que se encontrará el almacén. También se dejará espacio suficiente, para la eventual instalación de un grupo electrógeno insonorizado.

Potencia de módulos FV (pico) de generación: 50 MWp.

Potencia instalada (inversores) de generación: 41,415 MW (art. 3 R.D. 413/2014)

Potencia máxima de evacuación: 40,83 MW.

Tensión de evacuación: 400 kV.

Punto de conexión: SET Don Rodrigo 400kV (Red Eléctrica de España, S.A.U)

Coordenadas UTM del centro geométrico de la instalación (ETRS89 huso 30): X 255966 - Y 4124725.

Proyectos técnicos: Proyecto de Planta Solar Fotovoltaica de 50 MWp / 40,83 MWn «Heracles». Paraje Marchamorón y la Veracruz. TT. MM. Alcalá de Guadaíra y Utrera (Sevilla) y visado n.º 1547/2020 – A01 con fecha de 17 de noviembre de 2020 Cogitise. Técnico titulado competente: Ingeniero Técnico Industrial, José María Castro Maqueda, colegiado n.º 12.157 del Cogitise.

Las características principales de la infraestructura de evacuación son:

- Origen: Centro de seccionamiento interno en la planta fotovoltaica.
- Final: Subestación «Marchamorón» 220 kV (no objeto de este proyecto)
- Tensión: 30 kV.
- Categoría: Tercera.
- Longitud: 848 metros.
- Tipo: Subterránea, 2 conductores por fase con sección de 630 mm<sup>2</sup>. Conductor del tipo RHZ1-OLH16 de aluminio con aislamiento XLPE 18/30 kV.
- Frecuencia: 50 Hz.
- Término municipal afectado: Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación de Gobierno, sita en Avda. de Grecia, s/n, CP 41071, Sevilla (de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00 horas, previa cita), a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el proyecto u otra documentación que obre en el expediente, presentar alegaciones y manifestarse sobre el procedimiento de autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y autorización ambiental unificada, y pueda formular al mismo tiempo las reclamaciones, por triplicado ejemplar, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta (30) días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, así mismo también se publicará en el portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>.

Sevilla a 11 de agosto de 2021.—El Delegado del Gobierno, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

4W-7029-P

Delegación del Gobierno en Sevilla

Instalación eléctrica

Anuncio de la Delegación del Gobierno en Sevilla de la Junta de Andalucía, por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción, realizada por la mercantil Encarnaciones Energy, S.L. relativa a la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica denominada «HSF Las Encarnaciones», con una potencia instalada de 39,32 Mw, y ubicada en el término municipal de Carmona (Sevilla), y a efectos de la solicitud de autorización ambiental unificada.

Nuestra referencia: SIEM/FMC/JMB.

Expediente: 281.325.

R.E.G.: 4.253.

A los efectos previstos en lo establecido en el art. 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, así como lo dispuesto en el art. 19 del decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y el Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se somete a Información Pública la petición realizada por la entidad Encarnaciones Energy, S.L. por la que se solicita Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción y Autorización Ambiental Unificada para la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica denominada «HSF Las Encarnaciones», con una potencia instalada de 39,32 Mw y ubicada en el término municipal de Carmona (Sevilla), cuyas características principales son las siguientes:

Peticionaria: Encarnaciones Energy, S.L. (B-90448119)

Domicilio: Avda. Reino Unido 7, 1 C, 41012, Sevilla.

Denominación de la instalación: HSF Las Encarnaciones.

Término municipal afectado: Carmona.

Emplazamiento de la ISF: Polígono 118, parcela 50 y polígono 117, parcela 94 del término municipal de Carmona (Sevilla).

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica (b.1.1 Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos)

Características técnicas principales de la instalación solar FV:

- Instalación de 111.048 módulos de 420 Wpico cada uno en condiciones STC, encargados de convertir la luz solar en electricidad.
- Estructuras soporte de los paneles con seguidor 2V instaladas con el eje de giro en dirección nortesur con movimiento de giro en dirección este-oeste (-55.º/+55.º)
- Cableado de distribución de la energía eléctrica y protecciones eléctricas correspondientes.
- Se instalan en la planta nueve unidades básicas de inversión a corriente alterna, de 3.380 kWn cada una, y cuatro de 2.225 kWn cada una.
- Diez centros de transformación: Tres de 2.550 kVA 0,66/30 kV, cuatro de 3.750 kVA 0,66/30 kV y tres de 7.500 kVA 0,66/30 kV, asociados a los inversores anteriores. La planta está formada por diez bloques de potencia 0,66/30 kV. Cada uno de estos bloques dispone de uno o dos conjunto inversortransformador, alrededor de los cuales se instalarán los módulos fotovoltaicos sobre los seguidores solares de un eje.
- La instalación de media tensión o distribuidora la componen cada uno de los conjuntos inversor / transformador y circuitos de alimentación en media tensión soterrada en 30 kV, que enlaza los conjuntos o centros de transformación con su centro de seccionamiento.

Potencia de módulos FV (pico) de generación: 46,64 MWp.

Potencia instalada (inversores) de generación: 39,32 MW (art. 3 RD 413/2014).

Potencia máxima de evacuación: 40,60 MW.

Tensión de evacuación: 220 kV.

Punto de conexión: SET Dos Hermanas 220 kV (Red Eléctrica de España).

Coordenadas UTM del centro geométrico de la instalación: X = 261156.9998 – Y = 4133302.0001.

Proyectos técnicos: Proyecto de ejecución de planta fotovoltaica «FV Encarnaciones» de potencia pico instalada 46,64 MWp, visado 7341/2020 de fecha 13 de agosto de 2020, Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Málaga.

Técnico titulado competente: Ingeniero Técnico Industrial, don Rafael Flores Ventura, colegiado n.º 5.557 del Colegio Oficial de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de Málaga.

Las características principales de la infraestructura de evacuación son:

La línea eléctrica de evacuación de 30 kV de la instalación solar fotovoltaica «HSF Las Encarnaciones» de 2,967 km de longitud aproximada. Se distinguen dos tramos:

Un primer tramo, de 2.133 m. aproximadamente, de simple circuito (SC), que discurre soterradamente desde su centro de seccionamiento, hasta el apoyo 1 de la línea de evacuación compartida con otra instalación de generación, objeto de proyecto y tramitación independiente.

Un segundo tramo, de doble circuito (DC), de evacuación compartida de aproximadamente 834 m, que a su vez se compone de los siguientes tramos:

- Tramo aéreo (DC) de 834 m, desde el apoyo 1 de paso aéreo-subterráneo hasta apoyo 6 del mismo tipo.
- Tramo subterráneo (DC), desde el apoyo 6 de paso aéreo-subterráneo hasta llegar a la Subestación SET Torreluenga 30/220 kV, objeto de proyecto y tramitación independiente.

Características generales de la línea de evacuación compartida instalación solar fotovoltaica «HSF Las Encarnaciones».

Origen: Apoyo 1 de paso aéreo-subterráneo «HSF Las Encarnaciones», compartido con otra instalación de generación, objeto de proyecto y tramitación independiente. Se detalla en tabla adjunta:

Denominación	N.º de expediente
HSF Sol Morón	280.442

Final: SET Torreluenga 30/220 kV, objeto de proyecto y tramitación independiente.

Se detalla en tabla adjunta:

Denominación	N.º de expediente
SET Torreluenga	286.061

Tensión: 30 kV.

Categoría: Tercera.

Longitud: 834 m.

Tipo tramo aéreo: Aérea, doble circuito, LA-380 GULL.

Tipo tramo subterráneo: Subterránea, doble circuito, RHZ1-OL 1x400AL.

Frecuencia: 50 Hz.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación de Gobierno, sita en Avda. de Grecia, s/n, C.P. 41071, Sevilla (de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00 horas, previa cita), a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el proyecto u otra documentación que obre en el expediente, presentar alegaciones y manifestarse sobre el procedimiento de autorización administrativa previa, de construcción y ambiental unificada, y pueda formular al mismo tiempo las reclamaciones, por triplicado ejemplar, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta (30) días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, así mismo también se publicará en el portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>.

Sevilla a 28 de agosto de 2021.—El Delegado del Gobierno, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

4W-7375-P

## TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Dirección Provincial de Sevilla

*Resolución de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Sevilla por la que se anuncia subasta pública de bienes inmuebles de su propiedad.*

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones con fecha 4 de agosto de 2021 autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social, que acordó su venta y declaró su alineabilidad con fecha 20 de agosto de 2021 para enajenar el inmueble que a continuación se detalla:

Urbana: Local conformado por diez fincas registrales unidas físicamente, situado en las calles Padre Pedro Ayala, n.º 75 a 79, y Doña Juana de Castilla, n.º 48 a 52, de Sevilla.

Figura inscrito en el Registro de la Propiedad n.º 12 de Sevilla con el siguiente detalle:

- Finca 17557: Local bajo derecha en la calle doña Juana de Castilla, n.º 28, de Sevilla, con una superficie de 139,75 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 10, alta 2.
- Finca 17559: Local bajo izquierda en la calle doña Juana de Castilla, n.º 28, de Sevilla, con una superficie de 139,75 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 14, alta 2.
- Finca 17561: Local derecha en la calle Padre Pedro Ayala, n.º 65, de Sevilla, con una superficie de 139,75 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 18, alta 2.
- Finca 17563: Local izquierda en la calle Padre Pedro Ayala, n.º 65, de Sevilla, con una superficie de 139,75 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 22, alta 2.
- Finca 17565: Local bajo izquierda en la calle doña Juana de Castilla, n.º 30, de Sevilla, con una superficie de 90,85 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 26, alta 2.
- Finca 17567: Local bajo derecha en la calle doña Juana de Castilla, n.º 30, de Sevilla, con una superficie de 93,85 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 30, alta 2.
- Finca 17569: Local bajo derecha en la calle doña Juana de Castilla, n.º 32, de Sevilla, con una superficie de 94,60 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 34, alta 2.
- Finca 17579: Local bajo izquierda en la calle Padre Pedro Ayala, n.º 67, de Sevilla, con una superficie de 90,85 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 54, alta 2.
- Finca 17581: Local izquierda en la calle Padre Pedro Ayala, n.º 69, de Sevilla, con una superficie de 86,80 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 58, alta 2.
- Finca 17583: Local bajo derecha en la calle Padre Pedro Ayala, n.º 67, de Sevilla, con una superficie de 93,85 m<sup>2</sup>, inscrita al tomo 2574, libro 378, folio 62, alta 2.

Referencia catastral: 7615210TG3471N0002GO, con una superficie construida de 1.129 m<sup>2</sup>.

Cargas: Por razón de su procedencia, las servidumbres de paso, vistas y luces propias del Barrio de Nervión.

De acuerdo con el certificado de eficiencia energética de edificios existentes registrado el (fecha del registro del CEE), el inmueble ha obtenido la calificación, «D». Consumo energía Kwh/m<sup>2</sup> año: 196. Emisiones kg CO<sub>2</sub> /m<sup>2</sup> año: 49.

El tipo de licitación es un millón doscientos cuatro mil doscientos ochenta euros (1.204.280 €).

Garantía a constituir del 5 al 10% del tipo de licitación: Sesenta mil doscientos catorce (60.214 €).

El acto de la subasta tendrá lugar el día 15 de octubre de 2021, a las 10.00 horas en la OISS de Avda. Jerez n.º 2 de Sevilla

El pliego de condiciones por el que se ha de regir la subasta podrá recogerse en la Secretaría Provincial de esta Entidad, ubicada en la sexta planta del mismo edificio. Teléfono 954592762, fax 954591749, en horario de 9 a 14 horas y en la página [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

Los interesados podrán asimismo presentar proposiciones en sobre cerrado hasta las 14 horas del día 30 de septiembre de 2021 en el Registro General de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Sevilla. El inmueble podrá ser visitado previa petición de cita a la Secretaría Provincial.

En Sevilla a 1 de septiembre de 2021.—La Directora Provincial, Teresa María Caipa Pérez.

6W-7450

*Resolución de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Sevilla por la que se anuncia subasta pública de bienes inmuebles de su propiedad.*

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones con fecha 23 de julio de 2021 autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social, que acordó su venta y declaró su alineabilidad con fecha 20 de agosto de 2021 para enajenar el inmueble que a continuación se detalla:

Urbana: Vivienda sita en la Avenida Andalucía, n.º 8 planta 2.ª, puerta 3 de Utrera (Sevilla). (Registralmente número doce. piso letra A1, planta segunda, del edificio de Utrera (Sevilla), sito en Huerta de Mures). Figura inscrita en el Registro de la Propiedad número 1 de Utrera (Sevilla).

Finca n.º 13101, tomo 1600, libro 594, folio 93, inscripción 6. Tiene una superficie construida registral de 94,69 m<sup>2</sup>, útil registral de 74,59 m<sup>2</sup> y catastral de 86 m<sup>2</sup>.

