Boletín Oficial de la provincia de Sevilla

Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla
Ctra. Isla Menor s/n. (Bellavista) 41014 Sevilla
Depósito Legal SE-1-1958
Teléfonos 954 55 41 34 - 35
www.dipusevilla.es

Sumario

[21 anuncios]

Administración Local

Ayuntamientos

- Arahal

Lista provisional de personas admitidas y excluidas de la convocatoria para la provisión de una plaza de Monitor Deportivo de Escuelas Deportivas (Baloncesto) en el marco del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal

Aprobación definitiva del estudio de detalle de las parcelas núms. 14 y 15 del plan parcial del sector 6 «Los Pozos» de la UE9 «Ferca»

- Carmona

Aprobación inicial del reglamento del registro municipal de asociaciones y otras entidades ciudadanas

- Ecija

- Agencia Pública Administrativa Local de Juventud y Deportes

Lista provisional de personas admitidas y excluidas de la convocatoria de las plazas incluidas en la oferta de empleo público en el marco del proceso excepcional de estabilización de empleo temporal

- Espartinas

Aprobación inicial de la ordenanza reguladora del registro público municipal de demandantes de vivienda protegida

- Fuentes de Andalucía

- Renuncia y nueva propuesta de contratación como personal laboral fijo en la categoría de Arquitecto y creación de bolsa de empleo con el resto de aspirantes a la plaza

- Herrera

- Nombramiento de funcionarios de carrera y contratación como personal laboral fijo de las personas que se citan en las categorías que se indican de los grupos A1 y A2

- Lebrija

- Aprobación inicial del estudio de detalle del sector UR-13 «Loma de Overo», en el cruce de la C/ Volcán con la C/ Caleta, parcelas A-0 y A-1 de la Urc-1

- La Puebla de Cazalla

- Delegación de competencias del Secretario del tribunal de la convocatoria para la provisión de una plaza de Responsable de Ajuste

- La Rinconada

- Consulta pública del documento de avance del plan de reforma interior (PRI) de la actuación de transformación urbanística (ATU) del sector LB-1 «Los Labrados oeste»

- Santiponce

- Modificación del nivel de complemento de destino de determinados empleados públicos

Otras Entidades Locales

- Mancomunidad de Servicios La Vega

- Creación de una bolsa de trabajo para personal laboral temporal, por concurso-oposición, de la categoría de Conductor

- Creación de una bolsa de trabajo para personal laboral temporal, por concurso-oposición, de la categoría de Peón

- Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla

- Aprobación definitiva del presupuesto general del ejercicio 2024

Administración Autonómica

Junta de Andalucía

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

- Convenio Colectivo de la empresa Clece, SA, y los trabajadores de la limpieza del Hospital Universitario Valme Sevilla con vigencia desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026

- Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios con vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025

- Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul

- Expediente de ocupación de las vías pecuarias «Cañada Real de Morón» y «Cordel de Morón de la Frontera» (VP/536/2022)

- Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos - Consejería de Industria, Energía y Minas

- Levantamiento de actas previas a la ocupación de terrenos afectados por la infraestructura de evacuación de la instalación eléctrica «Subestación eléctrica Atenea 30/220 kV y línea aérea 220 kV Atenea-Marchamorón» (Expte. 287535 / REG: 4365)

Administración del Estado

Delegación del Gobierno en Andalucía

- Subdelegación del Gobierno en Sevilla

- Área de Industria y Energía

- Corrección de errores del anuncio de la solicitud de autorizaciones administrativas, de declaración de impacto ambiental y de declaración en concreto de utilidad pública de las instalaciones asociadas a la línea eléctrica Carmona-Villanueva del Rey (Expte. 171/2023)

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

- Sevilla. Juzgado de lo Social núm. 2

- Autos núm. 861/2023

- Sevilla. Juzgado de lo Social núm. 3

- Autos núm. 1353/2021

Ayuntamiento de **Arahal**
ALCALDÍA
Plaza de la Corredera, 1 • 41600 Arahal (Sevilla) • CIF. P-4101100H
rr.hh@arahal.org • T. 955841033 - 955841051 • F. 954840594

ANA MARIA BARRIOS SANCHEZ (1 de 1)
Alcaldesa - Presidenta
Fecha Firma: 26/01/2024
HASH: e13776c370add6e58635ef80de15500

Expediente N.º: 1632/2023
Resolución con número y fecha establecidos al margen

Procedimiento: Convocatoria pública para cubrir, en propiedad, una plaza de Monitor/a Deportivo Escuelas Deportivas (Baloncesto) correspondiente al grupo C, subgrupo C2, categoría profesional de Monitor/a Deportivo, comprendida en la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización al amparo de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Asunto: Listado Provisional Admitidos y Excluidos

EDICTO

Ana María Barrios Sánchez, Alcaldesa – Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Arahal, HACE SABER:

Que la Delegada de Personal, con fecha 26 de enero de 2024, ha dictado la siguiente resolución:

DECRETO Nº 2024-0248

RESOLUCIÓN DELEGADA DE PERSONAL – APROBACIÓN LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA EL PROCESO SELECTIVO DE UN MONITOR DEPORTIVO ESCUELAS DEPORTIVAS (BALONCESTO) CORRESPONDIENTE AL GRUPO C, SUBGRUPO C2, CATEGORÍA PROFESIONAL MONITOR/A DEPORTIVO, COMPRENDIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN AL AMPARO DE LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO, MEDIANTE EL SISTEMA DE SELECCIÓN POR CONCURSO.

Visto Decreto de Alcaldía nº 2022-2927, de fecha 22 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las Bases Generales reguladoras y Convocatorias Públicas específicas para los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización aprobada mediante Decreto de la Delegación de Recursos Humanos nº 2022-1182 de 17 de mayo de 2022, al amparo de la ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla nº 297 de 27 de diciembre de 2022.

Visto que la Base Cuarta, apartado tercero, de la referida convocatoria establecía un plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de su

Cód. Validación: 33QF4TS95QLTSAKR963KC7GNG
Verificación: https://arahal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2

Página 5 de un total de 197
Página 1 de 2
CVE: BOP-SE-2024-023001
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Ayuntamiento de **Arahal**
ALCALDÍA
Plaza de la Corredera, 1 • 41600 Arahal (Sevilla) • CIF. P-4101100H
rr.hh@arahal.org • T. 955841033 - 955841051 • F. 954840594

anuncio en el Boletín Oficial del Estado, que se produjo en el Boletín nº 38 de 14 de febrero de 2023.

Es por lo que, en ejercicio de las competencias que me han sido conferidas en virtud de la delegación efectuada por la Alcaldía de este Ayuntamiento, mediante Decreto nº 2023-1844 de 23 junio de 2023, por el presente **RESUELVO:**

PRIMERO.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos en el proceso selectivo para la cobertura, en propiedad, de una plaza de Monitor/a Deportivo Escuelas Deportivas (Baloncesto) correspondiente al grupo C, subgrupo C2, categoría profesional de Monitor/a Deportivo, comprendida en la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización al amparo de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

MONITOR/A DEPORTIVO ESCUELAS DEPORTIVAS (BALONCESTO). Grupo C, Subgrupo C2, categoría profesional Monitor/a Deportivo. Código 70/133

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	SITUACIÓN	CAUSA DE EXCLUSIÓN
LOPEZ GONZALEZ ALVARO	***2115**	ADMITIDO	
SEVILLANO MUÑOZ MOISES	***5478**	ADMITIDO	

SEGUNDO.- Hacer constar el plazo de **diez días hábiles**, a computar desde el siguiente a la publicación de la presente, de que disponen los aspirantes para la subsanación de aquellos defectos que de conformidad con las bases resulten subsanables.

TERCERO.- Mandar a publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, el tablón de Edictos del Excmo. Ayuntamiento de Arahal y en la sede electrónica de éste.

Lo manda y firma, el Sra. Alcaldesa-Presidenta, Doña Ana Mª Barrios Sánchez, en la ciudad de Arahal, a fecha de firma electrónica.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Cód. Validación: 33QF4TS95QLTSAKR963KC7GNG
Verificación: https://arahal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

Página 6 de un total de 197
Página 2 de 2
CVE: BOP-SE-2024-023001
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Ayuntamiento de Arahal
Área de Urbanismo y Turismo
Plaza de la Corredera, 1 • 41600 Arahal (Sevilla) • CIF. P-4101100H
infourbanismo@arahal.org • T. 955841033 - 955841051 • F. 954840594

ANA MARIA BARRIOS SANCHEZ (1 de 1)
Alcaldesa - Presidenta
Fecha Firma: 29/01/2024
HASH: e13776c370add6e58635ef80de15d0

Dña. Ana Mª Barrios Sánchez, Alcaldesa – Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Arahal (SEVILLA)

HAGO SABER: Que, por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria de Pleno celebrada el 18/01/2024, aprobó definitivamente el Estudio de Detalle de las parcelas 14 y 15 del Plan Parcial del Sector S-6 "Los Pozos", tras *el requerimiento de subsanación de 24/08/2023 del Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos, dependiente de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda de la Junta de Andalucía.* Expediente 6114/2022.

El objeto del Estudio de Detalle es: Tiene por finalidad hacer una actuación unitaria edificatoria sobre 2 parcelas debido a las necesidades del promotor, lo que lleva a tener que reajustar la ordenación de los volúmenes, ello de acuerdo con las estipulaciones del Plan Parcial, manteniendo sus determinaciones fundamentales, sin alterar el aprovechamiento que corresponde a los terrenos comprendidos en el ámbito del estudio de detalle y sin ocasionar perjuicio ni alterar las condiciones de la ordenación de los predios colindantes. Clasificación del suelo: URBANO Calificación del suelo: ZONA INDUSTRIAL EXENTA.

Lo que se hace público para general conocimiento, habiendo sido inscrito el citado Estudio de Detalle, en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento con el número 348 y en el Registro de Planeamiento Autonómico de instrumentos urbanístico número 9928, en la Sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro de Registro de Sevilla, de la unidad registral de Arahal (Sevilla), conforme a lo dispuesto en el artículo 41.2 de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa , puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante este órgano, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, 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 bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Provincia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Arahal, a la fecha indicada en el pie del presente documento. El Alcalde – Presidente Dña. Ana Mª Barrios Sánchez. DOCUMENTO *FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE.*

Cód. Validación: ST9SDP5WLDEYQT5YHZAXNQMPK
Verificación: https://arahal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Página 7 de un total de 197
Página 1 de 1
CVE: BOP-SE-2024-023002
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

I. AYUNTAMIENTO DE CARMONA

SECRETARIA

ANUNCIO: "APROBACION INICIAL DEL REGLAMENTO DEL REGISTRO MUNICIPAL DE ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES CIUDADANAS DE CARMONA".

ÓRGANO: PLENO ORDINARIO

FECHA: 26 de enero de 2024

Aprobado inicialmente por el Pleno este Excmo. Ayuntamiento de Carmona el Reglamento de referencia, en la fecha y sesión citada en el encabezamiento, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, dicho Reglamento se expone al público por el plazo de 30 días hábiles desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, dentro de los cuales los/as interesados/as podrán examinarlo y presentar las alegaciones y sugerencias que estimen oportunas. En caso de no presentarse ninguna, se entenderá automáticamente elevado a definitivo el acuerdo hasta entonces provisional.

Durante el referido periodo de información pública, dicho Reglamento estará a disposición de los interesados/as en el Portal de Transparencia y la Página Web del Ayuntamiento (https://www.carmona.org/), de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 c) de la Ley 19/13, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y 13.1 c) de la Ley 1/14, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Lo que se hace público a efectos de información pública en la fecha de la firma electrónica.

CSV: 07E8002089AB00B1P3P0M2X1D1

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E8002089AB00B1P3P0M2X1D1 en https://sede.carmona.org

FIRMANTE - FECHA

JUAN MANUEL AVILA GUTIERREZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)-ALCALDE - 30/01/2024
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 30/01/2024 13:48:49

EXPEDIENTE :: 2023011100000061
Fecha: 24/11/2023
Hora: 00:00
Und. reg: REGISTRO GENERAL

DOCUMENTO
FIRMA ELECTRÓNICA VICEPRESIDENCIA APAL JUVENTUD Y DEPORTE:
ANUNCIO Resolución listado provisional admitidos excluidos estabilización APAL JyD

IDENTIFICADORES

OTROS DATOS
Código para validación: **JT0OS-Q8X7P-LFZN6**
Fecha de emisión: **30 de Enero de 2024 a las 16:14:59**
Página 1 de 5

FIRMAS
El documento ha sido firmado o aprobado por :
1.- Vicepresidente/a de AGENCIA PUBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES. Firmado 30/01/2024 15:13

ESTADO
FIRMADO
30/01/2024 15:13

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 9446 JT0OS-Q8X7P-LFZN6 143D0A0EE106220B9FA55D76D3A667C45E3EE835) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: http://portal.ecija.es:10443/portal/verificarDocumentos.do

ANUNCIO

Dª ANA MARÍA CARMONA LANCHARRO, VICEPRESIDENTA DE LA AGENCIA PÚBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES

HACE SABER: Que con fecha 30 de enero de 2024, ha sido dictada Resolución número 2024/4,5 de la Vicepresidencia de la Agencia Pública Administrativa Local de Juventud y Deportes, cuyo tenor literal es transcrito a continuación:

"RESOLUCIÓN DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA AGENCIA PÚBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES

De conformidad con lo dispuesto en la Base Quinta de la Convocatoria Pública para la provisión en propiedad de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Agencia Pública Administrativa Local de Juventud y Deportes correspondiente a la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal y visto el informe número 03/2024 de fecha 23/01/2024 emitido por el Técnico de Juventud y Deportes y con nota de conformidad de la Secretaria de fecha 24/01/2024, tengo a bien dictar la siguiente ***RESOLUCIÓN****:*

PRIMERO.- *Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión en propiedad de las vacantes incluidas en la oferta de empleo público correspondiente a la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de la Agencia Pública Administrativa Local de Juventud y Deportes, de conformidad con las causas de exclusión expresadas y según se indica a continuación:*

LISTADO PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS/AS

DENOMINACIÓN VACANTE: Administración y Contabilidad (Contable)
CÓDIGO VACANTE: 6

Número	Apellidos	Nombre
1	PÉREZ JIMÉNEZ	MIRIAN DEL MAR

DENOMINACIÓN VACANTE: Guarda-Conserje de Instalaciones Deportivas

CÓDIGO VACANTE: 7

Número	Apellidos	Nombre
1	CABALLERO PRADAS	ELISABET
2	DIAZ CORZO	DAVID
3	GARCÍA ALCÁNTARA	SERGIO
4	GARCÍA GARCÍA	ADRIÁN

DOCUMENTO
FIRMA ELECTRÓNICA VICEPRESIDENCIA APAL JUVENTUD Y DEPORTE:
ANUNCIO Resolución listado provisional admitidos excluidos estabilización APAL JyD

IDENTIFICADORES

OTROS DATOS
Código para validación: **JT0OS-Q8X7P-LFZN6**
Fecha de emisión: **30 de Enero de 2024 a las 16:14:59**
Página 2 de 5

FIRMAS
El documento ha sido firmado o aprobado por :
1.- Vicepresidente/a de AGENCIA PUBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES. Firmado 30/01/2024 15:13