Su referencia catastral es: 3193308TG5139S0011HF.

De acuerdo con el certificado de eficiencia energética de edificios existentes registrado el (fecha del registro del CEE), el inmueble ha obtenido la calificación, «G». Consumo energía Kwh/m<sup>2</sup> año: 256. Emisiones kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> año: 65.

El tipo de licitación es sesenta y seis mil doscientos ochenta y tres euros (66.283,00 €).

Garantía a constituir del 5 al 10% del tipo de licitación: Tres mil trescientos catorce con sesenta céntimos de euro (3.314,60 €).

El acto de la subasta tendrá lugar el día 15 de octubre de 2021, a las 11.00 horas en la OISS de Avda. Jerez n.º 2 de Sevilla.

El pliego de condiciones por el que se ha de regir la subasta podrá recogerse en la Secretaría Provincial de esta entidad, ubicada en la sexta planta del mismo edificio. Teléfono 954592762, fax 954591749, en horario de 9.00 a 14.00 horas y en la página www.seg-social.es

Los interesados podrán asimismo presentar proposiciones en sobre cerrado hasta las 14.00 horas del día 30 de septiembre de 2021 en el Registro General de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Sevilla. El inmueble podrá ser visitado previa petición de cita a la Secretaría Provincial.

En Sevilla a 1 de septiembre de 2021.—La Directora Provincial, Teresa María Caipa Pérez.

6W-7449

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgados de lo Contencioso-Administrativo

HUELVA.—JUZGADO NÚM. 3

NIG: 2104145020100002055.

Procedimiento: Pieza de ejecución de título judicial 681.5/2010. Negociado: MR.

Procedimiento principal: [ASTPOR[ASNPOR]].

De: María Isabel Romero Quintero.

Procuradora Sra.: María Isabel Romero Quintero.

Contra: Urbanizadora Rojas, S.L.U.

El Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número tres de esta ciudad.

Hace saber: Que en la Ejecución de Cuenta del Procurador n.º 681.5/10, que se sigue en este Juzgado promovido por doña María Isabel Romero Quintero, se han dictado auto despachando ejecución y decreto de embargo de fecha 4 de marzo de 2021, cuyas respectivas partes dispositivas son del tenor literal siguiente:

Parte dispositiva del auto despachando ejecución, de fecha 4 de marzo de 2021:

*Parte dispositiva.*

Acuerdo:

— Despachar ejecución a instancia de la Procuradora doña María Isabel Romero Quintero, contra Urbanizadora Rojas, S.L.U., por la cantidad de 289,66 euros.

— El presente auto, junto con el decreto que dictará el Secretario Judicial, y copia de la demanda ejecutiva, serán notificados simultáneamente a la parte ejecutada, tal y como dispone el art. 553 de la L.E.C.

Parte dispositiva del decreto de embargo, de fecha 4 de marzo de 2021:

*Parte dispositiva.*

Se declaran embargados como propiedad del ejecutado Urbanizadora Rojas, S.L.U., los bienes siguientes:

Las cuentas que el mismo pueda tener en las entidades BBVA, BSCH, Banesto, Caixa Banki, Caja Rural del Sur y Unicaja.

Las devoluciones a que pueda tener derecho de la AEAT.

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

Notifíquese esta resolución al/los ejecutado/s, junto con el auto de orden general de ejecución, con entrega de copia de la demanda ejecutiva y de los documentos acompañados, sin citación ni emplazamiento, para que, en cualquier momento pueda/n personarse en la ejecución.

Y para que conste, habiendo resultado desconocido en cuantos domicilios se ha intentado la notificación y requerimiento a Urbanizadora Rojas, S.L.U., expido el presente que sirve de notificación a la citada empresa.

En Huelva a 8 de marzo de 2021.—El Letrado de la Administración de Justicia, Jesús Fernández Fernández.

6W-2704

**Juzgados de lo Social**

## SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

N.I.G.: 4109144420190005061.  
Procedimiento: 478/19.  
Ejecución n.º: 145/2020. Negociado: 6.  
De: Doña Natalia Robles Luza.  
Contra: Doña Vanesa Rivas Tejero.

El Juzgado de lo Social número cuatro de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue ejecución 145/20, dimanante de los autos 478/19, a instancia de Natalia Robles Luza, contra Vanesa Rivas Tejero, en la que con fecha 23 de diciembre de 2020, se ha dictado auto, declarando extinguida la relación laboral existente entre las partes y fijando la indemnización y el importe de los salarios dejados de percibir, haciéndoles saber a las partes que contra esta resolución cabe recurso de reposición en el plazo de tres días, previo al de suplicación. Y para su inserción y notificación en el «Boletín Oficial» de la provincia a la demandada, expido el presente.

En Sevilla a 23 de diciembre de 2020.—El Letrado de la Administración de Justicia, José Miguel Herrero Sánchez.

6W-5460

## SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

N.I.G.: 4109144420170012481.  
Procedimiento: 1138/17.  
Ejecución n.º: 159/2020. Negociado: 6.  
De: Don Antonio Manuel Paredes Sánchez.  
Contra: Hottelia Externalización, S.L.

El Juzgado de lo Social n.º 4 de Sevilla.

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue ejecución 159/20, dimanante de los autos 1138/17, a instancia de Antonio Manuel Paredes Sánchez, contra Hottelia Externalización, S.L., en la que con fecha 22 de diciembre de 2020 se ha dictado Decreto declarando en situación de Insolvencia a la referida entidad y acordando el archivo provisional de las actuaciones. Y para su inserción y notificación a Hottelia Externalización, S.L., en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente.

En Sevilla a 22 de diciembre de 2020.—El Letrado de la Administración de Justicia, José Miguel Herrero Sánchez.

6W-5461

## SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 5 (refuerzo externo)

Procedimiento: Derechos fundamentales 779/2021. Negociado: RE.  
N.I.G.: 4109144420210008733.  
De: Doña Raquel Serrano López.  
Abogado: José Antonio Rivas Martín.  
Contra: Ministerio Fiscal y G5 Seguridad y Vigilancia, S.L.

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

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 779/2021, se ha acordado citar a G5 Seguridad y Vigilancia, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca a los actos de conciliación e identificación de las partes y/o juicio, sucesivamente, el primero ante la Letrada de la Administración de Justicia en la Secretaría de este Juzgado sita en la 7.ª planta del edificio Noga el día 20 de septiembre de 2021 a las 9.30 horas y el segundo ante el Magistrado que tendrá lugar en la sala de vistas 11 de la planta primera del edificio Noga, Avda. Buhaira, 26, el mismo día a las 9.40 horas debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que 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 G5 Seguridad y Vigilancia, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 4 de agosto de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Teresa Munitiz Ruiz.

6W-7500

## SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6 (refuerzo externo 1)

Procedimiento: Despidos/ceses en general 764/2021. Negociado: RE.  
N.I.G.: 4109144420210008743.  
De: Don Vicente Carballido Soler.  
Abogado: Francisco Ramón Montanero Muñoz.  
Contra: Sociedad de Cazadores Virgen de Setefilla.

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

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 764/2021, se ha acordado citar a Sociedad de Cazadores Virgen de Setefilla como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 30 de septiembre de 2021 para asistir a los actos de conciliación (9.40 horas) y juicio (9.50 horas) en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avenida de la Buhaira 26. Edificio Noga. Planta 7.ª 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 confesión 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 Sociedad de Cazadores Virgen de Setefilla, 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 4 de agosto de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Teresa Munitiz Ruiz.

6W-7501

---

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 8

Procedimiento: Procedimiento ordinario 158/2018 - 5.

N.I.G.: 4109144420180001673.

De: Sevilla Control, S.A.

Contra: Herederos de doña Inmaculada Fernández Falcón y don José Joaquín Gandul Navarro.

Doña Isabel María Roca Navarro, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número ocho de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 158/2018, a instancia de Sevilla Control, S.A., contra «Herederos de doña Inmaculada Fernández Falcón» y don José Joaquín Gandul Navarro sobre reclamación de cantidad se ha dictado Diligencia de Ordenación de fecha 21 de julio de 2020 del tenor literal siguiente:

«Visto el estado de las presentes actuaciones, constando notificada las diligencias de ordenación de fecha 17 de junio de 2020 y 10 de septiembre de 2019 a don José Joaquín Gandul Navarro en fecha 25 de junio de 2020, y transcurrido el plazo de 10 días de su emplazamiento sin haberse personado en las presentes actuaciones, se acuerda:

Señalar para que tengan lugar los actos de conciliación y/o juicio sucesivamente, el primero ante la Letrada de la Administración de Justicia en la Secretaría de este Juzgado, sita en la 6.ª planta de este edificio judicial (Avda. de la Buhaira n.º 26, edificio Noga) el día 22 de septiembre de 2021 a las 10.10 horas y el segundo ante la Magistrada-Juez que tendrá lugar en la Sala de vistas n.º 12 de la 1.ª planta del mismo edificio, señalando este segundo acto el mismo día a las 10.25 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.

Cítese a juicio personalmente a don José Joaquín Gandul Navarro y a los herederos de doña Inmaculada Fernández Falcón, remitiéndose los despachos necesarios para su citación en forma, junto con copia de la demandada presentada.

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

Y para que sirva de notificación a los demandados: Herederos de doña Inmaculada Fernández Falcón y don José Joaquín Gandul Navarro actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 1 de septiembre de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

6W-7471

---

**Juzgados de Primera Instancia**

---

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6 (familia)

NIG: 4109142120170062623.

Procedimiento: Familia.Guarda/custod/alim.menor no matr.noconsens 1731/2017. Negociado: 1.

Sobre: Derecho de Familia: otras cuestiones.

De: Doña Graciela Alaca Chaca.

Procuradora Sra.: Nuria Olivero Gordejuela.

Contra: Don Jorge Humberto Jiménez Condoy.

En el presente procedimiento familia.guarda/custod/alim.menor no matr.noconsens 1731/2017, seguido a instancia de Graciela Alaca Chaca frente a Jorge Humberto Jiménez Condoy, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y fallo es el siguiente:

*Sentencia n.º 247/2019.*

En Sevilla a 30 de abril de 2019.

Vistos por la Sra. doña Marta Altea Díaz Galindo, Magistrada de refuerzo adscrita al Juzgado de primera instancia número seis de Sevilla, los presentes autos n.º 1731/17 sobre uniones de hecho seguidos entre partes, de la una como demandante Doña Graciela Alaca Chaca, representada por la procuradora Sra. Olivero Gordejuela y asistida de letrado y como demandado Don Jorge Humberto Jiménez Condoy, en situación de rebeldía procesal. Ha intervenido el Ministerio Fiscal.

*Antecedentes de hecho.*

Primero: Por la referida Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de su mandante, se presentó demanda de divorcio contencioso con medidas provisionales contra don Jorge Humberto Jiménez Condoy.

Segundo: Turnada en este Juzgado, se admitió a trámite la indicada demanda, dándose traslado al demandado para que contestase en el plazo de veinte días, bajo apercibimiento de rebeldía situación en la que fue declarado por diligencia de fecha 1 de febrero de 2019.

Tercero: Comparecidas las partes y practicada la prueba solicitada y admitida, el Ministerio Fiscal interesó la estimación de la demanda, solicitando que se atribuyera la guarda y custodia la madre, que se fije una pensión de alimentos entre 150 y 200 euros mensuales, y que no se establezca régimen e visitas a favor del padre, sin perjuicio de lo que pueda interesar en el procedimiento correspondiente.

Evacuado el trámite conferido, quedaron los autos conclusos para dictar sentencia.

*Fallo.*

Que estimando la demanda interpuesta por la Procuradora Sra. Olivero Gordejuela en representación de doña Graciela Alaca Chaca contra don Jorge Humberto Jiménez Condoy, debo adoptar las siguientes medidas relativas a la menor Emperatriz Jiménez Alaca (n/ 14-7-2012):

1.º) Se atribuye la guarda y custodia de la menor a la madre, ostentando y ejerciendo la potestad familiar.

2.º) El domicilio legal de la menor será el de la madre.

3.ª) No se establece régimen de visitas, comunicación y estancias de la menor con su padre, sin perjuicio de poder interesar lo que a su derecho convenga en el procedimiento correspondiente.

4.ª) El Sr. Jiménez deberá abonar en concepto de pensión alimenticia la suma de 150 euros mensuales, en 12 mensualidades, que deberá ser pagada dentro de los cinco primeros días de cada mes, mediante ingreso en la entidad y cuenta bancaria que la perceptora designe. Tal cantidad se actualizará anualmente, con efectos de 1.º de enero de cada año en proporción a la variación que experimente el Índice Nacional General de Precios al Consumo en el periodo diciembre a diciembre inmediato anterior según los datos que publique el Instituto Nacional de Estadística u órgano autonómico que pueda sustituirle.

Ambos progenitores sufragarán por mitad los gastos extraordinarios en relación con la salud y educación.

Se matiza que los gastos extraordinarios, entendiéndose por tales los que tengan carácter excepcional, imprevisible, y estrictamente necesarios, deben siempre ser consensuados de forma expresa y escrita antes de hacerse el desembolso, y caso de discrepancia, deben ser autorizados por el Juzgado, instándose acción del artículo 156 del Código Civil, salvo razones objetivas de urgencia.

Los gastos extraordinarios de educación son las clases de apoyo escolar motivadas por un deficiente rendimiento académico y matrícula universitaria en centro público. Los gastos extraordinarios médicos son los odontológicos y tratamientos bucodentales incluida la ortodoncia, logopeda, psicólogo, prótesis, fisioterapia o rehabilitación (incluida la natación) con prescripción facultativa, óptica, gastos de farmacia no básicos y con prescripción médica, tratamientos de homeopatía y en general los no cubiertos por la sanidad pública o por el seguro médico privado que puedan tener las partes. En relación con los gastos extraordinarios, y en atención a su peculiar naturaleza, se entenderá prestada la conformidad si, requerido a tal efecto un progenitor por el otro, de forma fehaciente, es decir, que conste sin lugar a dudas la recepción del requerimiento, se dejare transcurrir un plazo de diez días hábiles sin hacer manifestación alguna. En el requerimiento que realice el progenitor que pretende hacer el gasto, se deberá detallar cuál es el gasto concreto que precise el hijo, y se adjuntará presupuesto donde figure el nombre del profesional que lo expide.

Son gastos ordinarios usuales e incluidos en la pensión alimenticia los de vestido, los de educación, incluidos los universitarios en centro públicos o concertados (recibos que expida el centro educativo, matrícula, seguros, AMPA), ocio, las excursiones escolares, material escolar, transporte, uniformes, libros, aula matinal, comedor. Son gastos ordinarios no usuales las actividades extraescolares, deportivas (equitación, fútbol, taekwondo...) idiomas, baile, música, informática, campamentos o cursos de verano, viajes al extranjero, cumpleaños y otras celebraciones tales como Primera Comunión, así como los gastos de Colegio/Universidad privados, Máster o curso post-grado y las estancias en residencias universitarias, colegios mayores o similares; todos estos deben ser siempre consensuados de forma expresa y escrita para poderse compartir el gasto y a falta de acuerdo, sufragados por quien de forma unilateral haya tomado la decisión, y sin perjuicio de que pueda ejercitarse la acción del artículo 156 del Código Civil, si la discrepancia estriba en si debe o no el menor realizar la actividad.

Los anteriores listados no tienen carácter exhaustivo.

No se hace especial condena de las costas procesales a ninguna de las partes dada la naturaleza de los intereses públicos que se protegen en este tipo de procesos.

Contra esta sentencia cabe recurso de apelación ante la Audiencia Provincial en el plazo de 20 días a partir de su notificación que deberá ser interpuesto ante este Juzgado. Para la admisión a trámite del recurso, previamente deberá efectuarse constitución de depósito de cuantía de 50 euros, debiendo ser ingresado en la cuenta de este Juzgado indicando en las Observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso seguido del Código 00 y tipo concreto del recurso, de conformidad con lo establecido en el apartado 5.º de la disposición adicional 15.ª de la L.O. 6/85, según redacción dada por la L.O. 1/2009, de 3 de noviembre, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma o beneficiarios de la asistencia jurídica gratuita.

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

Y encontrándose dicho demandado, Jorge Humberto Jiménez Condoy, en paradero desconocido, se expide el presente a fin que sirva de notificación en forma al mismo.

En Sevilla a 25 de mayo de 2021.—El Letrado de la Administración de Justicia, Jesús Rubio Lara.

## AYUNTAMIENTOS

### SEVILLA

La Teniente de Alcalde Delegada de Hacienda y Administración Pública, en virtud de la delegación de competencia atribuida por resolución de Alcaldía núm. 507, de 19 de junio de 2019, ha adoptado resolución con el siguiente tenor:

En el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 177 de 2 de agosto de 2021 se publicó anuncio de exposición al público del expediente núm. 49/2021 de modificación presupuestaria que fue aprobado inicialmente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión celebrada el día 22 de julio de 2021.

Habiendo transcurrido el plazo de quince días hábiles abierto a efectos de que los interesados legítimos pudieran formular las reclamaciones oportunas, sin que conste que se haya presentado ninguna, se entiende definitivamente adoptado el acuerdo inicial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En consecuencia, y teniendo delegada por la Alcaldía la competencia de ordenar la publicación, ejecución y cumplimiento de los acuerdos de los órganos ejecutivos del Ayuntamiento en el ámbito de la competencia material del área de Hacienda y Administración Pública, resuelvo:

Primero. Entender definitivamente aprobado, por no constar la presentación de reclamaciones, el expediente 49/2021 de modificación de créditos.

Segundo. Ordenar la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de la presente resolución, así como el siguiente resumen de las modificaciones presupuestarias aprobadas:

<i>Créditos extraordinarios</i>		<i>Importe €</i>
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	
7	Transferencias de capital .....	30.000,00
	Total créditos extraordinarios .....	30.000,00
<i>Suplementos de créditos</i>		<i>Importe €</i>
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	
2	Gastos corrientes en bienes y servicios .....	657.937,34
4	Transferencias corrientes .....	1.683.133,92
6	Inversiones reales .....	107.456,97
	Total suplementos de créditos .....	2.448.528,23
<i>Bajas por anulación</i>		<i>Importe €</i>
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	
1	Gastos de personal .....	2.299.390,55
2	Gastos corrientes en bienes y servicios .....	124.367,63
4	Transferencias corrientes .....	39.616,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos .....	9.373,07
6	Inversiones reales .....	5.780,98
	Total bajas por anulación .....	2.478.528,23

Lo que se publica para general conocimiento, señalando que, de conformidad con lo establecido en el art. 171 del precitado TRLRHL, contra la resolución de aprobación definitiva podrá interponerse directamente el recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio, en la forma que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Sevilla a 1 de septiembre de 2021.—El Secretario General, P.D., el Jefe de Servicio de Gestión Presupuestaria, Enrique Carreño Montes.

36W-7424

### SEVILLA

*Extracto de la resolución urgente del Teniente Alcalde Delegado del Área de Bienestar Social, Empleo y Planes Integrales de Transformación Social n.º 6988 de 31 de agosto de 2021, de la que se dará cuenta a la próxima Junta de Gobierno, por la que se convocan subvenciones en régimen de concurrencia competitiva «Sevilla Integra 2021», para el apoyo a actuaciones dirigidas a facilitar la inserción socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social a través del Área de Bienestar Social y Empleo.*

BDNS (Identif.): 582467.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/582467>.

Primero: *Beneficiarios.*

Aquellas Entidades sin ánimo de lucro, que hayan desarrollado al menos un proyecto, durante los diez últimos años, que contengan al menos dos de las siguientes líneas de actuación: orientación sociolaboral, competencias clave y transversales, competencias técnicas, prácticas profesionales o inserción laboral en el ámbito territorial de la ciudad de Sevilla y que tengan recogido en su documento de constitución y/o en la modificación de los mismos, fines relacionados con el ámbito del fomento del empleo, y en su defecto haber desarrollado actividades o proyectos relacionados con las mismas, debiéndose acreditar documentalmente.

Tratándose de agrupaciones de personas físicas o jurídicas, sin personalidad, deberán hacer constar expresamente en la solicitud los compromisos de ejecución asumidos por cada miembro de la agrupación, así como el importe de subvención a aplicar por cada uno de ellos.

Segundo: *Objeto.*

La presente convocatoria tiene por objeto regular la concesión y gestión de las subvenciones Sevilla Integra del Área de Bienestar Social y Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, en régimen de concurrencia competitiva, a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos dirigidos a facilitar la inserción socio-laboral de la población desempleada con mayores dificultades de inserción, residente en el municipio de Sevilla, posibilitando el fomento del empleo.

Tercero: *Bases reguladoras.*

Las ayudas se convocan al amparo de la Ordenanza General que establece las Bases reguladoras de las subvenciones otorgadas por el Ayuntamiento de Sevilla por el procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva (publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia, número 161 de 14 de julio de 2005).

Cuarto: *Cuantía.*

El crédito reservado para la presente convocatoria asciende a la cantidad de 3.600.000 € distribuido en dos anualidades, cuyos importes serán de 2.700.000 € para 2021 y 900.000 € para 2022. Con relación al importe del ejercicio futuro, queda condicionado el importe de ambas anualidades a la efectiva consignación presupuestaria de las cantidades necesarias para su financiación.

Se subvencionarán 12 proyectos, cuyo ámbito de intervención territorial en la ciudad de Sevilla será el siguiente:

Distrito Municipal Norte: Barrios San Jerónimo y Pino Montano.

Distrito Municipal Norte: Barrios los Carteros, Consolación, San Diego, Las Almenas, Las Naciones-Parque Atlántico- Las Dalias, Los Arcos, Valdezorras, Aeropuerto Viejo, El Gordillo y San Matías.

Distrito Municipal Macarena: Zona desfavorecida Polígono Norte –Vacie– La Bachillera y Zona desfavorecida El Cerezo.

Distrito Municipal Macarena: Barrios Begoña - Santa Catalina, Campos de Soria, Cisneo Alto-Santa María de Gracia, Cruz Roja - Capuchinos, Doctor Barraquer-Grupo Renfe - Policlínico, El Carmen, El Rocío, El Torrejón, Hermandades-La Carrasca, La Barzola, La Palmilla-Doctor Marañón, La Paz-Las Golondrinas, Las Avenidas, León XIII - Los Naranjos, Los Príncipes-La Fontanilla, Macarena Tres Huertas-Macarena Cinco, Pino Flores, Pío XII, Retiro Obrero, Santa Justa y Rufina - Parque Miraflores, Santa María de Ordás- San Nicolás y Villegas.

Distrito Municipal Este –Alcosa– Torreblanca: Barrios Parque Alcosa, Jardines de Edén, Palacio de Congresos, Urbadiez, Entrepuentes y zona de El Parchís- Los Blancos.

Distrito Municipal Este –Alcosa– Torreblanca: Zona Desfavorecida Torreblanca (a excepción de El Parchís y los Blancos).

Distrito Municipal Cerro - Amate: Zona desfavorecida Tres Barrios- Amate, Barriada Santa Aurelia, Cantábrico, Atlántico, La Romería, Juan XXIII y Rochelambert.

Distrito Municipal Cerro - Amate: Barrios de El Cerro y Su Eminencia, y Zona Desfavorecida Palmete - Padre Pío - La Plata.

Zona Desfavorecida Polígono Sur.

Distrito Bellavista - La Palmera y Distrito Municipal Sur (excepto Zona Desfavorecida Polígono Sur)

Distrito Municipal Triana, Distrito Municipal los Remedios y Distrito Municipal Casco Antiguo.

Distrito Municipal San Pablo- Santa Justa y Distrito Nervión.

Todos los proyectos deberán ajustarse a los requisitos establecidos en la presente Convocatoria de Subvenciones.

El importe total máximo de subvención previsto para cada proyecto, incluidas las cuantías para las ayudas de acompañamiento contempladas en la disposición décima, será de trescientos mil euros (300.000,00 €) para cada uno de los doce proyectos seleccionados.

Quinto: *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Sexto: *Otros datos.*

Cada Entidad interesada en participar en esta Convocatoria podrá presentar como máximo tres proyectos en tres zonas de actuación distintas, si bien solo podrá subvencionarse un proyecto en una zona de actuación.

Los proyectos que se sufragen a través de esta convocatoria no podrán ser cofinanciados por otra Administración Pública. Debe de tratarse de proyectos independientes, admitiéndose sólo cofinanciación entre el Ayuntamiento de Sevilla, a través del Área de Bienestar Social y Empleo, Entes privados y la propia entidad solicitante con fondos propios o de entidades privadas.

En todo caso, será incompatible con cualquier otra subvención de cualquier Área o Distrito del Ayuntamiento de Sevilla para el mismo proyecto.

En el supuesto de que el coste del proyecto supere los límites establecidos deberá especificarse necesariamente otras fuentes de financiación, fondos propios o de Entes privados.

La duración de los proyectos será de 12 meses, siendo la fecha de inicio como máximo al mes siguiente de la resolución de concesión de la subvención.

Las ayudas se adjudicarán a aquellas entidades que hayan obtenido mayor valoración, con el límite fijado en la presente Convocatoria y dentro del crédito disponible.