ESTADO
FIRMADO
30/01/2024 15:13

5	LÓPEZ CAÑETE	DANIEL
6	MONTERO GARCÍA	ANA MARÍA
7	PÉREZ MARTÍN	ANTONIO JOSÉ
8	RODRÍGUEZ REAL	JOSÉ ANTONIO

DENOMINACIÓN VACANTE: Coordinador/a Juventud

CÓDIGO VACANTE: 8

Número	Apellidos	Nombre
1	CABALLERO PRADAS	ELISABET
2	COSANO GONZÁLEZ	MARIA ISABEL
3	LÓPEZ CAÑETE	DANIEL
4	MARTÍN CHÍA	SILVIA

DENOMINACIÓN VACANTE: Auxiliar de Mantenimiento

CÓDIGO VACANTE: 9

Número	Apellidos	Nombre
1	CABALLERO PRADAS	ELISABET
2	COSANO GONZÁLEZ	MARÍA ISABEL
3	GARCÍA GARCÍA	ADRIÁN
4	PÉREZ MARTÍN	ANTONIO JOSÉ
5	RODRÍGUEZ REAL	JOSÉ ANTONIO

LISTADO PROVISIONAL DE ASPIRANTES EXCLUIDOS/AS

DENOMINACIÓN VACANTE: Administración y Contabilidad (Contable)
CÓDIGO VACANTE: 6

Número	Apellidos	Nombre	Criterio de exclusión
1	CABALLERO PRADAS	ELISABET	7
2	DE LA CRUZ RUIZ	ROCIO	3

DENOMINACIÓN VACANTE: Guarda-Conserje de Instalaciones Deportivas

CÓDIGO VACANTE: 7

Excluidos/as: Ninguno/a

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref.: 9446 JT0OS-Q8X7P-LFZN6 143D0A0EE106220B9FA55D76D3A667C45E3EE835) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: http://portal.ecija.es:10443/portal/verificarDocumentos.do

DOCUMENTO
FIRMA ELECTRÓNICA VICEPRESIDENCIA APAL JUVENTUD Y DEPORTE:
ANUNCIO Resolución listado provisional admitidos excluidos estabilización APAL JyD

IDENTIFICADORES

OTROS DATOS
Código para validación: **JT0OS-Q8X7P-LFZN6**
Fecha de emisión: **30 de Enero de 2024 a las 16:14:59**
Página 3 de 5

FIRMAS
El documento ha sido firmado o aprobado por :
1.- Vicepresidente/a de AGENCIA PUBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES. Firmado 30/01/2024 15:13

ESTADO
FIRMADO
30/01/2024 15:13

DENOMINACIÓN VACANTE: Coordinador/a Juventud

CÓDIGO VACANTE: 8

Número	Apellidos	Nombre	Criterio de exclusión
1	CARBONELL RAMIREZ	LAUREANO	2, 3, 4 y 6
2	DÍAZ CORZO	DAVID	4
3	GONZÁLEZ ANTÚNEZ	ELISABET	3, 4, 6
4	LEÓN LÓPEZ	MARÍA GLORIA	2, 3, 4, 5 y 6

DENOMINACIÓN VACANTE: Auxiliar de Mantenimiento

CÓDIGO VACANTE: 9

Número	Apellidos	Nombre	Criterio de exclusión
1	DÍAZ CORZO	DAVID	4
2	ROJAS RAMOS	FRANCISCO	6

RELACIÓN DE CRITERIOS DETERMINANTES DE LA ADMISIÓN O EXCLUSIÓN DE LOS/LAS ASPIRANTES EN EL PROCESO SELECTIVO

Criterio 1.- *Presentación de solicitud fuera de plazo: desde las 00:00 horas del día 1 de octubre de 2023 hasta las 23:59 horas del día 30 de octubre de 2023.*

- *Criterio subsanable aportando copia de la solicitud que presentó en su día y del resto de documentación exigida en la convocatoria en la que deberá constar el sello con la fecha de entrada del ente en el que fue presentada.*

Criterio 2.- *Presentación de la solicitud (Anexo I) sin firmar y/o debidamente cumplimentada con indicación expresa del puesto, el código vacante y procedimiento del proceso selectivo.*

- *Criterio subsanable presentando el modelo Anexo I debidamente cumplimentado y firmado.*

Criterio 3.- *No aportar copia del DNI, sin autocompulsa o incompleta.*

- *Criterio subsanable aportando copia del DNI autocompulsada.*

Criterio 4.- *No aportar copia de la titulación exigida, sin autocompulsa o incompleta.*

- *Criterio subsanable aportando copia de la titulación exigida autocompulsada o justificante de haber abonado los derechos correspondientes a su expedición.*

Criterio 5.- *No aportar modelo de Autobaremo (Anexo II) o aportarlo sin firmar y/o debidamente cumplimentado*

- *Criterio subsanable aportando Anexo II firmado y/o debidamente cumplimentado.*

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 9446 JT0OS-Q8X7P-LFZN6 143D0A0EE106220B9FA55D76D3A667C45E3EE835) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: http://portal.ecija.es:10443/portal/verificarDocumentos.do

DOCUMENTO
FIRMA ELECTRÓNICA VICEPRESIDENCIA APAL JUVENTUD Y DEPORTE:
ANUNCIO Resolución listado provisional admitidos excluidos estabilización APAL JyD

IDENTIFICADORES

OTROS DATOS
Código para validación: **JT0OS-Q8X7P-LFZN6**
Fecha de emisión: **30 de Enero de 2024 a las 16:14:59**
Página 4 de 5

FIRMAS
El documento ha sido firmado o aprobado por :
1.- Vicepresidente/a de AGENCIA PUBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES. Firmado 30/01/2024 15:13

ESTADO
FIRMADO
30/01/2024 15:13

Criterio 6.- *No aportar documentación justificativa de los méritos alegados o aportarla sin autocompulsa.*

- *Criterio subsanable aportando documentación justificativa de los méritos alegados autocompulsada con la leyenda que consta en la base cuarta.*

Criterio 7.- *No aportar equivalencia de la titulación exigida en la base 3.1 de la convocatoria.*

- *Criterio subsanable aportando certificación de equivalencia expedida al efecto, por el organismo oficial competente.*

SEGUNDO.- *Los/las aspirantes excluidos/as u omitidos/as contenidos en la citada lista dispondrán de un plazo de* ***DIEZ DÍAS HÁBILES*** *contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la provincia, para que puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión u omisión.*

TERCERO.- *Finalizado el plazo de reclamaciones y subsanaciones, y resueltas las mismas, por la Vicepresidencia de la Agencia Pública Administrativa Local de Juventud y Deportes se dictará resolución aprobando la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as, las cuales se harán públicas mediante su exposición en el Tablón de Anuncios de la citada Agencia y tablón de anuncios electrónico del Excmo. Ayuntamiento de Écija. Asimismo un extracto de dicha Resolución será publicado en el Boletín Oficial de la provincia, indicándose en la misma la designación de los miembros del Tribunal calificador.*

CUARTO.- *Publicar la presente Resolución en el Boletín oficial de la Provincia.*

En Écija, a fecha de firma electrónica, la Vicepresidenta de la Agencia Pública Administrativa Local de Juventud y Deportes, en virtud de la delegación de atribuciones conferida por Resolución de la Presidencia nº 2023/51 de fecha 30 de junio de 2023, BOP Sevilla número 153 de 5 de julio de 2023. Fdo.: Ana Mª Carmona Lancharro.

Por la Secretaria, Dª Rosa Mª Rosa Gálvez/ Por la Vicesecretaria, Dª Fátima Gómez Sola, según firma electrónica, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2 e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional."

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 9446 JT0OS-Q8X7P-LFZN6 143D0A0EE106220B9FA55D76D3A667C45E3EE835) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: http://portal.ecija.es:10443/portal/verificarDocumentos.do

DOCUMENTO
FIRMA ELECTRÓNICA VICEPRESIDENCIA APAL JUVENTUD Y DEPORTE:
ANUNCIO Resolución listado provisional admitidos excluidos estabilización APAL JyD

IDENTIFICADORES

OTROS DATOS
Código para validación: **JT0OS-Q8X7P-LFZN6**
Fecha de emisión: **30 de Enero de 2024 a las 16:14:59**
Página 5 de 5

FIRMAS
El documento ha sido firmado o aprobado por :
1.- Vicepresidente/a de AGENCIA PUBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES. Firmado 30/01/2024 15:13

ESTADO
FIRMADO
30/01/2024 15:13

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra el presente acto, que no pone fin a la vía administrativa, los interesados no podrán interponer recurso administrativo ni contencioso-administrativo, al ser un acto de trámite, sin perjuicio de alegar su oposición al mismo a efectos de ser tenida en cuenta en la resolución que ponga fin al procedimiento.

En Écija, a fecha de firma electrónica, la Vicepresidenta de la Agencia Pública Administrativa Local de Juventud y Deportes, en virtud de la delegación de atribuciones conferida por Resolución de la Presidencia nº 2023/51 de fecha 30 de junio de 2023, BOP Sevilla número 153 de 5 de julio de 2023. Fdo.: Ana Mª Carmona Lancharro.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 9446 JT0OS-Q8X7P-LFZN6 143D0A0EE106220B9FA55D76D3A667C45E3EE835) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: http://portal.ecija.es:10443/portal/verificarDocumentos.do

Ayuntamiento
ESPARTINAS

CRISTINA ARCOS LLANEZA (1 de 1)
Alcaldesa
Fecha Firma: 25/01/2024
HASH: 425a4653ac5227584eb0902e91468305

ANUNCIO

DOÑA CRISTINA LOS ARCOS LLANEZA, ALCALDESA PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ESPARTINAS

HAGO SABER:

Que el Pleno del Ayuntamiento de Espartinas en Sesión Ordinaria celebrada por el Ayuntamiento en Pleno con fecha 29 de marzo de 2023, en el punto 4º denominado: **"APROBACIÓN INICIAL DE LA ORDENANZA MPAL REGULADORA DEL REGISTRO PUBLICO DE DEMANDANTES DE VIVIENDAS PROTEGIDAS DE ESPARTINAS"**, se acordó lo siguiente:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de Ordenanza Municipal Reguladora del Registro Público Municipal de Demandantes de vivienda protegida de Espartinas, en los términos en que figura en el expediente.

SEGUNDO. Someter dicha Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

Simultáneamente, publicar el texto de la Ordenanza municipal en el portal web del Ayuntamiento *[http://espartinas.sedelectronica.es]* con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

TERCERO. Recabar, en su caso, directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

CUARTO. Facultar a Alcaldesa para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.

ANEXO
(Texto íntegro)

Exposición de motivos

El Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone en su artículo 25 que "Para favorecer el ejercicio del derecho constitucional a una vivienda digna y adecuada, los poderes públicos están obligados a la promoción pública de la vivienda. La ley regulará el acceso a la misma en condiciones de igualdad, así como las ayudas que lo faciliten". Asimismo, la regla 22 del párrafo 1 del artículo 37 identifica como principio rector "el acceso de los colectivos necesitados a viviendas protegidas". En este marco se inserta el Reglamento regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas, mediante el Decreto 1/2012 de 10 de enero (BOJA nº 19 de 30 de enero de 2012), modificado por Decreto 161/2018, de 25 de julio (BOJA nº 172 de 5 de septiembre de 2018), donde además de establecer la regulación general de carácter mínimo de estos Registros, se fija también el marco jurídico y los criterios generales a seguir por las bases reguladoras de cada Registro municipal, en relación al procedimiento de selección de las personas adjudicatarias de vivienda protegida de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Ley 1/2010 de 8 de marzo Reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía (BOJA núm. 54 de 19 de marzo de 2010). Dicho Reglamento, tiene por objeto constituir y regular el funcionamiento de los Registros públicos municipales de demandantes de vivienda protegida, cuya finalidad principal es la de proporcionar información sobre las necesidades de viviendas existentes en los municipios andaluces, así como establecer los mecanismos de selección para las adjudicaciones de viviendas protegidas en los municipios. El Ayuntamiento de Espartinas, consciente de la necesidad de los ciudadanos al acceso a una vivienda, y con el fin de responder a las determinaciones del Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas, procede a la adaptación de la Ordenanza reguladora del Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas. La presente Ordenanza tiene su fundamento en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL), el cual atribuye a los Ayuntamientos la potestad reglamentaria, es decir, capacidad para desarrollar, dentro de la esfera de sus competencias, lo dispuesto en las Leyes estatales o autonómicas. Como consecuencia de esta potestad, los Ayuntamientos pueden dictar disposiciones de carácter general y de rango

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

inferior a la Ley, sin qué en ningún caso, estas disposiciones puedan contener preceptos opuestos a las Leyes. A ello ha de añadirse que de conformidad con lo establecido en el artículo 25.2.a) de la LBRL, los Municipios en todo caso, ejercerán competencias en materia de gestión y promoción de viviendas en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas. Por tanto, corresponde al Pleno del Ayuntamiento de Espartinas el ejercicio de la potestad reglamentaria en este sentido, debiendo tramitarse la presente Ordenanza mediante el procedimiento establecido en el artículo 49 LBRL, que incluye aprobación inicial, tramite de información pública, resolución de alegaciones y aprobación definitiva.

Título preliminar
Artículo 1.—Objeto y principios rectores.

1. La presente Ordenanza Municipal tiene por objeto regular el funcionamiento del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida del Municipio de Espartinas.
2. Asimismo, establece las bases y los procedimientos para la solicitud, modificación y cancelación de inscripciones en el Registro de los demandantes de viviendas protegidas, la selección de los demandantes y la adjudicación de las viviendas. Todo ello con sujeción a los principios de igualdad, publicidad y concurrencia en virtud de lo establecido en la Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de Medidas para la Vivienda Protegida y Suelo.
3. Finalmente, la Ordenanza hace del Registro Público Municipal de Demandantes un instrumento de información actualizada que debe permitir a la Administración Municipal y a la Comunidad Autónoma adecuar sus políticas de vivienda y suelo, y en particular promover el desarrollo de las actuaciones que en esta materia se prevén en los Planes Municipales de Vivienda.

Artículo 2. — Naturaleza, ámbito territorial y competencia para la gestión del Registro Público de Demandantes de Vivienda Protegida.

1. El Registro Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida es un Registro Público cuyo ámbito territorial es el Municipio de Espartinas, adscrito al órgano municipal con competencias en materia de vivienda, con objeto de realizar el tratamiento de datos que facilite la organización de la demanda y adjudicación de la vivienda protegida.
2. Las competencias de gestión y administración del Registro Público de Demandantes, corresponde al Ayuntamiento de Espartinas, sin perjuicio de que pudiera encomendarse la realización de actividades de carácter material ó técnico de dichas competencias a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

actividades, por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño.
3. Con carácter específico, la dirección del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida la asume quien ostente la alcaldía del Ayuntamiento de Espartinas.