Se establece como objetivo un número mínimo de participantes en cada una de las líneas de actuación siguientes:

<i>Línea de actuación.</i>	<i>N.º de participantes.</i>
1.º—Acciones individuales y/o grupales de información y sensibilización.	500
2.º—Acciones individuales y/o grupales de valoración inicial y evaluación de competencias.	350
3.º—Acciones individuales y/o grupales de orientación sociolaboral.	300
4.º—Acciones grupales dirigidas a la mejora de las competencias clave y transversales.	300
5.º—Acciones grupales dirigidas a la mejora de las competencias técnicas.	100
6.º—Acciones individuales de prácticas profesionales.	110
7.º—Acciones individuales de inserción laboral.	60

Cada proyecto contará con un mínimo de tres profesionales, con formación universitaria y experiencia mínima de seis meses en el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral. Deberán tener dedicación exclusiva para el proyecto, con contrato a jornada completa durante toda la duración del mismo, con las condiciones laborales que resulten de aplicación según el convenio colectivo correspondiente. Serán responsables de la atención, orientación, tutorización y acompañamiento de las personas participantes en los itinerarios, así como de la prospección y captación de empresas para la realización de prácticas profesionales y demás actividades conducentes a la inserción laboral.

Asimismo, deberá contar con un técnico/a de integración social: con formación superior en integración social, con las funciones señaladas en el Real Decreto 1074/2012 de 13 julio. Deberán tener dedicación exclusiva para el proyecto durante toda la duración del mismo, con las condiciones laborales que resulten de aplicación según el convenio colectivo correspondiente. Sus candidaturas deberán ser validadas por el Servicio de Programas de Empleo.

Sevilla a 31 de agosto de 2021.—La Directora General de Empleo y Apoyo a la Economía e Innovación Social, María Paz Lagares Gaitán.

4W-7516

### ALMENSILLA

El Pleno Corporativo, en sesión ordinaria de fecha 28 de julio de 2021, adoptó el acuerdo de aprobación inicial de la modificación de crédito número 12/2021 dentro del presupuesto del ejercicio 2021 bajo la modalidad de crédito extraordinario, financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones no comprometidas, sin que se vea perturbado el respectivo servicio, en base al siguiente detalle:

#### Altas en aplicaciones de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Importe
Progr.	Económ.				
330	623	Administración General de Cultura. Maquinaria, instalaciones técnicas y utillaje	0 €	4.500 €	4.500 €
3321	629.01	Bibliotecas públicas. Otras inversiones nuevas asociadas al funcionamiento operativo de los servicios (Fondo bibliográfico)	0 €	800 €	800 €

Esta modificación se financia con cargo a anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones, en los siguientes términos:

#### Bajas o anulaciones en concepto de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Importe
Progr.	Económ.				
320	130.00	Administración General de Educación	38.073,03 €	4.500 €	33.573,03 €
338	226.09	Fiestas populares y festejos. Actividades culturales y deportivas	5.629,10 €	800 €	4.829,10 €

Se considera aprobado definitivamente el expediente de crédito extraordinario financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones, al no haberse presentado alegaciones en el plazo legalmente establecido para ello, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Almensilla a 30 de agosto de 2021.—El Alcalde en funciones, Alejandro Gutiérrez Casares.

36W-7419

### BRENES

#### Corrección de errores

Don Jorge Barrera García, Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que con fecha 11 de agosto de 2021 se ha aprobado la resolución de Alcaldía n.º 2021-2173 con el siguiente tenor literal:

«Visto el escrito presentado en este Ayuntamiento por doña María Narváez Vera manifestando que habiéndose publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 174 de fecha 29 de julio de 2021 la lista definitiva de personas admitidas y excluidas de la convocatoria para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliares Administrativos en este Ayuntamiento, en la cual ha sido admitida, se ha advertido la existencia de un error material en el listado en el cual aparece en lugar de su nombre «María», su segundo apellido «Vera», siendo su nombre completo Narváez Vera María.

Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, según la cual «Las Administraciones públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos», esta Alcaldía, ha dictado la siguiente resolución:

Primero.—Rectificar el error advertido en el referido listado en la forma que sigue:

Donde dice:

«Narváez Vera Vera»

Debe decir:

«Narváez Vera María».

Segundo.—Ordenar su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.  
Brenes a 11 de agosto de 2021.—El Alcalde, Jorge Barrera García.

4W-6971

## BRENES

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

Hace saber: Que con fecha 19 de julio de 2021 se ha aprobado la resolución de Alcaldía n.º 2021-1969 con el siguiente tenor literal:

«En relación con el proceso selectivo convocado por resolución de Alcaldía núm. 1201/2020, de 6 de agosto, para conformar una bolsa de trabajo de Auxiliares Administrativos para su nombramiento o contratación con carácter temporal, cuyas bases de publicaron en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 189, de 14 de agosto de 2020.

Vista la base octava de la convocatoria, que en su apartado 1 (Oposición), párrafo segundo, establece lo siguiente:

«El número de puntos que podrá ser otorgado en el ejercicio obligatorio será de 0 a 10. Para superar el ejercicio será necesario haber obtenido una puntuación mínima de 5,00 puntos y encontrarse dentro de los quince aspirantes con mayor puntuación».

Considerando que para una mayor operatividad de la bolsa que resulte del proceso de selección se hace necesario posibilitar un mayor número de componentes, siempre que hayan superado dicho proceso.

Considerando que la modificación de las bases en el sentido indicado no supone una restricción de los derechos de los aspirantes sino, por el contrario, garantiza para estos una mayor posibilidad de acceso al empleo.

Asimismo, considerando necesario introducir una aclaración en la base indicada ante la posibilidad de que se produzca empate en la puntuación de los aspirantes a los que se refiere.

Visto cuanto antecede y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, por la presente, he resuelto:

Primero.—Modificar las bases que rigen el proceso selectivo para conformar una bolsa de trabajo de Auxiliares Administrativos para su nombramiento o contratación con carácter temporal, en concreto en su base octava, apartado 1 (Oposición), párrafo segundo, en los siguientes términos:

*Donde dice:*

«El número de puntos que podrá ser otorgado en el ejercicio obligatorio será de 0 a 10. Para superar el ejercicio será necesario haber obtenido una puntuación mínima de 5,00 puntos y encontrarse dentro de los quince aspirantes con mayor puntuación.»

*Debe decir:*

«El número de puntos que podrá ser otorgado en el ejercicio obligatorio será de 0 a 10. Para superar el ejercicio será necesario haber obtenido una puntuación mínima de 5,00 puntos y encontrarse dentro de los cincuenta aspirantes con mayor puntuación. En caso de empate de puntuación entre los aspirantes que ocupen el último lugar de los cincuenta, se entenderá que todos ellos han superado el ejercicio y pasarán a la fase de concurso.»

Segundo.—Proceder a la publicación de la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y en el tablón de edictos de este Ayuntamiento a los efectos oportunos.

Brenes a 11 de agosto de 2021.—El Alcalde, Jorge Barrera García.

4W-6970

## LAS CABEZAS DE SAN JUAN

*Ayudas del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan destinadas a personas trabajadores autónomos/as para mantener la actividad económica y el empleo, así como a la inversión y al mantenimiento de la actividad empresarial. Plan Contigo.*

BDNS (Identif.): 581447.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/581447>

Primero. *Beneficiarios.*

A esta convocatoria podrán dirigirse personas físicas y jurídicas que reúnan la condición de beneficiarios según lo previsto en el artículo 3 de las Bases Reguladoras particulares y que su actividad se encuentre enmarcada en alguno de los epígrafes señalados en el Anexo I de las citadas bases.

Segundo. *Objeto.*

Se convoca dos líneas de subvenciones, para personas trabajadoras en régimen de autónomos/as (Línea 1), y para entidades privadas (v 2), afectadas por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, así como, por la declaración del estado de alarma para contener la propagación de las infecciones causadas por el SARSCoV-2 y por las medidas de contención y prevención adoptadas, con el mismo fin, por la autoridad competente de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Tercero. *Bases reguladoras.*

Aprobación de la convocatoria y de las bases reguladoras particulares de las ayudas del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan destinadas a personas trabajadores autónomos/as para mantener la actividad económica y el empleo, así como a la inversión y al mantenimiento de la actividad empresarial. Plan Contigo publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Número 205 del sábado 4 de septiembre de 2021.

<https://www.dipusevilla.es/system/modules/com.saga.sagasuite.theme.diputacion.sevilla.corporativo/handlers/download-bop.pdf?id=4e8084b8-0c8d-11ec-a812-0050569fe27b>

Cuarto. *Cuantía.*

El importe máximo destinado a atender estas ayudas asciende a un total de 396.000 euros para la línea 1, y de 108.000 euros para la línea 2, que se imputarán a la aplicación presupuestaria una vez generado el crédito correspondiente.

La cuantía de la subvención por beneficiario/a será de:

A. (Línea 1).

- 1.000 euros para autónomos sin empleados.
- 1.500 euros para autónomos con uno o más empleados.

B. (Línea 2).

Se podrá subvencionar el 100% del total de los gastos justificados, excluidos los impuestos, y los que sean susceptibles de repercusión, hasta un máximo de 1.500€ por solicitante y establecimiento.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de las solicitudes, junto con la documentación exigida, será de 20 días naturales a partir 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).

Sexto. *Otros datos.*

La solicitud deberá presentarse en el modelo establecido como Anexo II (Línea I o Línea II según corresponda) debiéndose presentar de manera telemática a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan (<https://sedelascabezasdesanjuan.dipusevilla.es>), por los medios previstos en el artículo 16. 4 de la Ley 39/15, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

Las Cabezas de San Juan a 27 de agosto de 2021.—El Primer Teniente de Alcalde, José Caballero Domínguez.

6W-7491

### CAMAS

Con fecha 14 de julio de 2021 se emite resolución de Alcaldía 2021-2156 sobre cese de varios empleados de esta Corporación que fueron nombrados como personal eventual para ocupar puestos de trabajo de confianza y/o de asesoramiento, cuyo tenor literal dice:

«Visto lo dispuesto en el art. 12 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; en el art. 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; en los art. 194 y 195 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

Vista la resolución de Alcaldía 2019-1193, de fecha 27 de junio de 2019 por las que se nombran a las personas que a continuación se indican:

«Primero.—Nombrar a doña Luisa Maya Martínez como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Secretaria del Alcalde, la retribución bruta anual será de 20.712,86 euros, por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desarrollarlo y cumple los requisitos exigidos en el acuerdo Plenario, de fecha 26 de junio de 2019.

Segundo.—Nombrar a don Francisco de Alba Dorado como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Personal de Atención a la ciudadanía y asistencia a delegaciones, la retribución bruta anual será de 20.712,86 euros, por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desarrollarlo y cumple los requisitos exigidos en el Acuerdo Plenario, de fecha 26 de junio de 2019.

Tercero.—Nombrar a doña Virginia Rivas Romero como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Personal de Atención la ciudadanía y asistencia a delegaciones, la retribución bruta anual será de 20.712,86 euros, por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desarrollarlo y cumple los requisitos exigidos en el Acuerdo Plenario, de fecha 26 de junio de 2019.

Cuarto.—Nombrar a don Francisco Rodríguez Muñoz como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Personal de Atención la ciudadanía y asistencia a delegaciones, la retribución bruta anual será de 20.712,86 euros, por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desarrollarlo y cumple los requisitos exigidos en el Acuerdo Plenario, de fecha 26 de junio de 2019.

Quinto.—Nombrar a doña Rosario Sánchez Jiménez como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Personal de Atención la ciudadanía y organización, coordinación de actividades municipales, la retribución bruta anual será de 20.712,86 euros, por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desarrollarlo y cumple los requisitos exigidos en el Acuerdo Plenario, de fecha 26 de junio de 2019.

Sexto.—Nombrar a don Raúl Medina Motilla como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Personal de Atención la ciudadanía y organización, coordinación de actividades municipales, la retribución bruta anual será de 20.712,86 euros, por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desarrollarlo y cumple los requisitos exigidos en el Acuerdo Plenario, de fecha 26 de junio de 2019.

Séptimo.—Nombrar a doña Concepción Ávila Aldaco como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Coordinación de asistencia a delegaciones, la retribución bruta anual será de 20.712,86 euros, por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desarrollarlo y cumple los requisitos exigidos en el Acuerdo Plenario, de fecha 26 de junio de 2019.

Octavo.—Los nombrados podrán ser cesados o separados 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...»

En virtud de lo anteriormente expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 21.1. g) y art. 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, resuelto.

Primero.—Cesar, con fecha 31 de julio de 2021 a las personas que a continuación se detallan en los puesto que, así mismo se detallan:

Nombre y Apellidos	Nombramiento	Resolución Alcaldía
Francisco de Alba Dorado	Personal de Atención a la ciudadanía y asistencia a delegaciones.	2021-1193
Virginia Rivas Romero	Personal de Atención a la ciudadanía y asistencia a delegaciones.	2021-1193
Francisco Rodríguez Muñoz	Personal de Atención a la ciudadanía y asistencia a delegaciones.	2021-1193
Rosario Sánchez Jiménez	Personal de Atención la ciudadanía y organización, coordinación de actividades municipales	2021-1193
Raúl Medina Montilla	Personal de Atención la ciudadanía y organización, coordinación de actividades municipales	2021-1193

Segundo.—Dar de baja en la Seguridad Social a las personas relacionadas en la disposición primera con fecha 31 de julio de 2021, con los con los derechos económicos que le correspondan.

Tercero.—Notificar a los/as interesados/as la presente resolución con indicación de los recursos pertinentes.

Cuarto.—Remitir la presente resolución al Registro de Personal, a la Unidad de Destino y a Tesorería a los efectos oportunos.

Quinto.—Publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.»

Camas a 2 de agosto de 2021.—La Concejal Delegada de Hacienda, Inmaculada Márquez Montes.

4W-6956

---

#### CAMAS

Con fecha 22 de junio de 2021 se emite resolución de Alcaldía 2021-1861 sobre cese por jubilación de doña Concepción Ávila Aldaco que fue nombrada como personal eventual para ocupar puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento, cuyo tenor literal dice:

«A la vista de los siguientes antecedentes:

<i>Documento</i>	<i>Fecha/N.º</i>	<i>Observaciones</i>
Solicitud de la interesada	14/06/2021 12:45 2021-E-RC-6181	
Providencia de Alcaldía	21/06/2021	
Informe-Propuesta de Personal	2021-0214 22/06/2021	

Examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1. h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, resuelvo:

Primero. Declarar en situación de jubilación a doña Concepción Ávila Aldaco, Personal eventual de este Ayuntamiento, con fecha del día 28 de julio de 2021, habiendo cumplido 65 años de edad y quedando acreditado un periodo de cotización efectiva de más de 37 años.

Segundo. Cesar como personal eventual a la interesada el 28 de julio de 2021, con los derechos pasivos que le correspondan.

Tercero. Notificar a la interesada esta resolución con indicación de los recursos pertinentes.

Cuarto. Remitir esta resolución al Registro de Personal y a Tesorería a los efectos oportunos.

Quinto. Expedir certificados de servicios prestados y de cotizaciones a la Seguridad Social al objeto de hacer efectivos los derechos de carácter pasivo que pudieran corresponderle.

Sexto. Agradecer a doña Concepción Ávila Aldaco los servicios prestados en esta Administración.»

Camas a 2 de agosto de 2021.—La Concejal Delegada de Hacienda, Inmaculada Márquez Montes.

4W-6957

---

#### CASARICHE

Don Basilio Domingo Carrión Gil, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante decreto de Alcaldía 347/2021 de fecha 1 de septiembre de 2021, se han aprobado las bases de pruebas de selección del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial, Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020/2021 (Plan Contigo).

Se convocan conforme a los decretos y bases citadas los siguientes puestos:

Línea 4. *Contratación de personal formado en turismo, para el desarrollo del Plan Turístico Estratégico de Casariche.*

- 3 Dinamizadores turísticos.

Línea 5. *Mejoras de espacios productivos y de formación con colectivos con dificultad de inserción laboral.*

- 5 Oficiales Primera Albañil (sin requisito de edad).
- 5 Peones Albañiles (mayores de 45 o desempleados de larga duración).
- 5 Peones Jardinería (mayores de 45 o desempleados de larga duración).
- 5 Peones Servicios múltiples (mayores de 45 o desempleados de larga duración).

Línea 6. *Oficina de gestión del plan.*

- 2 Agentes para el desarrollo del Plan.

Dicha convocatoria se registrará por las bases aprobadas que podrán consultarse en las dependencias municipales, en la dirección web: [www.casariche.es](http://www.casariche.es). y en el e-tablón municipal.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en los tablones de anuncios de la entidad.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Casariche a 1 de septiembre de 2021.—El Alcalde, Basilio Domingo Carrión Gil.

4W-7462

## CASTILLEJA DEL CAMPO

Habiéndose aprobado por resolución de Alcaldía núm. 190/2021 de fecha 1 de septiembre de 2021, las bases y convocatoria para la contratación de un Técnico para la oficina de gestión del Plan Contigo (Plan de Reactivación Económica y Social de la provincia de Sevilla 2020-2021. Plan Contigo de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento), en régimen laboral temporal, por el sistema de concurso-oposición, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Asimismo, se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria y el proceso de selección:

## «BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN

Primero. *Normas generales.*

El objeto de las presentes bases reguladoras es la selección a efectos de su contratación laboral temporal y a tiempo completo de un Técnico para la oficina de Gestión del Plan Contigo y la constitución de una Bolsa de Empleo para el puesto mencionado, cuyas características son:

<i>Denominación de la plaza</i>	Técnico de la Oficina de Gestión del Plan Contigo (Plan de Reactivación Económica y Social de la provincia de Sevilla 2020-2021. Plan Contigo)
<i>Régimen</i>	Personal laboral temporal
<i>Categoría profesional</i>	A1
<i>Titulación exigible</i>	Licenciatura o grado equivalente en Economía, Derecho, Administración y Dirección de Empresas, Gestión y Administración Pública, Ciencias Políticas, Finanzas y Contabilidad
<i>Sistema selectivo</i>	Concurso-oposición
<i>Núm. de vacantes</i>	1
<i>Funciones encomendadas</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Programar, coordinar y ejecutar las tareas administrativas propias de los servicios administrativos de contratación, subvenciones y empleo público, de forma integral y de acuerdo con las normas del procedimiento jurídico y administrativo e instrucciones recibidas en relación con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 202-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> <li>— Elaboración de los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos y ordenación e impulso de los expedientes de contratación relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> <li>— Impulsar los procedimientos para recabar los documentos técnicos necesarios para llevar a efecto los expedientes de contrataciones, subvenciones y procesos selectivos de empleo público, todos ellos relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> <li>— Seguimiento de los expedientes de contratación, de su ejecución, de las prórrogas contractuales y de sus modificaciones en relación a las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> <li>— Elaboración de Bases Reguladoras de los expedientes de concesión de subvenciones y ordenación e impulso de los referidos expedientes relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> <li>— Elaboración de Bases Reguladoras de procesos selectivos de empleo público y ordenación e impulso de los referidos expedientes relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> <li>— Seguimiento y control de la ejecución y justificación de las diferentes convocatorias de ayudas-subvenciones que vaya a ejecutar el Ayuntamiento, todos ellos relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> <li>— Colaboración con la Secretaría para el impulso, seguimiento y control de los diferentes procesos selectivos relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> <li>— Cualquiera otra tarea inherente a su categoría profesional que sea encomendada por el SR. Alcalde y/o delegado correspondiente en relación a las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.</li> </ul>

Resulta muy urgente la selección de este personal debido a los plazos marcados en las Bases Reguladoras del Plan que no permiten una demora en su puesta en marcha. Por tanto este proceso selectivo pretende posibilitar su rápida puesta en marcha.

Segundo. *Contratación.*

La contratación se iniciará una vez finalizado el proceso selectivo y hasta la finalización de la obra y servicio consistente en la ejecución del Plan Contigo 2020-2021, lo cual se prevé para el 30 de septiembre de 2022, según lo establecido en las Bases Reguladoras del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del mencionado Plan; y sin perjuicio de futuras ampliaciones del referido Plan, lo que podrá determinar la necesidad de ampliar el periodo temporal de ejecución.

La contratación será en régimen de dedicación a tiempo completo (35 horas semanales).

Se fija una retribución neta en función de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el grupo profesional (A1) y el Reglamento de funcionamiento interno de los trabajadores del Ayuntamiento de Castilleja del Campo.

Tercero. *Requisitos de los aspirantes.*

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario que los aspirantes reúnan, a la fecha de finalización del plazo para la presentación de instancias, los siguientes requisitos y condiciones, que deberán mantenerlos durante todo el proceso selectivo:

- a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

- d) 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 el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el 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 empleado público.
- e) Estar en posesión del título, o en condiciones de obtenerlo mediante certificado acreditativo de abono de tasas de expedición del título en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes, de Licenciatura o Grado equivalente en Economía, Derecho, Administración y Dirección de Empresas, Gestión y Administración Pública, Ciencias Políticas, Finanzas y Contabilidad.

*Cuarto. Forma y plazo de presentación de instancias.*

Las solicitudes (Anexo I) requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales, para la plaza que se opte se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Castilleja del Campo, se presentarán, en el plazo de diez días hábiles (por ser un procedimiento de urgencia) contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El anexo I de solicitud, se presentará acompañado obligatoriamente de la siguiente documentación:

1. Fotocopia de documento de identidad o pasaporte en vigor.
2. Fotocopia de la titulación exigida.
3. Fotocopias de los méritos alegados:
  - 3.1 Para acreditar los méritos relativos a la formación: título en el que aparezca organismo que imparte la acción, contenidos y nº de horas o días.
  - 3.2 Para acreditar los méritos relativos a la experiencia: contrato o certificado de empresa más vida laboral actualizada.
4. Justificante del pago de derecho a examen, que asciende a la cantidad de 1 € a ingresar en la cuenta municipal de la Entidad Bancaria Caja Rural ES4331870103161091989820 (concepto tasas examen).  
No están sujetos al pago de tasa aquellos contribuyentes cuyos ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional, ni los aspirantes que figuren como demandantes de empleo durante el plazo de al menos un mes anterior a la fecha de la convocatoria. Lo cual habrá de acreditarse documentalente.

Las solicitudes se presentarán:

- Con certificado digital. Cumplimentar el modelo de solicitud (Anexo I) que se encuentra publicado en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedecastillejadelcampo.dipusevilla.es/> y presentarlo, junto con la documentación requerida, vía telemática, quedando automáticamente registrado.
- Sin certificado digital. Cumplimentar el modelo de solicitud (Anexo I) que se encuentra publicado en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedecastillejadelcampo.dipusevilla.es/> y presentarlo, junto con la documentación requerida, en el Registro del Ayuntamiento, así como en los lugares previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas. Las solicitudes presentadas a través de las Oficinas de Correos, deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el funcionario de dicho organismo antes de ser certificadas.

En caso de presentar las solicitudes a través de la Oficina de Correos o en Administración distinta al Ayuntamiento de Castilleja del Campo, y al objeto de agilizar el procedimiento, la persona interesada lo comunicará vía correo electrónico ([sofiaromeroherandez@castillejadelcampo.es](mailto:sofiaromeroherandez@castillejadelcampo.es)), adjuntando copia de su solicitud.

Los anuncios en referencia a este procedimiento selectivo serán publicados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedecastillejadelcampo.dipusevilla.es/> así como en el tablón de anuncios.

*Quinto. Admisión de aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedecastillejadelcampo.dipusevilla.es/> así como en el Tablón de Anuncios, se concederá un plazo de dos días hábiles (por ser un procedimiento de urgencia) para subsanaciones. En caso de no presentarse alegaciones al listado provisional, este se elevará a definitivo.

Vistas las alegaciones presentadas, por Resolución de Alcaldía, se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que, igualmente será objeto de publicación en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedecastillejadelcampo.dipusevilla.es/>. En esta misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse todas las pruebas. Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

Los aspirantes, que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos del proceso selectivo.

*Sexto. Tribunal calificador.*

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La composición del tribunal calificador es la siguiente: Presidente, Secretario y 3 Vocales.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

*Séptimo. Sistemas de selección y desarrollo de los procesos.*

El procedimiento de selección de los aspirantes será el de concurso-oposición:

1. Fase concurso:

La puntuación en esta fase será la suma de las puntuaciones en cada uno de sus apartados, con una puntuación total máxima de 4 puntos.

En esta fase no podrá puntuarse aquella titulación o formación específica que haya sido requisito para el acceso a la convocatoria.

1.a) Formación: (puntuación máxima 2 puntos) se valorarán los cursos de formación o perfeccionamiento realizados en los últimos diez años, siempre que su contenido esté directamente relacionado con las funciones del puesto y que se encuentran recogidas en las presentes bases.

La formación puntuará de la siguiente forma:

— Titulación relacionada con el puesto y distinta a la de acceso:	
• Por titulación de Grado/Diplomatura/Licenciatura: .....	1 punto
• Doctorado: .....	1 punto
• Por formación de Máster: .....	1 punto
• Especialista o experto Universitario: .....	0,75 puntos
— Formación complementaria: cursos o acciones formativas:	
• De 10 a 20 horas o 2 días .....	0,05 puntos
• De 21 a 50 horas o de 3 a 8 días .....	0,10 puntos
• De 51 a 75 horas o de 9 a 14 días .....	0,15 puntos
• De 76 a 99 horas o de 15 a 19 días .....	0,20 puntos
• De 100 a 199 horas o de 20 a 29 días .....	0,50 puntos
• A partir de 200 horas o más de 30 días .....	1 punto

Solo se valorarán aquellos cursos que hayan sido impartidos o promovidos por centros oficiales, entendiendo por estos, administraciones públicas (administración local, autonómica o del estado, diputaciones, organismos autónomos) y/o organismos oficiales (INAP, IAPP, FEMP, FAMP, Universidades...)