Título I
Inscripción en el Registro. Modificación y Cancelación de la inscripción
Sección I

Inscripción

Artículo 3.—Requisitos

1. Podrán solicitar la inscripción como demandante de vivienda protegida en el Registro Público de Demandantes, las personas físicas mayores de edad con capacidad jurídica y de obrar, que tengan interés en residir en el municipio. Cuando varias personas formen una unidad familiar o una unidad de convivencia presentarán una única solicitud, firmada por todos los mayores de edad. Ninguna persona puede formar parte de dos o más unidades familiares o de convivencia, a excepción de los menores cuya guardia y custodia sea compartida por ambos progenitores. En el supuesto de personas físicas incapacitadas, la solicitud se realizará con la asistencia del tutor, constando el incapacitado como titular.
2. La unidad familiar y/o de convivencia solicitante deberá tener ingresos económicos limitados, de conformidad con lo establecido para los distintos programas en los planes autonómicos y municipales, de vivienda y suelo.
3. Ninguno de los miembros de la unidad familiar o de la unidad de convivencia podrán ser titulares del pleno dominio de otra vivienda protegida o libre, o estar en posesión de la misma en virtud de un derecho real de goce o disfrute vitalicio, con las excepciones previstas en la normativa autonómica en vigor.
4. Podrán inscribirse las personas que, no cumpliendo con lo dispuesto en el párrafo anterior se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- Personas que pretendan acceder a una vivienda protegida en alquiler porque tengan que trasladar temporalmente su residencia habitual y permanente por motivos laborales a otra ciudad y así lo acrediten de forma suficiente.
- Personas destinatarias de alojamientos o realojos en alquiler como consecuencia de actuaciones de rehabilitación o situaciones catastróficas.
- Personas que se encuentren en otras situaciones transitorias establecidas en el correspondiente Plan de Vivienda.
- Personas víctimas de violencia de género o terrorismo que por este motivo necesiten trasladar su residencia.
- Personas que necesiten una vivienda adaptada a sus circunstancias familiares por causa de aumento de la composición familiar, movilidad reducida por discapacidad o situación de dependencia sobrevenida.

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

En los dos últimos casos, cuando se acceda a la nueva vivienda en régimen de propiedad, deberán transmitir la vivienda que tienen en propiedad o renunciar a la vivienda que posean en régimen de alquiler, en el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha de la formalización de la escritura de compra de la nueva vivienda que se les adjudique, o bien ponerla a disposición del Registro Público de Demandantes de Vivienda Protegida de Espartinas, que podrá de forma discrecional aceptar estas viviendas para proceder a su comercialización, o renunciar a la misma, lo que se notificará oportunamente a la persona interesada.

Artículo 4.—Solicitud de inscripción

1. La solicitud se presentará en soporte telemático a través del a web del Ayuntamiento o en soporte papel ante el Registro Público de Demandantes de Vivienda Protegida de Espartinas, sito en Parque Nuestra Señora del Rocío, 1, o en otros Registros habilitados al efecto.

2. De acuerdo con la normativa de protección de datos, el modelo normalizado de solicitud informará con claridad al solicitante del uso que se va a dar a los datos personales.

3. La solicitud, en su correspondiente modelo normalizado, incluirá los siguientes datos y documentación del solicitante y de los miembros de la unidad familiar o unidad de convivencia:

a. Nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, sexo, dirección, nacionalidad, número de documento nacional de identidad o en su caso del documento identificativo que legalmente proceda de la persona física que solicita la inscripción a título individual, y de todos los integrantes de la unidad familiar o unidad de convivencia.

b. Documentación que justifique la inclusión del solicitante, en su caso, en un grupo de especial protección de conformidad con los planes andaluces de vivienda y suelo.

c. Ingresos anuales calculados de conformidad con lo regulado en el correspondiente Plan Andaluz de vivienda y suelo.

d. Declaración responsable de no ser titular de pleno dominio de una vivienda protegida o libre, ni estar en posesión de la misma en virtud de un derecho real de goce o disfrute vitalicio, o motivos que justifiquen la necesidad de vivienda de conformidad con las excepciones previstas reglamentariamente.

e. Declaración del interés del solicitante de residir en otros municipios y, en su caso, declaración de haber presentado otras solicitudes en los Registros Públicos de Demandantes de otros municipios, indicando en este caso el municipio preferente. En caso de existir varias solicitudes y no se indique la preferencia, se entenderá por tal, la primera de las solicitudes presentadas.

f. Régimen de acceso al que opta: propiedad, alquiler o alquiler con opción de compra. Se podrá indicar en la solicitud más de un régimen simultáneamente.

g. Número de dormitorios de la vivienda que demanda, en relación con la unidad familiar o de convivencia. En el caso de viviendas de más de tres dormitorios,

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

únicamente podrán marcar dicha preferencia, las unidades familiares o de convivencia que tengan la condición de familia numerosa.
h. Necesidad de vivienda adaptada.
i. Interés en formar parte de una cooperativa de viviendas.
j. Autorización al Registro para verificar los datos incluidos en la solicitud ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, así como la autorización para verificar la identidad y residencia de las personas solicitantes; para recabar los datos sobre titularidad de inmuebles de la Dirección General del Catastro, así como otros datos que puedan autorizarse en relación con los requisitos que venga obligada a acreditar la persona demandante.

La fecha de antigüedad de empadronamiento de todos los integrantes en la unidad familiar o de convivencia será indicada por el Ayuntamiento de Espartinas, quedando exentos los interesados de su presentación, conforme al artículo 28.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Publicas.

Artículo 5.—Procedimiento. Plazos
1. Comprobado el cumplimiento por parte del solicitante de los requisitos exigidos para su inscripción como demandante de una vivienda protegida, el órgano responsable del Registro practicará la inscripción en el Registro Público Municipal de demandantes de vivienda protegida de Espartinas.

2. En caso de que los interesados incurrieran en alguna de las causas de denegación del artículo 8 de esta Ordenanza, el Registro notificará a los interesados la propuesta de resolución desestimatoria de inscripción, teniendo este un plazo de diez días para alegar lo que a su derecho convenga. Si las alegaciones presentadas fueran estimadas, el órgano responsable del Registro practicará la inscripción en el Registro Municipal de demandantes de vivienda protegida de Espartinas; en caso contrario, se emitirá resolución desestimatoria de inscripción.
3. La inscripción se practicará en el Registro, mediante resolución del órgano responsable del Ayuntamiento de Espartinas con competencias en materia de vivienda a la vista de la propuesta formulada por el propio Registro. En la inscripción se hará constar, en todo caso, los datos requeridos en el artículo 4.3 de esta Ordenanza, ingresos de las personas demandantes, el grupo o grupos de especial protección en que la persona y/o unidad familiar se incluyan de conformidad con los requisitos establecidos en el correspondiente Plan de Vivienda y Suelo, tanto autonómico como municipal vigente en cada momento para los distintos programas de vivienda; así como la preferencia sobre el

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

régimen de tenencia (Venta, Alquiler o Alquiler con opción a compra), preferencia de número de dormitorios de la vivienda y la fecha en la que se realiza la inscripción del demandante.

Artículo 6.—Plazo para resolver.

1. El Registro Público de Demandantes resolverá la solicitud de inscripción en el plazo máximo de dos meses desde su presentación.
2. La inscripción practicada en el Registro Público de Demandantes no exime al demandante y demás miembros incluidos en la inscripción de la obligación de cumplir los requisitos exigidos para ser destinatario de vivienda protegida en el momento en que adquiera la condición de adjudicatario.
3. La adjudicación de la vivienda deberá coincidir con la unidad familiar o de convivencia de la inscripción registral.
4. La inscripción estará vigente durante un periodo de tres años desde que fuera practicada o desde la última actualización o modificación de los datos realizada por el demandante inscrito. En los tres meses anteriores a la finalización del periodo de vigencia señalado, el interesado podrá solicitar la renovación de la inscripción practicada. A estos efectos, el órgano responsable del Registro, comunicará en los tres meses anteriores a la finalización del periodo de vigencia del tercer año esta circunstancia a los demandantes inscritos, al objeto de que procedan a solicitar la renovación de la inscripción en el plazo de 10 días. Dicha comunicación se realizará preferentemente por medios telemáticos.
5. Las personas inscritas tienen el derecho a solicitar y obtener gratuitamente la información sobre los datos de la inscripción, así como el derecho a rectificar los datos de la inscripción que sean inexactos o incompletos.

Artículo 8.—Causas de denegación de la inscripción.
Se incurrirá en causa de denegación de la inscripción en los siguientes casos:
a. Cuando no se aporten los datos requeridos.
b. En aquellos casos en que los datos aportados o de la verificación realizada por el Registro resulte que los solicitantes no se incluyen en ninguno de los grupos de acceso a la vivienda protegida de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa vigente y en el Art. 3 de la presente Ordenanza.
c. Asimismo, será causa de denegación la falsedad manifiesta en los datos o documentación aportada para la tramitación de la inscripción.
d. Cuando el integrante de una unidad familiar o una unidad de convivencia estuviese ya inscrito como demandante de una vivienda protegida, sea a título individual o formando parte de una unidad familiar o de convivencia distinta.
e. Cuando la persona física solicitante, la unidad familiar o la unidad de convivencia, al solicitar la inscripción, ya estén inscritos simultáneamente en tres Registros Públicos de Demandantes.

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

f. En el supuesto en que no hayan transcurrido dos años desde que se procediese a la cancelación de la inscripción por haber renunciado voluntariamente por dos veces a la vivienda protegida o promoción para la que hubiesen sido seleccionados, con las excepciones establecidas en el Reglamento regulador de los Registros Públicos municipales de demandantes de vivienda protegida. Sección II Modificación de la inscripción

Artículo 9.—Solicitud de modificación y modificación de oficio

1. Las personas inscritas, tienen la obligación de comunicar al Registro la modificación de los datos enumerados en el artículo 4 de esta Ordenanza y mantener actualizada la información que figura en el mismo mediante la documentación oportuna. La comunicación no será necesaria si se trata de una variación en los ingresos familiares inferior al 10% sobre los inicialmente declarados. El plazo para la comunicación será de tres meses desde que haya tenido lugar la modificación, salvo los datos económicos que habrá de comunicarlos entre el 1 de julio y el 30 de septiembre del año siguiente al inmediatamente concluido. Asimismo, deberán comunicar y se incorporarán al Registro otros datos sobre circunstancias sobrevenidas que puedan afectar a su inclusión en un programa determinado.

2. Con el fin de mantener actualizada la lista de demandantes, el Registro solicitará periódicamente a los organismos correspondientes en cada caso, los datos necesarios para conocer la variación económica y patrimonial de la unidad familiar inscrita en el Registro, comunicando de oficio esta circunstancia al demandante, cuando suponga cambio en el grupo de acceso a la vivienda protegida en el que se hubiere ubicado.

Artículo 10.—Procedimiento. Plazos

1. El Registro Público de Demandantes resolverá la solicitud de modificación en el plazo máximo de dos meses desde su presentación.

Sección III
Cancelación de la inscripción

1. La cancelación de la inscripción en el Registro Público de Demandantes se producirá por las siguientes causas:

a. Por la finalización del periodo de vigencia de la inscripción sin que se hubiese procedido a la renovación o cuando las personas inscritas no atiendan al requerimiento de documentación que realice el Registro para la actualización de la inscripción realizada.

b. Por solicitud de la persona inscrita, en ejercicio del derecho de cancelación. Cuando la inscripción recoja a varios demandantes inscritos en virtud de una unidad familiar o una unidad de convivencia, la

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

cancelación será total cuando todos los inscritos mayores de edad la soliciten. En su defecto, se cancelará la inscripción únicamente de quien la solicite, conservando el asiento todos sus efectos para los restantes inscritos mayores de edad dentro de la unidad familiar o la unidad de convivencia, a los que además se les comunicará la cancelación parcial practicada y, en su caso, la notificación del grupo de acceso.
c. Cuando los inscritos dejen de cumplir los requisitos para ser adjudicatario de vivienda protegida.
d. Cuando los inscritos hayan renunciado voluntariamente por dos veces a la vivienda o promoción para la que hubiesen sido seleccionados. El demandante excluido no podrá volver a ser inscrito hasta que transcurra el plazo de dos años desde la cancelación de la inscripción.

Se considerará que la renuncia no es voluntaria al menos en los siguientes casos:
- Cuando la vivienda para la que ha sido seleccionado no se corresponda con las características sustanciales del demandante que constan en la inscripción registral.
- Cuando el demandante seleccionado no pueda formalizar la compraventa por no haber recibido crédito financiero o porque haya sufrido una situación de desempleo. Estas causas deberán ser acreditadas documentalmente.
- En el supuesto contemplado en el art. 21.3 de la presente Ordenanza, en caso de viviendas en régimen de cooperativa.
e. La efectiva adjudicación de una vivienda.

Artículo 12.—Procedimiento. Plazos.
Comprobados los extremos de la cancelación solicitada a instancia de interesado o de oficio, el Registro Público de Demandantes resolverá la solicitud o la cancelación de oficio en el plazo máximo de dos meses desde la presentación o inicio de las actuaciones de oficio.

Sección IV
Recursos

Artículo 13.—Recursos

Contra las resoluciones que agoten la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante el mismo órgano del Ayuntamiento competente en materia de vivienda, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación. Contra el acuerdo del mismo, definitivo en vía administrativa o a partir del

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

mes desde su interposición, en que deberá entenderse desestimado el recurso, se podrá interponer recurso contencioso administrativo.

Título II
Procedimiento de selección de adjudicatarios

Artículo 14.—Requisitos para la selección del demandante de vivienda protegida.

Se establecen los siguientes requisitos para la selección de los demandantes a los que se adjudicará una vivienda protegida:

a. El demandante debe estar inscrito en el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, salvo las excepciones establecidas en el artículo 13 del Reglamento de Vivienda protegida de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

b. El demandante debe cumplir efectivamente con los requisitos establecidos para el acceso al programa de vivienda protegida de que se trate y, en su caso, con los de los cupos en los que se integre.

c. Para la selección de las personas adjudicatarias de las viviendas protegidas en venta o alquiler, la unidad familiar deberá acreditar que cuenta con ingresos suficientes para llevar una vida independiente que le permita abonar la renta o precio de venta de las viviendas, excepto en los casos establecidos en la normativa en materia de vivienda protegida.

Artículo 15.—Establecimiento de cupos

1. El Registro, de acuerdo con los Planes Municipales de Vivienda y las características de la demanda derivadas del propio Registro, determinará para cada promoción de viviendas protegidas, el porcentaje de viviendas asignado a cada uno de los cupos, atendiendo a los grupos de inscripción establecidos, y en su caso, el orden de prioridad entre los mismos, sin perjuicio de lo que pueda derivarse de la concreta solicitud del Promotor.

2. Los cupos a los que se refiere el apartado anterior serán los siguientes:

a. Cupo especial de viviendas adaptadas a personas discapacitadas con movilidad reducida que les obligue a trasladarse habitualmente en sillas de ruedas o con la ayuda de cualquier otro medio técnico. Se incorporan a este cupo las viviendas incluidas en la reserva mínima establecida en el artículo 111 del Decreto 293/2009, de 7 de julio, artículo 32 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y artículo 58 de la Ley 4/2017 de 25 de septiembre, de los Derechos y la atención a las personas con discapacidad

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

en Andalucía. Tendrán preferencia los demandantes que sean usuarios de silla de ruedas y, en caso de viviendas vacantes, los demandantes que padeciendo movilidad reducida permanente en los desplazamientos o en la deambulación, acrediten la necesidad de que la vivienda sea accesible, mediante certificado de persona confinada en silla de ruedas o con movilidad reducida, expedido por la Consejería de Inclusión social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía. Para la adjudicación de estas viviendas se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 113 del Decreto 293/2009, de 7 de julio, antes citado. La discapacidad referida en este apartado la puede padecer cualquiera de las personas que integre la unidad familiar o de convivencia inscrita en el Registro como demandante de vivienda. Si una vez ofertadas las viviendas a este colectivo continúa habiendo vacantes, pasarán al cupo general.

b. Cupo de familias numerosas, integrado por las viviendas de cuatro o más dormitorios, destinadas a unidades familiares que acrediten su condición de familias numerosas, de acuerdo con la Ley 40/2003, de 18 de noviembre y Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, mediante el Titulo expedido por la Consejería de Inclusión social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía. En el supuesto de que existiera menos demanda que viviendas reservadas para este cupo, y siempre que lo permita el régimen de protección de la promoción, el resto de viviendas que no se adjudicaran, pasarían a integrarse en el cupo general.

c. Cupo de viviendas para situaciones específicas. De existir vacantes, es decir más viviendas que demandantes, pasarán a formar parte del cupo señalado en la letra e) siguiente. Este cupo va destinado a:

- Familias monoparentales. La unidad familiar estará formada por la madre o el padre y todos los hijos que convivan con uno u otro siempre que reúnan el requisito de hijos menores de edad, con excepción de los independizados, con el consentimiento de estos o los hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad, conforme al Decreto legislativo 1/2018, de 19 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos.