Los cursos o acciones formativas en los que no se justifiquen horas o días de duración, no serán puntuados.

1.b) Experiencia: (puntuación máxima 2 puntos)

Se acreditará mediante vida laboral actualizada más contratos de trabajo y/o certificados de empresa.

— Experiencia como funcionario o laboral en plaza o puesto igual o similar:	
• Por cada mes completo de servicios prestados en la Administración Local en plaza de igual o similar contenido al que se opta .....	0,10 puntos
• Por cada mes completo, de servicios prestados en otras Administraciones Públicas en plaza de igual o similar contenido al que se opta .....	0,05 puntos
— Experiencia en el sector privado:	
• Por cada mes completo, en puesto de igual o similar categoría en el sector privado: ..	0,02 puntos

Las fracciones de tiempo inferiores a un mes serán computadas de manera proporcional.

En caso de empate, tendrá prioridad el candidato con mayor puntuación en el apartado de experiencia profesional. Si persiste el empate, se estará a lo dispuesto por el tribunal calificador.

De aquellas personas candidatas que hayan realizado la fase de concurso, pasarán a la fase de oposición aquellas que hayan obtenido las cinco mejores puntuaciones.

2. Fase oposición:

De aquellas personas candidatas que hayan realizado la fase de concurso, pasarán a la fase de oposición aquellas que hayan obtenidos las cinco mejores puntuaciones.

La fase de oposición consistirá en la realización de un supuesto práctico y una entrevista profesional. La puntuación máxima de esta fase será de 6 puntos.

2.a) Supuesto teórico/práctico: se realizará de forma previa a la entrevista, de forma escrita y versará sobre cuestiones vinculadas a las funciones y las materias relacionadas en el Anexo II. Tendrá una duración de 1 hora. La valoración máxima para el supuesto práctico será de 4 puntos.

2.b) Entrevista profesional: la entrevista se realizará de forma inmediatamente posterior al supuesto práctico y versará sobre cuestiones relativas a la experiencia profesional, a la formación, competencias profesionales y demás datos curriculares de la persona aspirante, considerando las aptitudes y habilidades para el puesto. Durante la entrevista, el Comité de Valoración podrá formular cualquier duda surgida en relación al proceso selectivo. La puntuación máxima para la entrevista profesional será de 2 puntos.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su personalidad. Por lo que los candidatos deberán acudir provistos documento de identidad o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir en vigor.

La fase de oposición será obligatoria, calificándose hasta un máximo de 6 puntos, quedando eliminados los aspirantes que no alcancen una puntuación mínima de 3 puntos. La puntuación de cada uno de los ejercicios se hallará calculando la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada uno de los miembros del Tribunal. Siendo la calificación final de la fase de oposición la suma de las puntuaciones obtenidas en el supuesto teórico/práctico y la entrevista profesional.

El orden de las entrevistas se realizará por orden alfabético.

Octavo. *Calificación.*

La calificación final será la suma de los puntos obtenidos en la fase de concurso y los obtenidos en la fase de oposición, siendo la puntuación total máxima 10 puntos, resultando eliminados automáticamente los candidatos que, habiendo pasado a la fase de oposición, no superen los 3 puntos en dicha fase.

En caso de empate el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la experiencia profesional, en segundo lugar se atenderá a la puntuación en el supuesto teórico práctico y en tercer lugar a la puntuación en la entrevista profesional. Si aún así persistiera el empate, se estará a lo dispuesto por el tribunal calificador.

Noveno. *Relación de aprobados, acreditación de requisitos exigidos y formalización del contrato.*

Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa acreditación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Formalizado el contrato se deberá comunicar a la oficina pública de empleo que corresponda, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación; asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de una copia básica de los contratos celebrados.

Téngase en cuenta que hasta que se formalicen los mismos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna.

Décimo. *Constitución de bolsa de empleo.*

Se constituirá una bolsa de empleo con las personas que superen el proceso de selección y no resulten contratadas, a los efectos única y exclusivamente de la gestión del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla en este Ayuntamiento, a fin de poder cubrir de manera ágil y rápida futuras situaciones que pudieran producirse durante su ejecución.

El orden de prelación en la bolsa vendrá determinado por la mayor puntuación obtenida en el proceso selectivo.

El integrante de la bolsa que obtenga un contrato de trabajo causará baja en la bolsa, y una vez que finalice su contrato de trabajo 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 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.
- Cualquier otra circunstancia será valorada por el tribunal calificador.

Esta bolsa de empleo tendrá una vigencia hasta finalización de la ejecución del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla en este Ayuntamiento.

Undécimo. *Base final.*

La presente convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de la misma y de las actuaciones del Tribunal podrán ser impugnados por los interesados en los casos, plazos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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 aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; 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 Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

ANEXO I. MODELO DE SOLICITUD

<i>Datos del interesado</i>	
Nombre y apellidos	NIF
<i>Datos del representante</i>	
Tipo de persona	
<input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Jurídica	
Nombre y apellidos/Razón social	NIF/CIF
Poder de representación que ostenta	
<p>La Administración Pública verificará la identidad de los interesados en el procedimiento administrativo, mediante la comprobación de su nombre y apellidos o denominación o razón social, según corresponda, que consten en el Documento Nacional de Identidad o documento identificativo equivalente.</p> <p>Los interesados podrán identificarse electrónicamente ante las Administraciones Públicas a través de los sistemas establecidos conforme al artículo 9.2 de la Ley 39/2015.</p> <p>Para formular solicitudes, presentar declaraciones responsables o comunicaciones, interponer recursos, desistir de acciones y renunciar a derechos en nombre de otra persona, deberá acreditarse la representación, de conformidad con lo indicado en el artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.</p>	

<i>Datos a efectos de notificaciones</i>			
Medio de notificación			
<input type="checkbox"/> Notificación electrónica			
<input type="checkbox"/> Notificación postal (marcar solo en caso de no tener correo electrónico)			
Dirección			
Código postal	Municipio	Provincia	
Teléfono	Móvil	Fax	Correo electrónico
<i>Objeto de la solicitud</i>			
Expone			
Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia, de fecha _____, en relación con la convocatoria para la selección de un puesto de Técnico oficina de gestión Plan Contigo.			
Declara bajo su responsabilidad			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.</li> <li>• Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.</li> <li>• Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.</li> <li>• 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 el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el 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.</li> <li>• Tener la titulación exigida.</li> <li>• Reunir todos y cada uno de los restantes requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, referidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.</li> <li>• Que son ciertos todos los datos que figuran en este anexo.</li> </ul>			
Relación de documentación que aporta junto a este modelo de solicitud:			
_____			
_____			
_____			
_____			
Por todo lo cual, solicito que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 55 y 56 del texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se admita esta solicitud para el proceso de selección de personal referenciado.			
<i>Deber de informar a los interesados sobre protección de datos</i>			
<input type="checkbox"/> He sido informado de que este Ayuntamiento va a tratar y guardar los datos aportados en la instancia y en la documentación que le acompaña para la tramitación y gestión de expedientes administrativos.			
<i>Responsable</i>	Ayuntamiento de Castilleja del Campo		
<i>Finalidad principal</i>	Tramitación, gestión de expedientes administrativos y actuaciones administrativas derivadas de estos.		
<i>Legitimación</i>	Cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento: art. 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre		
<i>Destinatarios</i>	Los datos se cederán a otras administraciones públicas. No hay previsión de transferencias a terceros países.		
<i>Derechos</i>	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como cualesquiera otros derechos que les correspondan, tal y como se explica en la información adicional		
<i>Información adicional</i>	Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos.		
<i>Fecha y firma</i>			
Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.			
En _____, a _____ de _____ de 20__.			
El solicitante,			
Fdo.: _____			
ILMO. SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO			

## ANEXO II. FUNCIONES Y MATERIAS DEL PUESTO A CUBRIR

## A) Funciones:

- Programar, coordinar y ejecutar las tareas administrativas propias de los servicios administrativos de contratación, subvenciones y empleo público, de forma integral y de acuerdo con las normas del procedimiento jurídico y administrativo e instrucciones recibidas en relación con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 202-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.

- Elaboración de los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos y ordenación e impulso de los expedientes de contratación relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.
- Impulsar los procedimientos para recabar los documentos técnicos necesarios para llevar a efecto los expedientes de contrataciones, subvenciones y procesos selectivos de empleo público, todos ellos relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.
- Seguimiento de los expedientes de contratación, de su ejecución, de las prórrogas contractuales y de sus modificaciones en relación a las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.
- Elaboración de Bases Reguladoras de los expedientes de concesión de subvenciones y ordenación e impulso de los referidos expedientes relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.
- Elaboración de Bases Reguladoras de procesos selectivos de empleo público y ordenación e impulso de los referidos expedientes relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.
- Seguimiento y control de la ejecución y justificación de las diferentes convocatorias de ayudas-subvenciones que vaya a ejecutar el Ayuntamiento, todos ellos relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.
- Colaboración con la Secretaría para el impulso, seguimiento y control de los diferentes procesos selectivos relacionados con las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.
- Cualquiera otra tarea inherente a su categoría profesional que sea encomendada por el SR. Alcalde y/o delegado correspondiente en relación a las diferentes líneas del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.

B) Materias:

1. La Constitución Española. Estructura y Contenido esencial.
2. La Organización Municipal. Los municipios de régimen común. Órganos necesarios: El Alcalde, Tenientes de Alcalde, el Pleno y la Junta de Gobierno Local.
3. Órganos complementarios: Comisiones Informativas y otros órganos.
4. Las competencias municipales: sistema de determinación. Competencias propias, compartidas y delegadas. Los servicios mínimos. La reserva de servicios.
5. Régimen de sesiones y acuerdos de los órganos de gobierno local. Actas, certificaciones, comunicaciones, notificaciones y publicación de los acuerdos.
6. La potestad normativa de las entidades locales: Reglamentos y Ordenanzas. Procedimiento de elaboración e integración de los principios de la potestad normativa. El Reglamento orgánico. Los Bandos.
7. Las personas ante la actividad de la Administración: derechos y obligaciones. El interesado: concepto, capacidad de obrar y representación. La identificación de los interesados y sus derechos en el procedimiento.
8. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La forma y la motivación. La notificación: contenido, plazo y práctica en papel y a través de medios electrónicos. La notificación infructuosa. La publicación.
9. La iniciación del procedimiento administrativo. Presentación de escritos y documentos. Los términos y los plazos.
10. Los registros de entradas y salidas de documentos. Las Oficinas de Asistencia en Materia de Registros. El sistema de Intercambio Registral.
11. Instrucción del procedimiento administrativo. Informes. Trámite de audiencia. Propuesta de resolución.
12. Terminación del procedimiento administrativo. Resolución. Distintas formas de terminación.
13. La obligación de resolver y notificar en plazo. El silencio administrativo.
14. Revisión de los actos en vía administrativa. Los recursos administrativos: Concepto y clases. Los recursos de alzada, de reposición.
15. Función pública Local. Estructura. El personal al servicio de las Corporaciones Locales: clasificación. Los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional: régimen jurídico.
16. Planificación y Estructuración de los Recursos Humanos: oferta de empleo público, planes de empleo, plantilla y relación de puestos de trabajo.
17. Representación y participación institucional de los funcionarios públicos. Órganos y funciones. Garantías y deberes. La Negociación Colectiva de los funcionarios Públicos.
18. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Definiciones. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Principios de la acción preventiva. Prevención de riesgos laborales en la Administración pública.
19. Ley General de Subvenciones. BDNS.
20. Disposiciones generales sobre la contratación del sector público: racionalidad y consistencia, libertad de pactos y contenido mínimo del contrato, perfección y forma del contrato. Régimen de invalidez. Recurso especial en materia de contratación.
21. Las partes en los contratos del sector público. Órganos de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Sucesión en la persona del contratista.
22. Competencia en materia de contratación y normas específicas de contratación pública en las entidades locales.
23. Objeto, presupuesto base de licitación, valor estimado, precio del contrato y su revisión. Garantías exigibles en la contratación del sector público.
24. Preparación de los contratos de las Administraciones públicas: expediente de contratación, pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas. Adjudicación de los contratos de las Administraciones públicas: normas generales y procedimientos de adjudicación. El Perfil de Contratante. Normas específicas de contratación pública en las entidades locales. Plataforma de contratación del Estado.

25. Efectos de los contratos. Prerogativas de la Administración pública en los contratos administrativos. Ejecución de los contratos. Modificación de los contratos. Suspensión y extinción de los contratos. Cesión de los contratos y subcontratación
26. Contenido del Programa Plan Provincial de Reactivación Económico y Social 2020-2021 (Plan Contigo).