- Víctimas de violencia de género. Se exigirá acreditación por los medios previstos en el art. 30.1 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por Ley 7/2018 de 30 de julio.

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

- Víctimas de terrorismo. Se exigirá Certificado y/o Resolución del Ministerio del Interior por el que se les reconozca como titulares del derecho de resarcimiento por daños corporales (físicos o psíquicos) causados como consecuencia o con ocasión de delitos de terrorismo.

- Personas procedentes de ruptura de la unidad familiar, que acrediten documentalmente que, tras un proceso de separación legal, divorcio, anulación de matrimonio o disolución de pareja de hecho legalmente inscrita, se encuentran privados del uso de la vivienda familiar por adjudicación al otro cónyuge mediante resolución judicial firme. Tendrá que acreditar encontrarse al corriente del pago de las pensiones alimenticias y compensatorias, en su caso, o que no le corresponden estos pagos.

- Emigrantes retornados que acrediten dicha condición mediante certificación emitida por la Áreas o Dependencias Provinciales de Trabajo y Asuntos Sociales de Las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, respectivamente, correspondientes al domicilio del demandante.

- Personas en situación de dependencia, de acuerdo con el Decreto 168/2007, de 12 de junio.

- Personas con discapacidad oficialmente reconocida y las unidades familiares o de convivencia que las tengan a su cargo. En estos casos será preciso que se haya acreditado la situación con los certificados de los organismos oficiales acreditativos de dicha situación, conforme a lo establecido en la Ley 1/2013, de 29 de noviembre. En el supuesto de que existiera menos demanda que viviendas reservadas para este cupo, y siempre que lo permita el régimen de protección de la promoción, el resto de viviendas que no se adjudicaran pasarían a integrarse en el cupo general.

d. Cupo para jóvenes Serán considerados jóvenes las personas menores de 35 años. Si una vez ofertadas las viviendas a este colectivo continúa habiendo vacantes, pasarán al cupo general. e. Cupo General Se incluirán todas aquellas personas que no se encuentren en ninguno de los cupos anteriores.

Artículo 16.—Sistemas de Adjudicación

Por Baremación
Las viviendas se adjudicarán de acuerdo con la baremación resultante de los siguientes criterios, que habrán de estar justificados:

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

Las personas víctimas de violencia de género o del terrorismo y las personas retornadas, están exentas de cumplir los requisitos de antigüedad de empadronamiento o vinculación laboral, obteniendo así la máxima puntuación en estos criterios.

En situación de empate en la puntuación, prevalecerá la solicitud de la composición familiar con algún miembro que pertenezca a los grupos de especial protección y de persistir el empate se decidirá por antigüedad en el Registro y en caso de seguir el empate, de forma que los que tengan la misma puntuación sean seleccionados no suplentes, se procederá al sorteo.

El procedimiento de selección de demandantes para la adjudicación de las viviendas pertenecientes al programa de Promoción Pública para la Integración Social se realizará, respetando siempre los cupos si los hubiere, de acuerdo con la baremación resultante de los criterios que a continuación se especifican.

En dicho baremo se puntuará la antigüedad en el registro, la antigüedad de la fecha de empadronamiento o el tiempo de vinculación laboral en el municipio inmediatamente anterior a la selección.

Las personas víctimas de violencia de género o del terrorismo y las personas retornadas obtendrán la máxima puntuación en la antigüedad de empadronamiento o vinculación laboral y en antigüedad en el Registro.

A los solo efectos de baremar la composición familiar se tendrán en cuenta no solo las personas integrantes de la unidad familiar o de convivencia, sino todas aquellas por la que se tenga o pudiera tener derecho a deducción en el IRPF, siempre que no se encuentren inscritos en otra solicitud.

En situación de empate en la puntuación, prevalecerá la solicitud de la composición familiar con algún miembro que pertenezca a los grupos de especial protección, y de persistir el empate se decidirá por antigüedad en el Registro y en caso de seguir el empate, de forma que los que tengan la misma puntuación sean seleccionados no suplentes, se procederá al sorteo. Para realizar la baremación en este Programa de Viviendas de Promoción Pública para la Integración Social, se atenderá a los siguientes criterios y puntuaciones:

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

1.- Antigüedad en el Registro.

AÑOS	PUNTOS
Hasta 2 años	2
De 2 a 4 años	4
Más de 4 años	6*

* Las víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo y emigrantes retornados obtendrán la puntuación máxima independientemente de su antigüedad en el empadronamiento y vinculación laboral

2) Antigüedad de Empadronamiento o Vinculación Laboral.

AÑOS	PUNTOS
Hasta 2 años	5
De 2 a 4 años	10
Más de 4 años	15*

2.- Unidad familiar o de convivencia en relación con la vivienda solicitada.

Nº PERSONAS	Nº DORMITORIOS	PUNTOS
1	1	4
	2	2
	3	0
	4	0

Nº PERSONAS	Nº DORMITORIOS	PUNTOS
2	1	6
	2	4
	3	2
	4	0

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

Nº PERSONAS	Nº DORMITORIOS	PUNTOS
3	1	0
	2	8
	3	6
	4	0

Nº PERSONAS	Nº DORMITORIOS	PUNTOS
4	1	0
	2	4
	3	8
	4	6

Nº PERSONAS	Nº DORMITORIOS	PUNTOS
5 o más	1	0
	2	0
	3	10
	4	10

3.- Necesidad de Vivienda Protegida

Necesidad de Vivienda Protegida	PUNTOS
Vivienda en situación de ruina	50
Desahucio por causas sobrevenidas	40
Alojamiento con otros familiares u otra unidad Familiar	30
Vivienda inadecuada por superficie	15
Renta de alquiler elevada en relación al nivel de Ingresos en un 51.%	40
Renta de alquiler elevada en relación al nivel de Ingresos en un 25%	20
Necesidad de Vivienda Adaptada	30
Precariedad	30
Formación de una nueva unidad familiar	15
Alojamiento en establecimiento benéfico o en alojamiento provisional	30
Hacinamiento	15
Embargos con remate de subasta	40
Expediente expropiatorio	40

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

4.- Grupos de Especial Protección.

Grupos de Especial Protección	PUNTOS
Jóvenes, menores de 35 años	3
Personas mayores de 65 años	3
Familias Numerosas	3
Familias Monoparentales con hijos a cargo	3
Víctimas de violencia de género	5
Víctimas de terrorismo	5
Personas procedentes de rupturas familiares	5
Emigrantes retornados	5
Unidades familiares o de convivencia con personas en situación de dependencia	5
Personas con discapacidad	5
Familias en situación de riesgo o exclusión social, acreditado por Servicios Sociales	5
Primer Acceso a la vivienda	3
Familias con ingresos por debajo del umbral de pobreza	5

5.- Ingresos de la unidad familiar o de la unidad de convivencia (expresados en nº veces IPREM) para el Régimen de alquiler y alquiler con opción de compra:

ALQUILER / ALQUILER CON OPCIÓN DE COMPRA	
Ingresos (Veces IPREM)	PUNTOS
> 0 y < 0,70	70
> 0,70 y < 1,50	50
> 1,50 y < 2,50	30

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

Título III
Procedimiento para la adjudicación de las viviendas

Artículo 17.—Adjudicación de viviendas a través del registro de demandantes

1. La adjudicación de las viviendas protegidas se realizará a través del Registro, en los siguientes casos:

a. Adjudicación de viviendas protegidas de nueva construcción.

b. Segundas o posteriores adjudicaciones en caso de promociones en alquiler.

c. Transmisión de la propiedad en caso de viviendas calificadas en alquiler, una vez transcurrido el plazo previsto en el oportuno programa del correspondiente plan de vivienda y suelo, tanto estatal como autonómico, cuando la persona inquilina haya renunciado al derecho de adquisición preferente.

d. Transmisión de viviendas cuyas personas titulares hayan accedido a la propiedad en un procedimiento judicial o por impago de deuda sin que medie dicho procedimiento, y la nueva persona adquirente en virtud de la ejecución no cumpla los requisitos legal y reglamentariamente establecidos para disfrutar de
una vivienda protegida. En este caso, y al objeto de garantizar la función social de las viviendas protegidas, el nuevo propietario deberá ofrecerla al Registro en el plazo de tres meses desde que hayan accedido a la titularidad, salvo que la vivienda sea ofrecida en cualquier forma de cesión a la anterior persona titular registral de la vivienda. Conforme al artículo 13 del Reglamento de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se establecen las siguientes excepciones a la obligación de adjudicar mediante el Registro Público Municipal de Demandante de Vivienda Protegida:

-Las actuaciones que tengan como objeto el realojo permanente ó transitorio motivado por actuaciones urbanísticas, de rehabilitación o renovación urbana, de promoción completa ó viviendas concretas.

-La adjudicación de viviendas y alojamientos a unidades familiares en riesgo de exclusión social, cuando se justifique el carácter de urgencia por los servicios sociales del ayuntamiento.

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

-La adjudicación de viviendas calificadas en programas de alquiler a entidades sin ánimo de lucro para destinarlas al alojamiento de personas sin recursos o en riesgo de exclusión social.

2. Se podrá poner a disposición del Registro las viviendas de aquellos titulares que deben transmitirla, por haber accedido a una vivienda protegida adaptada a sus circunstancias familiares. En todo caso, para acceder a una de estas viviendas será requisito indispensable encontrarse inscrito en dicho Registro.

Artículo 18.—Solicitud del promotor ó titular de la vivienda

1. El promotor o la persona titular de las viviendas protegidas solicitará al Registro Público Municipal una relación ordenada de demandantes que se ajusten a la promoción o vivienda, cuando haya obtenido la calificación provisional ó definitiva de vivienda protegida, aportando copia de dicho documento, así como nota simple registral acreditativa de la propiedad de las viviendas. El deber previsto en este párrafo se exceptúa para las cooperativas de viviendas protegidas, que estarán a lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento regulador de los Registros Públicos Municipales de demandantes de vivienda protegida.
2. En caso de que por parte del promotor no se justifique la viabilidad de la promoción y no se haya obtenido la Calificación Provisional, el Registro comunicará la denegación de su solicitud, pudiendo alegar éste lo que a su derecho convenga en el plazo de 10 días. En caso de que no se aceptaran las alegaciones formuladas por el promotor a la denegación de la solicitud, el órgano del Ayuntamiento competente en materia de vivienda resolverá a la vista del expediente.

Artículo 19.—Relación de adjudicatarios

1. El Registro de Demandantes una vez aceptada la solicitud elaborará una relación priorizada de demandantes que cumplan los requisitos legal y reglamentariamente exigidos para acceder a las viviendas a adjudicar, ordenados de manera priorizada, de acuerdo con los requisitos de selección establecidos en los artículos 14 y 16 de la presente Ordenanza. Asimismo, elaborará una relación con demandantes suplentes en un número igual al doble al de viviendas a adjudicar. La relación de demandantes suplentes también estará ordenada de manera priorizada de acuerdo con los requisitos de selección establecidos en el artículo 14 y 16 y correrá sucesivamente en caso de que se produzcan vacantes. En el caso de que no hubiese demandantes suficientes, la relación ordenada recogerá a los demandantes existentes. Las viviendas sin demandante serán

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

adjudicadas libremente por el promotor, siempre que los adjudicatarios propuestos cumplan los requisitos establecidos para el acceso a la vivienda y estén inscritos en el Registro Público de Demandantes.

2. Terminada la relación ordenada conforme al apartado anterior, y en todo caso en el plazo de treinta días desde la solicitud del promotor, el Registro remitirá a la persona titular de las viviendas dicha relación priorizada de demandantes.

3. Así mismo, el Secretario del Ayuntamiento emitirá certificado a favor del demandante seleccionado titular sobre el cumplimiento de los requisitos que permiten el acceso a las viviendas protegidas de la promoción o vivienda de que se trate, y sobre sus condiciones específicas en base a los datos que figuren en el Registro. Este certificado tendrá una validez de seis meses en los términos previstos por el correspondiente Plan Andaluz de Vivienda.

Artículo 20.—Adjudicación de las viviendas

1. El promotor realizará la adjudicación de viviendas mediante contrato de compraventa, arrendamiento, arrendamiento con opción a compra o adjudicación en el caso de cooperativas, para lo que habrá de requerir a los demandantes seleccionados, mediante comunicación que permita comprobar la recepción de la misma, indicándoles el lugar y hora para formalizar la adjudicación de la vivienda.

2. Transcurridos treinta días desde el requerimiento, el promotor excluirá a los demandantes seleccionados que no hayan dado respuesta al requerimiento y procederá a requerir a tantos suplentes como sea necesario para cubrir las vacantes, comunicando al Registro Público de Demandantes dichas circunstancias. Igualmente, los suplentes que no contesten en treinta días al requerimiento se considerarán excluidos y se procederá a su sustitución en los mismos términos.

3. Agotada la relación de suplentes sin haberse adjudicado todas las viviendas, el promotor podrá optar entre solicitar una nueva relación priorizada de demandantes o la adjudicación libre entre demandantes que cumplan los requisitos establecidos para el acceso a la vivienda y estén inscritos en el Registro Público de Demandantes.

4. En el plazo de diez días desde la adjudicación de las viviendas, el promotor lo comunicará al Registro Público de Demandantes que procederá a realizar la anotación en el asiento correspondiente y comunicará la adjudicación a la Consejería competente en materia de vivienda. Estos trámites también serán obligatorios en el caso de que el promotor hubiera obtenido la autorización que excepciona la obligación

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

de adjudicación mediante el Registro Público de Demandantes, conforme al art. 13 del Reglamento de Viviendas Protegidas.

5. Serán nulas de pleno derecho las adjudicaciones que incumplan los requisitos establecidos en la normativa correspondiente para el acceso a la vivienda protegida.

Artículo 21.—Adjudicación de viviendas en régimen de cooperativa

1. En el caso de cooperativas de viviendas protegidas, la persona promotora de su constitución solicitará del Registro la correspondiente relación de demandantes, conforme al procedimiento establecido en el artículo 18, con carácter previo a la solicitud de la calificación provisional, acompañando declaración sobre las siguientes circunstancias de las viviendas cuya construcción se prevé:

a) Número y ubicación.

b) Tipología, superficie media y anejos o locales en su caso.

c) Programa en el que se tiene previsto financiar las viviendas y precio previsto para los distintos componentes de la promoción, incluidos los no protegidos.

d) Situación urbanística y titularidad del suelo, así como previsión de plazos de inicio de la construcción de las viviendas protegidas.

e) Estudio de viabilidad económica de la promoción.

2. La adjudicación se realizará en primer lugar entre las personas demandantes inscritas en el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida que sean las promotoras de la cooperativa. El resto de las viviendas se adjudicarán entre los demandantes que hayan manifestado en la solicitud de inscripción su interés en formar parte de una cooperativa de viviendas. En caso de no existir suficientes demandantes, se adjudicarán entre el resto de las personas inscritas que cumplan los requisitos y según los criterios de adjudicación generales establecidos en la presente Ordenanza.

3. Si las personas inicialmente seleccionadas rechazan constituirse en cooperativa para la promoción de las viviendas, ello no implicará renuncia voluntaria.

Disposición adicional primera

1. El Registro Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida es un fichero de titularidad municipal previsto para el tratamiento de datos que facilite la organización de la demanda y adjudicación de viviendas

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

protegidas, cuya titularidad recae en el Ayuntamiento de Espartinas, quien decide sobre la finalidad, contenido y uso del tratamiento.

2. El Registro Público de Demandantes es un fichero sometido a medidas de seguridad, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

3. El Ayuntamiento de Espartinas es el encargado del tratamiento de los datos personales incluidos en el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida de Espartinas, correspondiéndole cuantas operaciones y procedimientos técnicos de carácter automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, bloqueo y cancelación de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias.

4. Los datos inscritos en el Registro Público de Demandantes serán los requeridos para la ejecución de los planes de vivienda que correspondan. Para el ejercicio del derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición, que se realizará ante el Alcalde/sa o persona a favor de la cual se hubiera efectuado la delegación, se emplearán los correspondientes modelos normalizados.

5. Los datos tratados en el Registro Público de Demandantes se obtendrán a través de las solicitudes y comunicaciones presentadas por los solicitantes de una vivienda protegida o por los promotores de vivienda protegida y de oficio por el propio Registro en colaboración con Otras Administraciones en los supuestos legalmente previstos. Las solicitudes y comunicaciones se realizarán en soporte telemático o soporte papel. Para el caso de presentación de solicitudes por vía telemática se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.

6. En los términos que se prevea en la normativa en materia de vivienda protegida, los datos del Registro Público de Demandantes se pondrán a disposición de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de Vivienda, a los solos efectos de coordinar una base de datos común. Asimismo se pondrán a disposición de los agentes que intervienen en la adjudicación de viviendas y con este fin exclusivo. Podrán comunicarse datos estadísticos del Registro Público de Demandantes a entidades promotoras de vivienda protegida, previa solicitud de las mismas y a efecto de adecuar sus promociones a la demanda existente. En estos mismos términos podrán facilitarse estos datos a los agentes económicos y sociales más representativos.

7. El Registro Público de Demandantes se gestionará por medios telemáticos. Las solicitudes de inscripción, declaraciones y comunicaciones suscritas por los solicitantes en soporte papel, se

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

conservarán durante la vigencia de la inscripción o, en su caso, por un plazo máximo de cinco años.
8. Las certificaciones de los datos obrantes de la inscripción en el Registro Público de Demandantes serán expedidas por el responsable del Registro Público de Demandantes de vivienda protegida del Ayuntamiento de Espartinas. El Registro Público de Demandantes podrá expedir, a petición de los demandantes con interés legítimo, notas informativas sobre los datos tratados en el Registro, siempre que no afecten a datos personales de terceras personas. 9. La inscripción, actualización y cancelación de datos en el Registro Público Municipal será gratuita.
10. En el modelo normalizado de solicitud se informará a la persona demandante del uso que va a darse a sus datos y, especialmente, de su puesta a disposición a la Consejería competente en materia de vivienda a los efectos establecidos en esta Ordenanza. Realizada la adjudicación, el órgano responsable del correspondiente Registro emitirá certificación en la que se hará constar los datos de la persona adjudicataria para el visado del contrato de la vivienda protegida y para la financiación cualificada cuando proceda.

Disposición adicional segunda

1. Con la finalidad de constituir una base de datos única, que coordine y relacione los distintos Registros Públicos de Demandantes, el Registro Público de Demandantes pondrá de modo permanente a disposición de la Administración de la Junta de Andalucía la base de datos que recoge las inscripciones realizadas.
2. El Registro Público de Demandantes podrá recabar las certificaciones que corresponda emitir a los Organismos competentes, entre otros la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos de la Junta de Andalucía, de acuerdo con el artículo 44 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen jurídico del sector público, con la finalidad de obtener la información y los datos requeridos para la tramitación de las solicitudes presentadas.
3. Del mismo modo, el Registro Público de Demandantes podrá verificar por vía electrónica la identidad y residencia de las personas solicitantes, datos sobre la titularidad de inmuebles registradas por la Dirección General del Catastro o en su caso de cualesquiera otros registros públicos, así como cualquier otro dato relativo a las solicitudes presentadas por los demandantes.

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

4. La solicitud conlleva la autorización al órgano gestor para recabar los datos y certificaciones, así como efectuar las necesarias verificaciones previstas en este artículo, en los términos del artículo 5.5 del Decreto 1/2012, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas y se modifica el Reglamento de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Disposición adicional tercera

En todo lo no previsto en la presente Ordenanza se estará a lo dispuesto en la normativa estatal o autonómica correspondiente en la materia. Igualmente se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Especialmente se hace constar que, en los conceptos mencionados y no definidos en el mismo (como unidad familiar, unidad de convivencia, pareja de hecho, familia numerosa, grupos de especial protección, ingresos familiares, etc.), se estará lo dispuesto en la normativa aplicable en materia de vivienda y a las remisiones que la misma realice a otras normativas.

Disposición adicional cuarta

El Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas dispondrá de la aplicación informática elaborada por la Consejería competente en materia de vivienda, para la gestión del Registro Público Municipal y en caso de ser necesario, se revisarán los términos de la presente Ordenanza, en aquellos aspectos que procedan.

Disposición adicional quinta

El Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida dispondrá de modelos normalizados, en soporte papel e informático, de solicitudes y demás trámites relacionados con su funcionamiento, que serán de uso obligatorio para su presentación ante el mismo.

Disposición transitoria primera

Los procedimientos de selección de demandantes que se hubiesen iniciado antes de la entrada en vigor de esta Ordenanza seguirán su tramitación de acuerdo con la normativa vigente al inicio del procedimiento.

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

Disposición derogatoria única

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ordenanza y específicamente la Ordenanza reguladora del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida aprobadas por el Ayuntamiento de Espartinas en sesión plenaria de fecha 4 de febrero de 2010. (B.O.P. número 44 de 23 de febrero de 2010).

Disposición final primera

Los criterios de selección de demandantes de vivienda protegida que se han establecido en la presente Ordenanza se revisarán en función de la evolución del desarrollo de actuaciones de viviendas protegidas en el municipio, con respecto siempre a lo establecido en el Decreto 1/2012, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas en la Comunidad Autónoma y a lo establecido por los correspondientes Planes estatales y autonómicos de vivienda y suelo.

Disposición final segunda

La existencia y funcionamiento de la base de datos común del Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, supondrá la adopción por parte del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida de Espartinas de las medidas necesarias de coordinación con la citada Administración Autonómica.

Disposición final tercera

Todas las cuestiones relativas al seguimiento del procedimiento administrativo derivado de la presente Ordenanza, se someterán en caso de duda o insuficiencia, a lo estipulado en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Disposición final cuarta La presente Ordenanza entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia a los efectos de lo establecido en el artículo 70.2 y 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 25

Ayuntamiento
ESPARTINAS

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo art. 70.2 de la ley 7/1985, reguladora de las bases del Régimen Local, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

En Espartinas, a la fecha de la firma
La Alcaldesa,

Cristina los Arcos Llaneza

Cód. Validación: 46EWZWYKRPF22QZ9DP699APW5
Verificación: https://espartinas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 25

FRANCISCO JAVIER MARTINEZ GALAN (1 de 1)
Alcalde Presidente
Fecha Firma: 30/01/2024
HASH: 32e225f27c1e526bd01b8e95b0946368

Excmo. Ayuntamiento
FUENTES DE ANDALUCÍA

Ayuntamiento Fuentes de Andalucía

EDICTO

DON FRANCISCO JAVIER MARTÍNEZ GALÁN, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FUENTES DE ANDALUCÍA (SEVILLA),

HACE SABER:

Que, de conformidad con el acta de la sesión celebrada por el Órgano de Selección con fecha 29 de enero de 2024, se han adoptado los siguientes acuerdos:

- Proponer a la Alcaldía Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía, *por un lado*, la aceptación de la renuncia a la cobertura de la plaza de Arquitecto/a, mediante contratación laboral fija, presentada a instancia de parte por D. JOSÉ CARLOS LÓPEZ CANCHO, con fecha 23 de enero de 2024 y número de registro de entrada 2024-E-RE-70, quedando anuladas todas sus actuaciones en el proceso selectivo llevado a cabo; *por otro lado*, formular nueva propuesta de cobertura de la citada plaza a favor de **Dª MARÍA DOLORES MATEO PLIEGO**, con D.N.I. **.*89.27*-*; y, *por último*, la creación de una bolsa de empleo a efectos de posibles sustituciones durante periodos de incapacidad temporal o durante situaciones distintas al servicio activo por parte de la persona titular de la plaza, bolsa que tendrá vigencia de tres años desde la resolución por la que se constituya y que quedará integrada por los/as siguientes aspirantes por orden de puntuación obtenida:

ORDEN EN BOLSA DE EMPLEO	CANDIDATOS/AS QUE INTEGRAN LA BOLSA DE EMPLEO	D.N.I.	CALIFICACIÓN GLOBAL PROVISIONAL
1º	PRADA BAENA, DAVID	**.*25.31*-*	**9,175**
2º	ROMERO BUIZA, MANUEL	**.*93.35*-*	**7,420**
3º	CARBALLO BARAZAL, JAIME	**.*08.38*-*	**6,340**
4º	MORENO CARRANZA, MIGUEL ÁNGEL	**.*92.91*-*	**5,050**
5º	RUIZ CANO, FRANCISCO	**.*75.64*-*	**4,300**
6º	MUÑOZ SÁNCHEZ, PEDRO BORJA	**.*81.78*-*	**4,300**
7º	PALOMO IBÁÑEZ, SALVADOR	**.*53.01*-*	**4,125**

Cód. Validación: 4ND5AG235Y25FGGZXC45EQG5H
Verificación: https://fuentesdeandalucia.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2

Ayuntamiento Fuentes de Andalucía

8º	GARCÍA MATILLA, IVÁN	**.*91.97*-*	**1,855**

- De conformidad con la base octava de las bases rectoras del proceso selectivo, acuerda conceder a **Dª MARÍA DOLORES MATEO PLIEGO** un plazo máximo de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y en la sede electrónica de este Ayuntamiento *[http://fuentesdeandalucia.sedelectronica.es]* para que aporte los documentos justificativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en dicha base octava respecto a documentos no exigidos por la normativa reguladora aplicable o que hayan sido ya aportados con anterioridad. En cualquier caso, la persona candidata propuesta habrá de aportar en el antedicho plazo la siguiente documentación:

  - Declaración de no haber sido separada de ninguno de los cuerpos de la Administración del Estado, autonómica o local, en virtud de expediente disciplinario, ni hallarse inhabilitada por sentencia judicial firme para el ejercicio de la función pública.
  - Declaración de no estar incursa en causa de incompatibilidad o, de estarlo, actuar conforme a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Asimismo, deberá adjuntarse informe de vida laboral actualizado.
  - Declaración de no encontrarse inhabilitada para el ejercicio de las funciones correspondientes, declaración de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el ejercicio de las funciones.

Si la persona aspirante propuesta no presentase la documentación o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos, no podrá ser contratada, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que haya podido incurrir por falsedad en su solicitud de participación.

Es cuanto se tiene a bien exponer a los efectos de su oportuno conocimiento.

En Fuentes de Andalucía, a fecha de firma electrónica
EL ALCALDE PRESIDENTE,
Fdo.: Francisco Javier Martínez Galán

Cód. Validación: 4ND5AG235Y25FGGZXC45EQG5H
Verificación: https://fuentesdeandalucia.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

Ayuntamiento de Herrera

Avda. Constitución, 1
41567- HERRERA (Sevilla)
Teléfono: 95 401 30 12
Fax: 95 401 32 96
info@aytoherrera.com

JORGE MURIEL JIMÉNEZ (1 de 1)
EL ALCALDE
Fecha Firma: 30/01/2024
HASH: 8961c32cd0b3:1c0866782180c0b7d01

ANUNCIO

Mediante Resolución de Alcaldía núm. 084/2024, de 29 de Enero, se han nombrado como Funcionarios de carrera o Personal Laboral fijo a los aspirantes que a continuación se detallan (Grupos A1 y A2), al amparo del proceso de Estabilización de Empleo Temporal del Ayuntamiento de Herrera (Sevilla), en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público, una vez concluido el correspondiente proceso selectivo, conforme a las Bases de la Convocatoria publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la provincia (B.O.P.) de Sevilla núm. 297, de 27 de Diciembre de 2022, habiéndose publicado extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (B.O.J.A.) núm. 18, de 27 de Enero de 2023, así como en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 45, de 22 de Febrero de 2023:

PERSONAL FUNCIONARIO.-

1.- TRABAJADOR SOCIAL (Grupo A2).-
Núm. Plazas Convocadas: 1

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	MOLINERO MORENO, FRANCISCO M.	***6334**

2.- COORDINADOR/A SAD (Grupo A2).-
Núm. Plazas Convocadas: 1

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	SOLÍS JIMÉNEZ, PABLO J.	***9441**

3.- TÉCNICO/A DE INFORMÁTICA (Grupo A2).-
Núm. Plazas Convocadas: 1

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	BOX MUÑOZ, JOAQUÍN	***6337**

PERSONAL LABORAL.-

1.- ARQUITECTO/A MUNICIPAL (Grupo A1).-
Núm. Plazas Convocadas: 1

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	MENDOZA GARCÍA, IRENE	***8824**

Cód. Validación: 6YXX5DPGXGKL2CQ5WND5AYKND
Verificación: https://aytoherrera.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 3

Ayuntamiento de Herrera

Avda. Constitución, 1
41567- HERRERA (Sevilla)
Teléfono: 95 401 30 12
Fax: 95 401 32 96
info@aytoherrera.com

2.- ASESOR/A JURÍDICO/A (Grupo A1).-
Núm. Plazas Convocadas: 1

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	MORENO RODRÍGUEZ, AROA	***9454**

3.- EDUCADOR/A SOCIAL (Grupo A1).-
Núm. Plazas Convocadas: 1

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	MUÑOZ MARCHÁN, MANUEL	***3830**

4.- ENCARGADO/A PARQUES Y JARDINES (Grupo A1).-
Núm. Plazas Convocadas: 1

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	JURADO ASENJO, JUAN CARLOS	***3914**

5.- PROFESOR/A DE MÚSICA (Grupo A2).-
Núm. Plazas Convocadas: 3

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1	GRANADO MUÑOZ, ANTONIO	***9450**
2	SUÁREZ DOMÍNGUEZ, VICENTE	***7686**
3	VALDÉS ÁLVAREZ, JOSÉ LUIS	***3467**

Lo que se hace público para general conocimiento, a los efectos de lo previsto en el artículo 62 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, respecto a los Funcionarios de carrera y a efectos generales respecto al Personal Laboral fijo.

De conformidad con lo previsto en el art. 52.1 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, contra el acuerdo transcrito, definitivo en vía administrativa, se podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el órgano que dictó el mismo, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar la presente publicación, o bien, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acuerdo, conforme a lo dispuesto en el art. 46 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, contra el acto o acuerdo que resuelva el recurso de reposición se podrá interponer igualmente recurso contencioso-administrativo ante el órgano jurisdiccional

Cód. Validación: 6YXX5DPGXGKL2CQ5WND5AYKND
Verificación: https://aytoherrera.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 3

Ayuntamiento de Herrera

Avda. Constitución, 1
41567- HERRERA (Sevilla)
Teléfono: 95 401 30 12
Fax: 95 401 32 96
info@aytoherrera.com

competente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a aquel en que se notifique la resolución expresa del recurso de reposición. Si no se hubiese resuelto expresamente dicho recurso, será de aplicación el régimen de actos presuntos a tal efecto regulado en el art. 46 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

En Herrera (Sevilla).-

EL ALCALDE

Fecha y Firma electrónica

Fdo: Jorge Muriel Jiménez.