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedecastillejadelcampo.dipusevilla.es/> así como en el Tablón de Anuncios.

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

En Castilleja del Campo a 1 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, Narciso Luque Cabrera.

36W-7430

### GINES

La Alcaldía con fecha 1 de septiembre de 2021, mediante resolución 1138-2021 acordó aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos del proceso de selección para cubrir tres plazas vacantes de Oficial de Primera de Parques y Jardines, en régimen de personal laboral, por promoción interna, mediante sistema de concurso-oposición.

Lo que se hace público para general conocimiento.

#### *Resolución de Alcaldía aprobando la lista provisional de personas admitidas y excluidas*

A la vista de los siguientes antecedentes:

<i>Documento</i>	<i>Fecha/N.º</i>	<i>Observaciones</i>
Propuesta de la Concejala de RR.HH.	24/09/20	
Providencia de Alcaldía	24/09/20	
Resolución de Alcaldía aprobando la Convocatoria y las Bases	24/03/21	
Anuncio «Boletín Oficial» de la provincia	15/04/21	
Anuncio «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía»	11/05/21	
Anuncio «Boletín Oficial del Estado»	22/07/21	

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en las pruebas de selección personal para cubrir en propiedad las plazas siguientes por el procedimiento de promoción interna:

<i>Denominación de la plaza</i>	<i>Oficial de Primera de Jardines</i>
Régimen	Personal Laboral.
Unidad/Área	Parques y Jardines.
Categoría profesional	Grupo IV.
Titulación exigible	Graduado en educación Secundaria, Educación General Básica o FP correspondiente.
Sistema selectivo	Concurso-Oposición.
N.º de vacantes	3.

Y examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en el art. 19 para la carrera profesional y promoción del personal laboral, y del art. 55.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en aplicación del art. 24.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, en cumplimiento además, del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1.g), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, resuelvo

Primero. Aprobar la siguiente relación provisional de personas admitidas y excluidas:

#### *Listado provisional de personas admitidas (plazo de presentación 23 julio 2021 a 20 agosto 2021)*

<i>N.º Reg.</i>	<i>Nombre</i>	<i>DNI</i>
5874	Juan Antonio Moreno Palomar	27--0--6-G
5872	José González Poyón	28--8--9-F
5878	Rafael Franco Moreno	27--3--7-V

Segundo. Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el «Boletín Oficial» de la provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://www.ayuntamientodegines.sedelectronica.es> y en el tablón de anuncios sito en la sede electrónica municipal.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión. Trascurrido el plazo anterior sin reclamaciones, quedará aquélla elevada a definitiva.

En Gines a 1 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, Romualdo Garrido Sánchez.

4W-7457

## GUADALCANAL

Por resolución de Alcaldía n.º 286 de fecha 10 de agosto de 2021, se aprobó la resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

Vista la necesidad de proceder a la sustitución del titular de esta Alcaldía, durante la ausencia del mismo, los días del 1 de septiembre al 6 de septiembre de 2021, ambos inclusive asume las funciones de Alcaldía en su totalidad la Primera Teniente de Alcalde doña Manuela Cortés Cordo, según nombramiento efectuado en resoluciones de Alcaldía n.º 310/2019 de 3 de julio 2019.

Visto lo dispuesto en el art. 23.3 de la LBRL y art. 47 del ROF y en base a las atribuciones que me otorga la legislación local vigente, resuelvo:

Primero.—Delegar en la Primera Teniente de Alcalde doña Manuela Cortés Cordo la totalidad de las funciones y competencias de la Alcaldía durante el citado periodo de ausencia comprendido entre los días del 1 de septiembre al 6 de septiembre de 2021, ambos incluidos.

Segundo.—Notificar la presente resolución al interesado, dar cuenta de la misma al Pleno de la Corporación y proceder a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, así como en el tablón de edictos municipal tanto físico como electrónico.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Guadalcanal a 10 de agosto de 2021.—El Alcalde, Manuel Casaus Blanco.

4W-6958

## GUILLENA

Don Lorenzo José Medina Moya, Alcalde del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que no habiéndose presentado reclamaciones durante el plazo legal de exposición al público por parte de los interesados legítimos contra el acuerdo provisional de aprobación del expediente de modificación presupuestaria de Pleno núm. 04/2021, del Presupuesto General de 2021, consistente en un crédito extraordinario financiado con cargo al RLT, por un importe de 20.000,00 euros, por mandato del acuerdo aprobatorio, se entiende aprobado con carácter definitivo el acuerdo del Ayuntamiento Pleno, adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2021, de conformidad con el artículo 20 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril.

El resumen por capítulos de la modificación del Presupuesto de gastos es el siguiente:

Estado de gastos:

Capítulo	Denominación	Euros
VI	Inversiones reales	20.000,00 €
	Total	20.000,00 €

Esta modificación se financia con cargo al RLT en los siguientes términos:

Estado de ingresos:

Capítulo	Denominación	Euros
VII	Activos financieros	20.000,00 €
	Total	20.000,00 €

Lo que se comunica para general conocimiento y efectos, pudiendo los interesados legítimos interponer recurso contencioso-administrativo, en los plazos y forma que establece su normativa jurisdiccional, y ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 23.1 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril y 171.1 Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales.

En Guillena a 1 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, Lorenzo José Medina Moya.

36W-7423

## GUILLENA

Don Lorenzo José Medina Moya, Alcalde del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que no habiéndose presentado reclamaciones durante el plazo legal de exposición al público por parte de los interesados legítimos contra el acuerdo provisional de aprobación del expediente de modificación presupuestaria de Pleno núm. 03/2021, del Presupuesto General de 2021, consistente en un crédito extraordinario financiado mediante con cargo al RLT, por un importe de 314.000,00 euros, por mandato del acuerdo aprobatorio, se entiende aprobado con carácter definitivo el acuerdo del Ayuntamiento Pleno, adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2021, de conformidad con el artículo 20 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril.

El resumen por capítulos de la modificación del Presupuesto de gastos es el siguiente:

Estado de gastos:

Capítulo	Denominación	Euros
IV	Inversiones reales	314.000,00 €
	Total	314.000,00 €

Esta modificación se financia con cargo al RLT en los siguientes términos:

Estado de ingresos:

Capítulo	Denominación	Euros
VIII	Activos financieros	314.000,00 €
	Total	314.000,00 €

Lo que se comunica para general conocimiento y efectos, pudiendo los interesados legítimos interponer recurso contencioso-administrativo, en los plazos y forma que establece su normativa jurisdiccional, y ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 23.1 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril y 171.1 Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales.

En Guillena a 1 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, Lorenzo José Medina Moya.

36W-7426

---

HERRERA

Mediante resolución de Alcaldía núm. 201/2021, de 23 de marzo, se aprobaron las bases reguladoras que han de regir la convocatoria del proceso selectivo para la provisión en propiedad de tres (3) plazas de Funcionario del Ayuntamiento de Herrera (Sevilla), por oposición libre, incluidas en las Ofertas de Empleo Público de los años 2018 («Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 56, de 9 de marzo de 2018) y 2020 («Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 294, de 21 de diciembre de 2020), pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría: Policía Local.

Las bases se publicaron íntegramente en el «Boletín Oficial» de la provincia (BOP) de Sevilla núm. 79, de 30 de marzo de 2021, habiéndose publicado extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» (BOJA) núm. 71, de 16 de abril de 2021, así como en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) núm. 102, de 29 de abril de 2021.

Finalizado el plazo de presentación de instancias, y en virtud de lo establecido en las bases reguladoras de la convocatoria, así como en el art. 21.1.g) y h) de la Ley 7/1985, de 02 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, mediante resolución de Alcaldía núm. 543/2021, de 2 de septiembre, he resuelto:

«Primero.—Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, junto, en su caso, con la causa de no admisión, según detalle:

*A).—Admitidos.*

<i>Orden</i>	<i>DNI</i>	<i>Apellidos</i>	<i>Nombre</i>
1	***2119**	Agüera Palacios	José Manuel.
2	***3888**	Angulo Guerrero	Ismael.
3	***2471**	Arniz García	Fabio.
4	***0805**	Arroyo Priego	Antonio Jesús.
5	***9982**	Arroyo Sánchez	José.
6	***1282**	Barea Prieto	Rafael.
7	***5649**	Bastos López	Adrián.
8	***0018**	Bédmar Jiménez	Rafael Jesús.
9	***7491**	Bermúdez Sicilia	José Pablo.
10	***5025**	Bohollo Hidalgo	Manuel Jesús.
11	***5054**	Bolívar Culebra	Jesús.
12	***5544**	Bracero Jiménez	Víctor José.
13	***6036**	Cabrera Leonis	Juan Manuel.
14	***1566**	Cáceres Acuña	Joaquín.
15	***5362**	Campos López	José Enrique.
16	***6927**	Cañada Ruiz	José Antonio.
17	***4220**	Cañas González	Iván.
18	***5283**	Carmona Panadero	Jorge.
19	***3588**	Carrillo Alanís	Jesús María.
20	***9396**	Castro Amaya	Ramón.
21	***6210**	Castro Rodríguez	Juan Antonio.
22	***0213**	Cornejo Caro	José Antonio.
23	***5312**	Cruz Sevillano	Vicente.
24	***6170**	De la Torre Vega	Jesús.
25	***1401**	Domínguez Alcaraz	Agustín.
26	***0200**	Encabo Muela	Jesús.
27	***3184**	Escalona Duarte	Raúl.
28	***2463**	Fernández Acero	Luis María.
29	***2566**	Fernández Muñoz	Antonio Jesús.
30	***0050**	Florido Rueda	David.
31	***6835**	Fuentes Hache	Rafael.
32	***3640**	Fuentes López	Adrián.
33	***8371**	Gallardo García	Luis.

<i>Orden</i>	<i>DNI</i>	<i>Apellidos</i>	<i>Nombre</i>
34	***1190**	Galván Pacheco	David.
35	***1818**	Gálvez Baena	Jesús.
36	***7994**	García Mérida	Juan José.
37	***1290**	Gil Montilla	María José.
38	***6325**	Gil Trujillo	Francisco José.
39	***3719**	Gómez Rodríguez	Florentino.
40	***4807**	González Osuna	Ana María.
41	***3897**	Guadix Puerto	José Francisco.
42	***3224**	Guerrero Fernández	Sonia.
43	***0490**	Guillén Aroca	Jerónimo.
44	***1580**	Hernández Valiente	David.
45	***1678**	Humanes Rodríguez	Francisco.
46	***0859**	Izquierdo Contreras	Antonio.
47	***3361**	Jiménez Sánchez	Patricia.
48	***6759**	León Expósito	Francisco.
49	***1601**	López Gil	Eduardo.
50	***9505**	Martín Guerrero	Adrián.
51	***9005**	Mateo Aranda	Jaime.
52	***2264**	Molero Serena	Jesús.
53	***3612**	Moral Rodríguez	Félix.
54	***0970**	Morales Acosta	José Carlos.
55	***1007**	Moreno Ávila	Pedro.
56	***6200**	Moreno Lara	José Manuel.
57	***9130**	Moreno Muñoz	Julio.
58	***7633**	Moreno Ramírez	Alejandro.
59	***0911**	Muñoz Cortés	Diego.
60	***1275**	Muñoz Morales	Sergio.
61	***1809**	Muñoz Reina	Vidal.
62	***6150**	Nieves Martín	Alejandro.
63	***2703**	Ordóñez Aguilera	Rocío.
64	***1594**	Paniagua Prieto	José Antonio.
65	***0569**	Pantoja Morales	Carlos.
66	***9048**	Peña Jiménez	Juan Antonio.
67	***1570**	Pérez Ajiz	Alicia.
68	***4629**	Pérez Bonillo	Andrés.
69	***5761**	Pérez Jarilla	Salvador.
70	***1031**	Pernía Debe	Verónica.
71	***1562**	Pino Montilla	David.
72	***5569**	Pradas Tirado	Andrés.
73	***4128**	Prieto Cruz	José Enrique.
74	***3975**	Quintana Lozano	Alberto Jesús.
75	***6360**	Ramos Esteban	Miguel Ángel.
76	***9271**	Requena Prieto	Tomás.
77	***6425**	Reyes Jiménez	Juan Gabriel.
78	***4767**	Reyes Pérez	Juan Jesús.
79	***5958**	Rincón Gutiérrez	José.
80	***2540**	Rodríguez Molina	Nicolás.
81	***4824**	Rojo Lechado	Francisco Manuel.
82	***5098**	Romay Herrera	Amanda.
83	***0411**	Romero Liñán	Santiago Jesús.
84	***2096**	Romero Morales	Miguel.
85	***6646**	Ruiz León	Javier.