Cód. Validación: 6YXX5DPGXGKL2CQ5WND5AYKND
Verificación: https://aytoherrera.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 3

EDICTO LEBRIJA

De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Decreto 550/2022 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021 de 1 de diciembre impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, se publica el presente anuncio para hacer público el trámite de información pública acordado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Lebrija en sesión celebrada el 24 de enero de 2024, en el expediente de Aprobación inicial de Estudio de Detalle promovido por Properties Santos & Pozo, S.L. y redactado por el Arquitecto D. Abilio Castañón Valle, afecta a dos parcelas en suelo urbano residencial emplazada en calle Volcán cruce calle Caleta. Ambito de Actuación Urc-1 según las determinaciones fijadas en la ficha urbanística, tiene como objetivo de la planificación la prolongación del viario de la calle volcán, obteniendo el viario Mu-8. Se definen las alineaciones de los interiores y exteriores parcelas resultantes. Se formaliza un ajuste del número de viviendas.
En la parcela resultante A-1 se prevee una parcelación y se establece un retranqueo de la fachada principal de 6 metros y sus separaciones a los linderos.
Afecta parcela A-0, catastral 9303001QA5990A0001EO Registral 27775 de 3306 m². Parcela A-1, catastral 9303002QA5990A0001SO Registral 13920 m² afectados 13398,31 m²

El trámite será de 20 días y se inicia el día de la publicación en el portal y finaliza a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
El documento junto con la Memoria-Resúmen podrá consultarse en la sede electrónica del Ayuntamiento de Lebrija portal de transparencia accesible a través de la página www.lebrija.es.
Durante el trámite de información pública podrán presentarse cuantas alegaciones se tengan por convenientes.

Lebrija, a la fecha de la firma electrónica

EL ALCALDE

Fdo. José Benito Barroso Sánchez

Código Seguro De Verificación	fGy4KgoTGAcD6XndPEKf1g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Benito Barroso Sanchez	Firmado	26/01/2024 12:28:25
Observaciones		Página	1/1
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/fGy4KgoTGAcD6XndPEKf1g==		

ANTONIO MARTIN MELERO (1 de 1)
ALCALDE - PRESIDENTE
Fecha Firma: 29/01/2024
HASH: f746e8aa5d3cd856f0b3cb468af80ec7b

AYUNTAMIENTO
LA PUEBLA
DE CAZALLA

ANUNCIO

D. ANTONIO MARTIN MELERO, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE CAZALLA.-

HACE SABER: Que con fecha de **29 de enero de 2024**, se ha dictado **Decreto de Alcaldía nº. 111 -2024** que dice como sigue:

"**DADA** cuenta del expediente nº 2550/2022 que se tramita para la provisión de **una plaza de responsable de ajuste, personal laboral, Grupo I-B, jornada completa,** por el sistema de concurso dentro de la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal.

CONSIDERANDO que, por anuncio publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 314, de fecha 31 de diciembre de 2022, se abrió el plazo para presentación de solicitudes previsto en las Bases que regulan la convocatoria.

CONSIDERANDO que, transcurrido el plazo para la presentación de instancias se aprobó por **Decreto de Alcaldía nº 840-2023, de fecha 12 de julio de 2023**, la relación provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as y, se abrió el plazo de subsanación de errores, publicada en el **Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla nº 162, de fecha 15 de julio de 2023.**

CONSIDERANDO necesario proceder al nombramiento de los miembros del Tribunal Calificador del procedimiento de selección y dar cumplimiento al apartado sexto de las bases de la convocatoria.

RESULTANDO que, el apartado sexto de las Bases de la convocatoria aprobadas por Decreto de Alcaldía nº 1683-2022, de fecha 16 de diciembre de 2022, prevé la posibilidad de delegación del Secretario Titular de la Corporación.

RESUELVO

PRIMERO.- Delegar la totalidad de las competencias de D. Manuel Jaramillo Fernández, Secretario General Acumulado del Excmo. Ayuntamiento de la Puebla de Cazalla como Secretario del Tribunal Calificador en el proceso de selección de **una plaza de responsable de ajuste, personal laboral, Grupo I-B, a jornada completa,** del Ayuntamiento de la Puebla de Cazalla en Dña. Mª Luisa Carrasco Moreno, Técnico de Administración Especial de Gestión Presupuestaria del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla.

SEGUNDO.- Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y en la sede electrónica (https://sede.lapuebladecazalla.es/) a los efectos oportunos.

TERCERO.- Notificar la presente Resolución a las personas interesadas a los efectos oportunos."

Lo que se hace público para general conocimiento.
En La Puebla de Cazalla a fecha de firma electrónica.-
El Alcalde-Presidente,
Fdo.: Antonio Martín Melero.-

Cód. Validación: 4LPPYSPFPGN275HA5522F52FK
Verificación: https://lapuebladecazalla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Página 45 de un total de 197
Página 1 de 1
CVE: BOP-SE-2024-023009
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ayuntamiento de la rinconada | ordenación del territorio y nuevos desarrollos

EXPTE. GD. 1.248/2024.

D. FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ DE LOS RÍOS TORRES, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA.

HAGO SABER: Que mediante Decreto de esta Alcaldía núm. 130/2024, de 18 de enero, ha sido ordenado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.2 de la LPACAP en relación con el art. 8 del Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (en Adelante LISTA), someter a consulta / información pública por plazo de veinte días, contados a partir del día siguiente al de su publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, del DOCUMENTO DE AVANCE DEL PLAN DE REFORMA INTERIOR DE LA ACTUACION DE TRANSFORMACION URBANISTICA ATU/LB-1 LOS LABRADOS OESTE, recogido en el artículo 60.3.b).3º de la LISTA, promovido por la JUNTA DE COMPENSACIÓN DEL SECTOR LB-1 LOS LABRADOS OESTE, actuando en su representación, D. Antonio Amador González, elaborado por la sociedad proyectista "MLOPEZ ARQUITECTOS, S.L.P.", redactado por los Arquitectos, D. Manuel López Sánchez, D. José Carlos Oliva Gómez y D. Jorge Rafael Ramos Hernández.

El Documento del Avance y su expediente estarán a disposición para cualquier consulta en los siguientes lugares:

- En los siguientes enlaces de la Sede electrónica del Ayuntamiento de La Rinconada, respectivamente, (puede copiarlos y pegarlos en la barra de su navegador):
    - o DECRETO 130/2024, 18 DE ENERO:
        - Enlace sede electrónica:

    http://carpeta.larinconada.es/GDCarpetaCiudadano/IrAValidarDocumento.do?IdDoc=41309IDOC2E6F59FC139231D4B9A

    - o DOCUMENTO DEL AVANCE DEL PRI ATU LB-1 LOS LABRADOS OESTE, diligenciado:
        - Enlace sede electrónica:

    http://carpeta.larinconada.es/GDCarpetaCiudadano/IrAValidarDocumento.do?IdDoc=41309IDOC23CBED41FD862E34883

- En la oficina de atención al público del Departamento de Ordenación del Territorio y Nuevos Desarrollos, ubicada en la planta baja de la Casa Consistorial, sita en Plaza de España, núm. 6 de La Rinconada – 41300, en horario de 10 a 13 horas de lunes a viernes (pueden preguntar, previamente a su personación, en el Telf. 955 797 000, por la funcionaria Gracia M.ª Martín).

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE Comprobación de autenticidad en la Sede Electrónica www.larinconada.es

NOMBRE: Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres
PUESTO DE TRABAJO: Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Rinconada
FECHA DE FIRMA: 23/01/2024
HASH DEL CERTIFICADO: 1A8A195B2FFD571C85DA2921429D0101A3F45FCC
Firmado Digitalmente - Ayuntamiento de La Rinconada (Sevilla) - http://carpeta.larinconada.es/GDCarpetaCiudadano - Código Seguro de Verificación: 41309IDOC2C614A98E5275D142A6

ayuntamiento de la rinconada | ordenación del territorio y nuevos desarrollos

Pueden presentarse las alegaciones, sugerencias y cualesquiera otros documentos en la Sede electrónica (Registro de entrada web) y, en su caso, otros medios establecidos en derecho, (solo en el caso de ser persona física pueden presentarse en las oficinas del Registro General de entrada sitas en la Plaza de España, núm. 6, Planta Baja (Ayuntamiento de La Rinconada) y en la Plaza de Juan Ramón Jiménez, s/n, (Tenencia de Alcaldía, en el núcleo de San José de La Rinconada).

En la Rinconada, en la fecha consignada al margen, junto a la firma digital.
EL ALCALDE-PRESIDENTE,
Fdo. Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.
(Código Seguro de Verificación de su autenticidad al margen).

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Comprobación de autenticidad en la Sede Electrónica
www.larinconada.es

NOMBRE: Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres
PUESTO DE TRABAJO: Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Rinconada
FECHA DE FIRMA: 23/01/2024
HASH DEL CERTIFICADO: 1A8A195B2FFD571C85DA2921429D0101A3F45FCC
Firmado Digitalmente - Ayuntamiento de La Rinconada (Sevilla) - http://carpeta.larinconada.es/GDCarpetaCiudadano - Código Seguro de Verificación: 41309IDOC2C6114A98E5275D142A6

Ayuntamiento de Santiponce

MARIA DEL PILAR HERNANDEZ NUÑEZ DE PRADO (1 de 2)
SECRETARIA GENERAL
Fecha Firma: 30/01/2024
HASH: d43a2103585286c3a32d3092591 16e8ee

JUAN JOSE ORTEGA GORDON (2 de 2)
ALCALDE
Fecha Firma: 30/01/2024
HASH: e42a300a9ec10b1a88ebd03dc5c7991c

Expediente 3229/2023. Proposición: Modificación del nivel de complemento de destino de empleados/as públicos/as, previa ratificación de la urgencia por mayoría simple de los presentes

Anuncio de exposición Pública

Por el presente, se inserta anuncio de Información Pública, sobre el Acuerdo del Pleno adoptado en Sesión Ordinaria de Pleno de 30 de enero de 2024, en el que se aprueba definitivamente, la inclusión en la Plantilla Orgánica de Personal que acompaña al Presupuesto del ejercicio 2024, el nivel de complemento de destino de los siguientes puestos de trabajo:

- 7 puestos de funcionario de carrera del subgrupo C1: se asciende el nivel del 17, al 19. Asimismo, se asume el compromiso de efectuar una subida progresiva en los próximos ejercicios, en la medida en que lo permita la disponibilidad presupuestaria, y los límites legales a la subida de la masa salarial, hasta alcanzar el nivel 22 de complemento de destino.
- 4 puestos de personal laboral fijo del grupo profesional 3: se asciende el nivel del 17 -con la excepción de uno de ellos, que asciende desde el nivel 16-, al 19; Asimismo, se asume el compromiso de efectuar una subida progresiva en los próximos ejercicios, en la medida en que lo permita la disponibilidad presupuestaria, y los límites legales a la subida de la masa salarial, hasta alcanzar el nivel 22 de complemento de destino.
- 8 puestos de personal laboral fijo del grupo profesional 5: se asciende en tres puestos del nivel 10, al 13. Asimismo, en cinco puestos, se asciende del nivel 12, al nivel 13.
- Aplicar el intervalo de niveles de complemento de destino a los trabajadores afectados, de acuerdo con la disposición transitoria sexta del Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación, Resiliencia en materia de servicio público, de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

LA SECRETARIA GENERAL **EL ALCALDE**

Cód. Validación: 95EQKADCJMPKXWHAN9AR99QT9
Verificación: https://santiponce.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Antonio Garrido Zambrano (1 de 1)
Presidente
Fecha Firma: 30/01/2024
HASH: 7479a42bee4e89f25d6c1cfaab5b6ef5

Mancomunidad de Servicios La Vega

Expediente n.º: 247/2024
Resolución con número y fecha establecidos al margen
Procedimiento: Constitución de bolsa de trabajo por Concurso-Oposición (personal laboral temporal)

ANUNCIO

D. Antonio Garrido Zambrano, Presidente de la Mancomunidad de Servicios "la Vega", hago saber que:

Vista la necesidad de convocar plazas para la constitución de una Bolsa de empleo para el puesto de Conductor **Grupo C2** mediante Concurso-Oposición en régimen de personal temporal.

Vistos los antecedentes que obran en el expediente n.º 247/2024.

Examinadas las bases de la convocatoria en relación con la selección del personal que va conformar la bolsa de trabajo, y de conformidad con el artículo 21.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar las Bases reguladoras para la constitución de la bolsa de trabajo, en los términos en que figuran en el expediente, con el siguiente tenor literal:

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN

PRIMERO. Normas generales

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 21

Es objeto de las presentes bases la regulación para la convocatoria y proceso de selección para la creación de la Bolsa de Empleo de carácter temporal, mediante concurso-oposición, para la cobertura de necesidades de carácter urgentes, y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las características de puesto son las siguientes:

Servicio	*Recogida de Residuos*
Denominación del puesto	*Conductor*
Naturaleza	*Laboral*
Naturaleza Personal Laboral	*Temporal*
Grupo	*C2*
Jornada	*35 horas*
Retribuciones	*31.191,72 €*
Sistema Selectivo	*Concurso-Oposición*

SEGUNDO. Modalidad del contrato

La modalidades de los contratos se regularán conforme a lo establecido 15.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y artículo 10 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.

Dado que existe una necesidad en la Mancomunidad de cubrir las vacaciones del personal adscritos al Servicio de Recogida de Residuos Domésticos, y teniendo en cuenta que la tasa actual de absentismo laboral supera el 20 %, la plantilla de la que dispone la Mancomunidad será insuficiente para garantizar los mencionados servicios.

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 21

Página 50 de un total de 197
Página 2 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Del mismo, la Mancomunidad se encuentra, en estos momentos en un proceso de Ordenación de los Recursos Humanos y tecnológicos, con el fin de poder realizar la prestación según los principios de eficacia y eficiencia en la gestión pública, por lo que estás contrataciones se reducirán a situaciones excepcionales, cubrir permisos y vacaciones, así como situaciones de Incapacidad Temporal de corta y media duración.

TERCERO. Condiciones de admisión de aspirantes

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

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 de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar o equivalente.

d) Estar en Posesión Carnet Conducir Tipo C y Curso de Aptitud Profesional en vigor a la fecha de presentación de la solicitud.

CUARTA. Forma y plazo de presentación de instancias

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 21

Las solicitudes, que se presentará según el modelo alojado en la sede electrónica de la Mancomunidad, en el procedimiento establecido a los efectos, requiriendo tomar parte en el proceso 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 a la Presidencia de esta Mancomunidad, y se presentarán en el Registro Electrónico General de esta Mancomunidad o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el "Boletín Oficial del de la Provincia de Sevilla".

No deberá presentarse en ningún caso la solicitud genérica, siendo exclusivamente válida la generada a través de los modelos específicos para la presentación telemática y presentación manual.

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La Mancomunidad será la responsable del tratamiento de estos datos.

Las personas aspirantes deberán abonar, en concepto de participación en las convocatorias de selección de personal, la tasa de inscripción cuya concreta cuantía será, en función del Grupo C2 para el personal laboral, de 37,15 €.

De conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa derecho a examen, que puede ser consultada en BOP nº 237 de 13 de octubre de 2022.

La tasa se exigirá en régimen de autoliquidación, mediante ingreso del importe correspondiente de la plaza a que se opta, en la cuenta de la entidad bancaria BBVA con número IBAN: ES35 0182 5566 7300 1150 0751, en el que forma indubitada ha de constar en su concepto: «Descripción exacta de la plaza o puesto al que opta».

En ningún caso la mera presentación de la acreditación del pago de la tasa supondrá la

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 21

Página 52 de un total de 197
Página 4 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación de acuerdo con lo dispuesto en la convocatoria.

La solicitud de participación deberá ir acompañada, necesariamente, del justificante que acredite el abono íntegro de la tasa por derechos de examen.

Procederá la devolución de la tasa que se hubiere satisfecho cuando no se realice su hecho imponible (la realización del proceso selectivo) por causa imputable a la Administración o se constate abono de mayor cuantía a la exigida, en cuyo caso procederá la devolución de lo abonado en exceso. Dicha devolución se realizará, en todo caso, previa solicitud de la persona interesada.

La exclusión definitiva del proceso selectivo o no concurrencia al mismo no dará lugar a la devolución de la tasa en concepto de participación en la convocatoria de selección de personal.

La documentación a cumplimentar y presentar para la admisión en el proceso selectivo correspondiente es la siguiente:

- *Solicitud específica de participación en el proceso selectivo correspondiente a las plazas de igual denominación a la que se opta, ya sea en soporte físico o electrónico*
- *Fotocopia de DNI*
- *Fotocopia de la titulación exigida*
- *Carnet Conducir Tipo C y Curso de Aptitud Profesional en vigor a la fecha de presentación de la solicitud*
- *Justificante emitido por la entidad bancaria del pago de la tasa.*
- *Anexo Autobaremación*

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La Mancomunidad será la responsable del tratamiento de estos datos.

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 21

Página 53 de un total de 197
Página 5 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

QUINTA. Admisión de aspirantes

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia dictará resolución en el plazo de máximo 15 días, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica de esta Mancomunidad, se concederá un plazo de cinco días hábiles para la subsanación.

Al publicarse la lista provisional de admitidos y excluidos se podrá hacer advertencia de que, trascurrido el plazo anterior sin reclamaciones, quedará aquélla elevada a definitiva. Las alegaciones presentadas serán resueltas en el plazo de 15 días desde la finalización del plazo para presentación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera dictado resolución alguna, las alegaciones se entenderán desestimadas.

Vistas las alegaciones presentadas, por Resolución de Presidencia se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que, igualmente será objeto de publicación en la sede electrónica de esta Mancomunidad. En esta misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el primer ejercicio de selección.

El llamamiento para posteriores ejercicios se hará mediante la publicación en la sede electrónica de la Mancomunidad; en este supuesto, los anuncios de la celebración de las sucesivas pruebas deberán hacerse públicos por el órgano de selección en los locales donde se haya celebrado la prueba anterior y en la sede electrónica de la Mancomunidad, con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de este, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo. Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

SEXTA. 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

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 21

Página 54 de un total de 197
Página 6 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

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.

El Tribunal Calificador estará constituido por un Presidente, tres Vocales y un Secretario:

- *Presidente: Un empleado público a designar por la persona titular de la Presidencia.*
- *Vocales: tres empleados públicos a designar por la persona titular de la Presidencia.*
- *Secretario: Un empleado público de la entidad a designar por la persona titular de la Presidencia.*

El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesores especialistas, en aquellas pruebas que consideren necesario y/o para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal. Los asesores deberán guardar sigilo y confidencialidad acerca de los datos y asuntos sobre los que tengan conocimiento a consecuencia de su colaboración en el Tribunal.

El Tribunal podrá designar personal colaborador para el desarrollo de las pruebas, que actuará bajo su dirección, cuando la complejidad del proceso selectivo lo aconseje.

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.

SÉPTIMA. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 21

Página 55 de un total de 197
Página 7 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases:

— Oposición.

— Concurso.

La fase de oposición constituirá el sesenta por ciento del total del proceso, siendo del cuarenta por ciento la fase de concurso.

FASE OPOSICIÓN:

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de aptitud no eliminatoria y obligatoria para los aspirantes.

El llamamiento a la prueba se efectuará, por el tribunal de selección, mediante publicación en el tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de la Mancomunidad de Servicios la Vega.

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. Los candidatos deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir.

El ejercicio de la prueba será obligatorio y no eliminatorio, calificándose hasta un máximo de 60 puntos.

El orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «W», y así sucesivamente, según lo establecido en la Resolución de 27 de julio de 2023,

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 21

Página 56 de un total de 197
Página 8 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

El ejercicio de la oposición será tipo test.

El ejercicio tendrá una duración de una hora y se calificará de 0 a 60. El examen constará de 40 preguntas de tipo test con 4 respuestas posibles, siendo solo una de ellas correcta. Las respuestas incorrectas restarán 0,30 puntos, las respuestas en blanco no restarán.

Las calificaciones del los ejercicio se efectuarán con dos decimales.

FASE CONCURSO:

La puntuación máxima que podrá obtenerse en esta fase es de 40 puntos. Consistirá en la asignación a los aspirantes de una puntuación determinada de acuerdo con el baremo que se establece a continuación, computándose los méritos obtenidos hasta la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

Al objeto de elevar a 40 la puntuación del resultado final de esta fase de concurso se aplicará la siguiente fórmula a la suma de la puntuación obtenida en los apartados de experiencia laboral, cursos oficiales y superación de pruebas selectivas

-Puntuación final del concurso= (suma apartados a y b) x 40/10

El baremo de méritos será el siguiente:

A) Experiencia: *hasta un máximo de 7 puntos.*	
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en puestos equivalentes en cualquier Administración Pública Local.	*0,10 puntos por mes trabajado.*
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en	*0,05 puntos por mes*

Página 57 de un total de 197
Página 9 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 21

puestos equivalentes en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.	*trabajado*
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier Administración Pública Local.	*0,025 puntos por mes trabajado*
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.	*0,015 puntos por mes trabajado*
En plazas o puestos de igual categoría y cualificación en puestos equivalentes a la que se aspira en la empresa privada.	*0,005 puntos por mes trabajado.*

Los servicios prestados en otras Administraciones se acreditarán mediante certificado del Secretario de la Corporación o entidad, en el que se haga constar la categoría desempeñada, naturaleza de vínculo, denominación del puesto, y en su caso del grupo de clasificación y nivel del mismo, o bien mediante contrato de trabajo o informe de la vida laboral, y, en el caso de la empresa privada, certificación de la misma en los términos anteriores o contrato de trabajo acompañado en ambos casos de la vida laboral expedidos por la Seguridad Social acreditativo del periodo de contratación, sin que sean tenidos en cuenta otros servicios que no hayan sido prestados bajo una relación de carácter funcionarial o contractual laboral o contractual laboral con entidades o empresas públicas o privadas (contratos de servicios, suministros, trabajo autónomos, etc.).

Se considera mes completo el resultado entero sin fracciones, de dividir el número total de días trabajados a jornada completa entre 30. En caso de que la jornada fuese parcial, se aplicará proporcionalmente.

Los servicios prestados en la Mancomunidad de Servicios la Vega no habrán de ser acreditados por las personas aspirantes, siendo éstos aportados de oficio por el Área de Recursos Humanos.

***B) Formación**: hasta un máximo de 3 puntos.*	
Por cada curso de materias transversales, tales como la igualdad, el medio ambiente, prevención riesgos laborales y otras materias análogas.	*0,005 puntos la hora*

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 21

Página 58 de un total de 197
Página 10 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

(Máximo 1,5 puntos)	
Por cada curso de formación o perfeccionamiento de materias relacionadas con la gestión de residuos, tratamiento y recogida de residuos, conducción y análogos. *(Máximo 1,5 puntos)*	*0,01 puntos la hora*

En el supuesto de méritos autobaremados en apartados o subapartados erróneos, el Tribunal podrá trasladar los mismos al apartado o subapartado correcto, sin que ello pueda implicar aumento de la puntuación autoasignada por las personas aspirantes, salvo error aritmético o, de hecho, o en su caso, cambio en el apartado del mérito alegado y corregido por el Tribunal. En el proceso de revisión de la autobaremación, el Tribunal podrá minorar la puntuación consignada por las personas aspirantes en el caso de méritos no valorables o no justificados conforme al baremo de méritos o en el caso de apreciar errores aritméticos.

Los cursos de formación relacionados con las funciones de la plaza que se convoca o herramientas relacionadas con aquellas, deberán haber sido impartidos por el Ministerio competente en materia de Administraciones Públicas, el Instituto Nacional de la Administración Pública, el Instituto Nacional de Empleo, o sus homólogos en las Comunidades Autónomas, organizaciones sindicales, corporaciones locales, Universidades públicas o privadas, así como otras entidades homologadas al efecto. No se valorarán cursos de formación de duración inferior a 15 horas.

Se acreditará este apartado mediante certificación (diplomas o títulos de los mismos) expedida por la entidad pública o empresa organizadora en el que se detalle el objeto del curso y el número de horas que comprendía el mismo.

Por el Tribunal de selección se procederá a la corrección de la autobaremación realizada por parte de las personas aspirantes, de acuerdo a lo recogido en el Anexo II correspondiente de estas bases, cotejando la documentación justificativa aportada.

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 21

Página 59 de un total de 197
Página 11 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los méritos a valorar por el Tribunal a efectos de determinar la puntuación en la fase de concurso, serán los alegados, autobaremados y acreditados documentalmente durante el plazo de presentación de solicitudes, no tomándose en consideración los alegados o incorporados con posterioridad a la finalización de dicho plazo, ni aquellos méritos no autobaremados. La autobaremación realizada por las personas aspirantes vinculará al Tribunal, en el sentido de que el Tribunal sólo podrá valorar los méritos que hayan sido alegados y autobaremados por las personas aspirantes, no pudiendo otorgar una puntuación mayor a la consignada por aquéllas en cada apartado del baremo, salvo error aritmético o, de hecho.

La fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, no pudiendo determinar por si misma el resultado del proceso selectivo.

El resultado provisional de la corrección de la autobaremación con la puntuación de la fase de concurso otorgada por el Tribunal será publicado en la sede electrónica de la Mancomunidad, además de en el portal de transparencia, disponiendo las personas aspirantes de un plazo de tres días del día siguiente a su publicación del correspondiente anuncio para presentar las alegaciones pertinentes.

OCTAVA. Calificación

A los aspirantes que hayan superado la fase de oposición se les aplicará la puntuación obtenida en la fase de concurso. La puntuación final será aquella obtenida de aplicar el porcentaje establecido para la fase de oposición más el porcentaje establecido para la fase de concurso. El resultado de la suma de ambas fases, una vez realizadas las ponderaciones en cada una de ellas, será la puntuación final. Dicha relación será ordenada de mayor a menor puntuación, y contendrá las puntuaciones individualizadas de cada fase, así como la suma de ambas, lo cual será expuesto en la sede electrónica de la Mancomunidad, así como en el portal de transparencia.

En caso de empate, se atenderá a los siguientes criterios:

- *En primer lugar a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.*
- *En segundo lugar a la mayor experiencia en plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier Administración Pública Local.*

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 21

Página 60 de un total de 197
Página 12 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- *En tercer lugar, a la mayor experiencia en plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.*
- *En caso de persistir el empate deberá realizarse un sorteo público para resolverlo.*

NOVENA. 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.

DÉCIMA. Funcionamiento de la bolsa de trabajo

Las personas integrantes de las Bolsas de Trabajo ocuparan el puesto de la lista que le corresponda, atendiendo a la puntuación obtenida en el proceso selectivo utilizado para su constitución, debiendo aparecer, junto al número del puesto ocupado, la puntuación que ostenta dentro del listado.

Todas las personas que superen el proceso de selección con una puntuación mínima de

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 21

Página 61 de un total de 197
Página 13 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

30 puntos serán incluidas en una bolsa de trabajo para las futuras contrataciones que resulten necesarias a fin de cubrir vacantes temporalmente, y serán llamadas siguiendo el orden establecido en el listado correspondiente. El funcionamiento de la Bolsa de Trabajo se ajustará a los principios de igualdad de oportunidades y al principio de no discriminación.

El orden de llamamiento de los aspirantes inscritos en la bolsa en esta Mancomunidad será por mayor puntuación.

La renuncia inicial a una oferta de trabajo, o la renuncia durante la vigencia del contrato, no darán lugar a la exclusión de la Bolsa de Trabajo, pero ocasionará un cambio de lugar del puesto, dentro de la misma, pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento del orden dentro de la Bolsa de Trabajo:

— Estar en situación de ocupado, prestando servicios en la Mancomunidad como personal contratado, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario interino.

— Estar en situación de suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Trabajo en que se encontrará la persona afectada.

— Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Las personas incluidas en la Bolsa de Trabajo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 21

Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica o la notificación telemática, si no fuese posible el contacto en veinticuatro horas se acudirá a la persona siguiente. Si se opta por la comunicación telefónica, se realizarán un mínimo de tres intentos de contacto entre las 9:00 y las 14:00 horas, con un intervalo de sesenta minutos entre cada llamada.

Quedará anotación escrita de lo que se indica en este número en el servicio correspondiente, dándose traslado inmediato de informe escrito al Secretario de la Corporación para conocimiento y constancia.

La persona integrante de la Bolsa de Trabajo que reciba propuesta de oferta de trabajo, en los términos descritos anteriormente, deberá proceder a la aceptación o rechazo de la misma, en un periodo máximo de 24 horas, salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor.

Esta bolsa de trabajo tendrá una vigencia máxima de 2 años prorrogables por 2 años más.

La Bolsa de Trabajo debidamente actualizada se encontrará publicada de forma permanente en la sede electrónica de la Mancomunidad.

UNDÉCIMA: Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba, según la legislación vigente, que se iniciará una vez el aspirante propuesto se haya incorporado al puesto de trabajo y cuya existencia y duración deberá reflejarse en el correspondiente contrato de trabajo.

La persona responsable de hacer el seguimiento del periodo de prueba, el superior jerárquico del aspirante, tendrá que emitir informe valorando los ítems que a continuación se determinan: capacidad de trabajo y rendimiento profesional, el sentido de la responsabilidad y la eficiencia, el interés por el aprendizaje, la disposición y la iniciativa, la integración en el equipo de trabajo y la adecuación en sus relaciones internas y externas.

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 21

Página 63 de un total de 197
Página 15 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Este periodo de prueba forma parte del proceso selectivo y si alguna persona aspirante no lo superara, perderá todos los derechos derivados del proceso de selección, y se llamará en iguales condiciones a la persona que lo siga en la orden de puntuación, siempre que hayan superado el procedimiento de selección.