Orden	DNI	Apellidos	Nombre
86	***9461**	Ruiz Rodríguez	Lucia.
87	***1425**	Saborido Quiñonez	Almudena.
88	***6498**	Sánchez Alcázar	Daniel José.
89	***9321**	Sánchez García	Moisés.
90	***0324**	Soria Flores	Francisco.
91	***2272**	Torres Prieto	María Magdalena.
92	***1056**	Travesedo Dobarganes	Sergio.
93	***4330**	Vázquez Vargas	José Carlos.
94	***1458**	Zambrano Suárez	Daniel.

## B).—Excluidos.

Orden	DNI	Apellidos	Nombre	Causa exclusión
1	***4813**	Antúnez Moreno	Ángel	2
2	***2658**	Aracón Sollero	Alejandro	1
3	***3537**	Benítez Romero	Antonio	1
4	***2023**	Canela Gómez	Álvaro	2
5	***2488**	Cano García	Rocío	1
6	***1486**	Carballo Calderón	Francisco Manuel	1 y 2
7	***8419**	Cordero Castillo	Antonio José	2
8	***1565**	Cosano Ariza	Domingo Jesús	1 y 2
9	***7202**	Delgado Campos	Adrián	1
10	***0265**	Delgado Muñoz	Rubén	1
11	***6458**	Díaz Nieto	Manuel	1 y 2
12	***0876**	Doña Rivas	José Manuel	1
13	***5570**	Fernández Corzo	Santiago	2
14	***4309**	Galván Ramírez	Carlos Alberto	1
15	***1477**	Gálvez Bravo	Joaquín	1
16	***2155**	García Pinillos	Jesús	2
17	***4980**	García Torres	David	1
18	***7821**	González Campos	Francisco Javier	2
19	***4376**	González Valencia	Fernando	1
20	***9437**	Hernández Martínez	Víctor	1
21	***9117**	López García	Fernando	1 y 2
22	***2871**	Martín Bellido	Raúl	1
23	***2200**	Martos Ale	Auxiliadora C.	1
24	***4268**	Navarro Toledo	José	1
25	***4877**	Ochoa López	Alejandro	1
26	***3993**	Olmedo García	Alberto	2
27	***7289**	Ortiz Izquierdo	Juan Antonio	1
28	***2029**	Osuna Gómez	Manuel	3
29	***3963**	Pedrosa Jiménez	Manuel	1, 2 y 3
30	***1002**	Pérez Estepa	Antonio Javier	1
31	***6713**	Pérez Ruiz	Francisco José	2
32	***4903**	Poyato Palmero	Estefanía	2
33	***0371**	Quijada Rodríguez	Luz María	1
34	***5543**	Ribas Planells	Juan Luis	1
35	***3435**	Rodríguez Marín	Rafael	1
36	***0732**	Rodríguez Moreno	Emilio	2
37	***7350**	Rodríguez Muñoz	Raúl	1 y 3
38	***6038**	Rojas Lisedas	Juan Manuel	3
39	***1922**	Ruiz García	José	1 y 2
40	***2363**	Sáez Cabezas	David	1
41	***7388**	Torres Cifuentes	María	1
42	***1322**	Troncoso González	David	1

## Causas de exclusión:

- 1.—No aporta solicitud en modelo normalizado (Anexo IV de las Bases Reguladoras).
- 2.—No aporta copia compulsada del DNI.
- 3.—No aporta resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen. La falta de pago durante el plazo de presentación de solicitudes es requisito no subsanable.

Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia (BOP) de Sevilla, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivo su exclusión

y que por su naturaleza son subsanables, de conformidad con lo establecido en el art. 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Si así no lo hicieran, se les tendrá por desistidos de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Transcurrido dicho plazo, se dictará resolución declarando aprobada la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, determinando, asimismo, la composición del Tribunal y el lugar y fecha de comienzo de los ejercicios.

Segundo.—Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia (BOP) de Sevilla, así como en el tablón municipal electrónico de anuncios y en el portal de transparencia municipal del Ayuntamiento de Herrera (Sevilla).»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Herrera a 2 de septiembre de 2021.—El Alcalde, Jorge Muriel Jiménez.

4W- 7478

#### MAIRENA DEL ALCOR

##### Corrección de errores

Habiéndose aprobado la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 13 de julio de 2021, cuyo tenor literal es el siguiente:

«El Pleno por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

Primero. Rectificar error detectado en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Mairena del Alcor en la Unidad de Régimen Interior, puesto de Técnico Medio con la especialidad de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, donde dice:

Código	Denominación del puesto	DOT	N.D	C.E	T.P	F.P	T	Requisitos exigidos para su desempeño					Obsr.
								Adscripción			Titulación académica	Formación específica	
								Adm.	Grupo	Cuerpo			
020.010.0210	Técnico Medio / Especialidad Prevención de Riesgos Laborales	1	16	11.937,62	N	C	L	A.4	B	01.03.02.009	020.010.0210	Técnico Medio / Especialidad Prevención de Riesgos Laborales	

Debe decir:

Código	Denominación del puesto	DOT	N.D	C.E	T.P	F.P	T	Requisitos exigidos para su desempeño					Obsr.
								Adscripción			Titulación académica	Formación específica	
								Adm.	Grupo	Cuerpo			
020.010.0210	Técnico Medio / Especialidad Prevención de Riesgos Laborales	1	16	11.937,62	N	C	L	A.4	A <sub>2</sub>	01.03.02.009	020.010.0210	Técnico Medio / Especialidad Prevención de Riesgos Laborales	

Segundo. Proceder a publicar la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo en el «Boletín Oficial» de la provincia.»

Lo que se hace público para su general conocimiento.

En Mairena del Alcor a 31 de agosto de 2021.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel López Domínguez.

36W-7420

#### MARCHENA

Doña María del Mar Romero Aguilar, Alcaldesa-Presidenta del Excelentísimo Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que transcurrido el plazo legal de exposición al público y no habiéndose presentado reclamaciones al expediente número 53/2021, de modificaciones presupuestarias en la modalidad de crédito extraordinario en el presupuesto del Ayuntamiento de Marchena para el ejercicio 2021, aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria de 30 de julio del año en curso por importe de 704.666,40 €, conforme a las previsiones del artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el resumen por capítulos del mismo con el siguiente detalle:

##### Crédito extraordinario

1. Operaciones no financieras: .....	704.666,40 €
Operaciones de capital:	
Capítulo VI. Inversiones reales .....	704.666,40 €
Total crédito extraordinario: .....	704.666,40 €

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por sí solo la aplicación de las modificaciones aprobadas.

En Marchena a 1 de septiembre de 2021.—La Alcaldía-Presidentencia, María del Mar Romero Aguilar.

36W-7429

#### MARINALEDA

Edicto de notificación colectiva de liquidaciones/recibos y anuncio de cobranza:

Aprobados por resolución de esta Alcaldía núm. 113/2021 dictado con fecha de 30 de agosto de 2021, los padrones y listas cobratorias de los tributos locales; tasa Recogida de basuras, canales, veladores, entrada de vehículos, reserva de aparcamiento referidos todos ellos al ejercicio de 2021, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en tablón municipal de edictos, por el plazo de quince días, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario de los tributos locales; tasa Recogida de basuras, canales, veladores, entrada de vehículos, reserva de aparcamiento referidos todos ellos al ejercicio de 2021 en el Ayuntamiento de Marinaleda durante el plazo voluntario de ingreso desde día 1 de octubre de 2021 al 31 de diciembre de 2021 ambos inclusive y en horario de atención al público.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

En Marinaleda a 31 de agosto de 2021.—El Tesorero, Antonio Prados Sánchez.

4W-7448

#### MONTELLANO

Don Curro Gil Málaga, Alcalde-Presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que transcurrido el plazo legal de exposición al público y no habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación presupuestaria en la modalidad de suplemento de crédito núm. 2/2021 dentro del presupuesto del Ayuntamiento de Montellano para el ejercicio 2021, aprobado inicialmente por Pleno de esta corporación en sesión ordinaria de fecha 29 de julio del año en curso por importe de 195.404,91€, queda elevado a definitivo, conforme a las previsiones del artículo 177.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el resumen del mismo con el siguiente detalle:

##### Alta en partidas de gastos

Aplicación presupuestaria	Descripción	Importe
161-210,00	Abastecimiento domiciliario de agua potable. Reparación mantenimiento y conservación infraestructuras.	195.404,91
	Total aplicaciones	195.404,91€

##### Alta en partidas de ingresos

Aplicación presupuestaria	Concepto	Importe
870,00	Remanente de Tesorería para gastos generales	195.404,91€

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por sí sola la aplicación de las modificaciones aprobadas.

Igualmente podrá acceder a través de la sede electrónica de este Ayuntamiento accesible mediante la url: <https://sede.montellano.es> En Montellano a 31 de agosto de 2021.—El Alcalde-Presidente, Curro Gil Málaga.

36W-7416

#### MONTELLANO

Don Curro Gil Málaga, Alcalde-Presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que transcurrido el plazo legal de exposición al público y no habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación presupuestaria en la modalidad de crédito extraordinario núm. 1/2021bis dentro del presupuesto del Ayuntamiento de Montellano para el ejercicio 2021, aprobado inicialmente por Pleno de esta corporación en sesión ordinaria de fecha 29 de julio del año en curso por importe de 28.553,99 €, queda elevado a definitivo, conforme a las previsiones del artículo 177.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el resumen del mismo con el siguiente detalle:

##### Alta en partidas de gastos

Aplicación presupuestaria		Descripción	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Importe
Progr.	Económ.				
241,08	131,00	Fomento del Empleo. Laboral temporal (Plan de Empleo Municipal para prevención exclusión social)	0,00	200.000,00	200.000,00
		Total			200.000,00

##### Alta en partidas de ingresos

Aplicación presupuestaria	Concepto	Importe
870,00	Remanente de Tesorería para gastos generales	200.000,00€

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por sí sola la aplicación de las modificaciones aprobadas.

Igualmente podrá acceder a través de la sede electrónica de este Ayuntamiento accesible mediante la url: <https://sede.montellano.es> En Montellano a 31 de agosto de 2021.—El Alcalde-Presidente, Curro Gil Málaga.

36W-7417

## MONTELLANO

Don Curro Gil Málaga, Alcalde-Presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que transcurrido el plazo legal de exposición al público y no habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación presupuestaria en la modalidad de crédito extraordinario núm. 5/2021 dentro del presupuesto del Ayuntamiento de Montellano para el ejercicio 2021, aprobado inicialmente por Pleno de esta corporación en sesión ordinaria de fecha 29 de julio del año en curso por importe de 36.300,00 €, queda elevado a definitivo, conforme a las previsiones del artículo 177.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el resumen del mismo con el siguiente detalle:

*Alta en partidas de gastos*

Aplicación presupuestaria		Descripción	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Importe
Progr.	Económ.				
492	222,99	Gestión del conocimiento. Otros gastos en Telecomunicaciones	0,00	36.300,00	36.300,00
Total					36.300,00

*Alta en partidas de ingresos*

Aplicación presupuestaria	Concepto	Importe
870,00	Remanente de Tesorería para gastos generales	36.300,00 €

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por sí sola la aplicación de las modificaciones aprobadas.

Igualmente podrá acceder a través de la sede electrónica de este Ayuntamiento accesible mediante la url: <https://sede.montellano.es> En Montellano a 31 de agosto de 2021.—El Alcalde-Presidente, Curro Gil Málaga.

36W-7418

## LA PUEBLA DE CAZALLA

Don Antonio Martín Melero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter extraordinario el pasado día 24 de junio de 2021, acordó aprobar inicialmente la modificación puntual núm. 1 del vigente Plan General de Ordenación Urbanística (PGOU) de La Puebla de Cazalla, el cual se tramita a iniciativa de este Ayuntamiento, consistente en la modificación del artículo 14.2.9 «Tipo 7. Edificios e Instalaciones para usos industriales y terciarios», referentes a suelos no urbanizables de carácter rural no protegido y, más concretamente su apartado 2.2.d), con la que se pretende incrementar la ocupación, igualándola a la normativa urbanística previa al PGOU (Normas Subsidiarias de Planeamiento), para facilitar la inversión en la implantación de ese tipo de instalaciones.

Lo que se hace público para general conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 32.1.2.º) y 39.1.a) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, mediante la inserción de anuncios en uno de los diarios de mayor difusión provincial, en el tablón de edictos y sede electrónica del Ayuntamiento y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, para que en el plazo de un mes, a contar desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, puedan presentar los interesados cuantas alegaciones estimen pertinentes. A estos efectos, el expediente se encuentra de manifiesto en las dependencias de la Secretaría General del Ayuntamiento, donde podrá ser examinado, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas.

La Puebla de Cazalla a 10 de agosto de 2021.—El Alcalde, Antonio Martín Melero.

4W-6959

## 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](mailto:bop@dipusevilla.es)