DUODÉCIMA. Incidencias

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido 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 Presidencia, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Andalucía, 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

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 21

Página 64 de un total de 197
Página 16 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 21

Página 65 de un total de 197
Página 17 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

ANEXO I: TEMARIO

TEMARIO CONDUCTOR RSU

1. *La Constitución Española de 1978. Principios generales*
2. *El municipio: Concepto y elementos*
3. *La Mancomunidad de Servicios "la Vega". Municipios integrantes. Zonas de gestión del servicio mancomunado de recogida ordinaria y tratamiento de residuos domésticos en la vega.*
4. *Conducción racional y económica*
5. *Normas de seguridad*
6. *Evaluación de la Seguridad de los Vehículos RSU*
7. *Recogida, Transporte y depósito de RSU*
8. *Seguridad Vial*
9. *Salud, primeros auxilios*
10. *Mantenimiento general de los Vehículos de Recogida de Residuos*

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 21

Página 66 de un total de 197
Página 18 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

ANEXO II: HOJA DE AUTOBAREMACIÓN

NIF		*Nombre y Apellidos*	

Puesto		*Grupo*	

A) Méritos profesionales por los servicios prestados	*N.º Meses*	*Valor mes*	*Baremación*
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en puestos equivalentes en cualquier Administración Pública Local.			
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en puestos equivalentes en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.			
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier Administración Pública Local.			
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.			
En plazas o puestos de igual categoría y cualificación en puestos equivalentes a la que se aspira en la empresa privada.			
Baremación total méritos profesionales			

B) Participación en actividades formativas y/o perfeccionamiento				
N.º	***Título de la actividad formativa***	***Entidad convocante o que la imparte***	***Horas***	***Baremación***
1				
2				
3				
4				
5				

Mancomunidad de Servicios La Vega
Complejo Medioambiental La Vega: Carretera A-460 (Guillena-Burguillos) Km, 9.5, Alcalá del Río. 41200 (Sevilla). Tfno. 955111140. Fax:

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 21

6				
7				
8				
Baremación total en actividades formativas y/o perfeccionamiento				
Baremación Total A+B				

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD QUE LOS DATOS CONSIGNADO SON CIERTOS, PUDIENDO ACREDITAR CADA UNO DE ELLOS CON LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE.

LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE

PRIMERO. Publicar el texto íntegro de las bases reguladoras en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y en la sede electrónica de esta Mancomunidad, *http://mancomunidadvega.sedelectronica.es*.

SEGUNDO. Dar cuenta de la presente Resolución al Departamento de Personal, así como a los representantes de los trabajadores de esta mancomunidad.

Se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 20 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevill**a**, para la presentación de instancias.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica de esta Mancomunidad.

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 Presidente de esta Mancomunidad, 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

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 21

Página 68 de un total de 197
Página 20 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

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.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Cód. Validación: 9L4JJRKDRC2DAS4KZD7K4T266
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 21

Página 69 de un total de 197
Página 21 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023012
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Antonio Garrido Zambrano (1 de 1)
Presidente
Fecha Firma: 29/01/2024
HASH: 7479a42bee4e89f25d6c1cfaab5b6ef5

Mancomunidad de Servicios La Vega

Expediente n.º: 248/2024
Resolución con número y fecha establecidos al margen
Procedimiento: Constitución de bolsa de trabajo por Concurso-Oposición (personal laboral temporal)

ANUNCIO

D. Antonio Garrido Zambrano, Presidente de la Mancomunidad de Servicios "la Vega", hago saber que:

Vista la necesidad de convocar plazas para la constitución de una Bolsa de empleo para el puesto de **Peón Grupo C2** mediante Concurso-Oposición en régimen de personal temporal.

Vistos los antecedentes que obran en el expediente n.º 248/2024,

Examinadas las bases de la convocatoria en relación con la selección del personal que va conformar la bolsa de trabajo, y de conformidad con el artículo 21.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar las Bases reguladoras para la constitución de la bolsa de trabajo, en los términos en que figuran en el expediente, con el siguiente tenor literal:

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 21

Página 70 de un total de 197
Página 1 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN

PRIMERO. Normas generales

Es objeto de las presentes bases la regulación para la convocatoria y proceso de selección para la creación de la Bolsa de Empleo de carácter temporal, mediante concurso-oposición, para la cobertura de necesidades de carácter urgentes, y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las características del puesto son las siguientes:

Servicio	*Recogida de Residuos*
Denominación del puesto	*Peón*
Naturaleza	*Laboral*
Naturaleza Personal Laboral	*Temporal*
Grupo	*C2*
Jornada	*35 horas*
Retribuciones	*24.729,05 €*
Sistema Selectivo	*Concurso-Oposición*

SEGUNDO. Modalidad del contrato

La modalidades de los contratos se regularán conforme a lo establecido 15.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y artículo 10 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.

Dado que existe una necesidad en la Mancomunidad de cubrir las vacaciones del

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 21

personal adscrito al Servicio de Recogida de Residuos Domésticos, y teniendo en cuenta que la tasa actual de absentismo laboral supera el 20 %, la plantilla de la que dispone la Mancomunidad será insuficiente para garantizar los mencionados servicios.

Del mismo, la Mancomunidad se encuentra, en estos momentos en un proceso de Ordenación de los Recursos Humanos y tecnológicos, con el fin de poder realizar la prestación según los principios de eficacia y eficiencia en la gestión pública, por lo que estás contrataciones se reducirán a situaciones excepcionales, cubrir permisos y vacaciones, así como situaciones de Incapacidad Temporal de corta y media duración.

TERCERO. Condiciones de admisión de aspirantes

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

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 de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar o equivalente.

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 21

Página 72 de un total de 197
Página 3 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

CUARTA. Forma y plazo de presentación de instancias

Las solicitudes, que se presentará según el modelo alojado en la sede electrónica de la Mancomunidad, en el procedimiento establecido a los efectos, requiriendo tomar parte en el proceso 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 a la Presidencia de esta Mancomunidad, y se presentarán en el Registro Electrónico General de esta Mancomunidad o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el "Boletín Oficial del de la Provincia de Sevilla".

No deberá presentarse en ningún caso la solicitud genérica, siendo exclusivamente válida la generada a través de los modelos específicos para la presentación telemática y presentación manual.

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La Mancomunidad será la responsable del tratamiento de estos datos.

Las personas aspirantes deberán abonar, en concepto de participación en las convocatorias de selección de personal, la tasa de inscripción cuya concreta cuantía será, en función del Grupo C2 para el personal laboral, de 37,15 €.

De conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa derecho a examen, que puede ser consultada en BOP nº 237 de 13 de octubre de 2022.

La tasa se exigirá en régimen de autoliquidación, mediante ingreso del importe correspondiente de la plaza a que se opta, en la cuenta de la entidad bancaria BBVA con número IBAN: ES35 0182 5566 7300 1150 0751, en el que forma indubitada ha de constar en su concepto: «Descripción exacta de la plaza o puesto al que opta».

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 21

Mancomunidad de Servicios La Vega

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

La solicitud de participación deberá ir acompañada, necesariamente, del justificante que acredite el abono íntegro de la tasa por derechos de examen.

Procederá la devolución de la tasa que se hubiere satisfecho cuando no se realice su hecho imponible (la realización del proceso selectivo) por causa imputable a la Administración o se constate abono de mayor cuantía a la exigida, en cuyo caso procederá la devolución de lo abonado en exceso. Dicha devolución se realizará, en todo caso, previa solicitud de la persona interesada.

La exclusión definitiva del proceso selectivo o no concurrencia al mismo no dará lugar a la devolución de la tasa en concepto de participación en la convocatoria de selección de personal.

La documentación a cumplimentar y presentar para la admisión en el proceso selectivo correspondiente es la siguiente:

- *Solicitud específica de participación en el proceso selectivo correspondiente a las plazas de igual denominación a la que se opta, ya sea en soporte físico o electrónico*
- *Fotocopia de DNI*
- *Fotocopia de la titulación exigida*
- *Justificante emitido por la entidad bancaria del pago de la tasa.*
- *Anexo Autobaremación*

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La Mancomunidad será la responsable del tratamiento de estos datos.

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 21

QUINTA. Admisión de aspirantes

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia dictará resolución en el plazo de máximo 15 días, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica de esta Mancomunidad, se concederá un plazo de cinco días hábiles para la subsanación.

Al publicarse la lista provisional de admitidos y excluidos se podrá hacer advertencia de que, trascurrido el plazo anterior sin reclamaciones, quedará aquélla elevada a definitiva. Las alegaciones presentadas serán resueltas en el plazo de 15 días desde la finalización del plazo para presentación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera dictado resolución alguna, las alegaciones se entenderán desestimadas.

Vistas las alegaciones presentadas, por Resolución de Presidencia se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que, igualmente será objeto de publicación en la sede electrónica de esta Mancomunidad. En esta misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el primer ejercicio de selección.

El llamamiento para posteriores ejercicios se hará mediante la publicación en la sede electrónica de la Mancomunidad; en este supuesto, los anuncios de la celebración de las sucesivas pruebas deberán hacerse públicos por el órgano de selección en los locales donde se haya celebrado la prueba anterior y en la sede electrónica de la Mancomunidad, con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de este, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo. Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

SEXTA. 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

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 21

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.

El Tribunal Calificador estará constituido por un Presidente, tres Vocales y un Secretario:

- *Presidente: Un empleado público a designar por la persona titular de la Presidencia.*
- *Vocales: tres empleados públicos a designar por la persona titular de la Presidencia.*
- *Secretario: Un empleado público de la entidad a designar por la persona titular de la Presidencia.*

El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesores especialistas, en aquellas pruebas que consideren necesario y/o para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal. Los asesores deberán guardar sigilo y confidencialidad acerca de los datos y asuntos sobre los que tengan conocimiento a consecuencia de su colaboración en el Tribunal.

El Tribunal podrá designar personal colaborador para el desarrollo de las pruebas, que actuará bajo su dirección, cuando la complejidad del proceso selectivo lo aconseje.

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.

SÉPTIMA. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 21

Página 76 de un total de 197
Página 7 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases:

— Oposición.

— Concurso.

La fase de oposición constituirá el sesenta por ciento del total del proceso, siendo del cuarenta por ciento la fase de concurso.

FASE OPOSICIÓN:

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de aptitud no eliminatoria y obligatoria para los aspirantes.

El llamamiento a la prueba se efectuará, por el tribunal de selección, mediante publicación en el tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de la Mancomunidad de Servicios la Vega.

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. Los candidatos deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir.

El ejercicio de la prueba será obligatorio y no eliminatorio, calificándose hasta un máximo de 60 puntos.

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 21

El orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «W», y así sucesivamente, según lo establecido en la Resolución de 27 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

El ejercicio de la oposición será tipo test.

El ejercicio tendrá una duración de una hora y se calificará de 0 a 60. El examen constará de 40 preguntas de tipo test con 4 respuestas posibles, siendo solo una de ellas correcta. Las respuestas incorrectas restarán 0,30 puntos, las respuestas en blanco no restarán.

Las calificaciones del los ejercicio se efectuarán con dos decimales.

FASE CONCURSO:

La puntuación máxima que podrá obtenerse en esta fase es de 40 puntos. Consistirá en la asignación a los aspirantes de una puntuación determinada de acuerdo con el baremo que se establece a continuación, computándose los méritos obtenidos hasta la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

Al objeto de elevar a 40 la puntuación del resultado final de esta fase de concurso se aplicará la siguiente fórmula a la suma de la puntuación obtenida en los apartados de experiencia laboral, cursos oficiales y superación de pruebas selectivas

-Puntuación final del concurso= (suma apartados a y b) x 40/10

El baremo de méritos será el siguiente:

A) Experiencia: *hasta un máximo de 7 puntos.*	
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en puestos equivalentes en cualquier Administración Pública	*0,10 puntos por mes*

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 21

Página 78 de un total de 197
Página 9 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

Local.	*trabajado.*
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en puestos equivalentes en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.	*0,05 puntos por mes trabajado*
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier Administración Pública Local.	*0,025 puntos por mes trabajado*
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.	*0,015 puntos por mes trabajado*
En plazas o puestos de igual categoría y cualificación en puestos equivalentes a la que se aspira en la empresa privada.	*0,005 puntos por mes trabajado.*

Los servicios prestados en otras Administraciones se acreditarán mediante certificado del Secretario de la Corporación o entidad, en el que se haga constar la categoría desempeñada, naturaleza de vínculo, denominación del puesto, y en su caso del grupo de clasificación y nivel del mismo, o bien mediante contrato de trabajo o informe de la vida laboral, y, en el caso de la empresa privada, certificación de la misma en los términos anteriores o contrato de trabajo acompañado en ambos casos de la vida laboral expedidos por la Seguridad Social acreditativo del periodo de contratación, sin que sean tenidos en cuenta otros servicios que no hayan sido prestados bajo una relación de carácter funcionarial o contractual laboral o contractual laboral con entidades o empresas públicas o privadas (contratos de servicios, suministros, trabajo autónomos, etc.).

Se considera mes completo el resultado entero sin fracciones, de dividir el número total de días trabajados a jornada completa entre 30. En caso de que la jornada fuese parcial, se aplicará proporcionalmente.

Los servicios prestados en la Mancomunidad de Servicios la Vega no habrán de ser acreditados por las personas aspirantes, siendo éstos aportados de oficio por el Área de Recursos Humanos.

***B) Formación**: hasta un máximo de 3 puntos.*	
Por cada curso de materias transversales, tales como	*0,005 puntos la hora*

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 21

Página 79 de un total de 197
Página 10 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

la igualdad, el medio ambiente, prevención riesgos laborales y otras materias análogas. *(Máximo 1,5 puntos)*	
Por cada curso de formación o perfeccionamiento de materias relacionadas con la gestión de residuos, tratamiento y recogida de residuos. *(Máximo 1,5 puntos)*	*0,01 puntos la hora*

En el supuesto de méritos autobaremados en apartados o subapartados erróneos, el Tribunal podrá trasladar los mismos al apartado o subapartado correcto, sin que ello pueda implicar aumento de la puntuación autoasignada por las personas aspirantes, salvo error aritmético o, de hecho, o en su caso, cambio en el apartado del mérito alegado y corregido por el Tribunal. En el proceso de revisión de la autobaremación, el Tribunal podrá minorar la puntuación consignada por las personas aspirantes en el caso de méritos no valorables o no justificados conforme al baremo de méritos o en el caso de apreciar errores aritméticos.

Los cursos de formación relacionados con las funciones de la plaza que se convoca o herramientas relacionadas con aquellas, deberán haber sido impartidos por el Ministerio competente en materia de Administraciones Públicas, el Instituto Nacional de la Administración Pública, el Instituto Nacional de Empleo, o sus homólogos en las Comunidades Autónomas, organizaciones sindicales, corporaciones locales, Universidades públicas o privadas, así como otras entidades homologadas al efecto. No se valorarán cursos de formación de duración inferior a 15 horas.

Se acreditará este apartado mediante certificación (diplomas o títulos de los mismos) expedida por la entidad pública o empresa organizadora en el que se detalle el objeto del curso y el número de horas que comprendía el mismo.

Por el Tribunal de selección se procederá a la corrección de la autobaremación realizada por parte de las personas aspirantes, de acuerdo a lo recogido en el Anexo II correspondiente de estas bases, cotejando la documentación justificativa aportada.

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 21

Página 80 de un total de 197
Página 11 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los méritos a valorar por el Tribunal a efectos de determinar la puntuación en la fase de concurso, serán los alegados, autobaremados y acreditados documentalmente durante el plazo de presentación de solicitudes, no tomándose en consideración los alegados o incorporados con posterioridad a la finalización de dicho plazo, ni aquellos méritos no autobaremados. La autobaremación realizada por las personas aspirantes vinculará al Tribunal, en el sentido de que el Tribunal sólo podrá valorar los méritos que hayan sido alegados y autobaremados por las personas aspirantes, no pudiendo otorgar una puntuación mayor a la consignada por aquéllas en cada apartado del baremo, salvo error aritmético o, de hecho.

La fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, no pudiendo determinar por si misma el resultado del proceso selectivo.

El resultado provisional de la corrección de la autobaremación con la puntuación de la fase de concurso otorgada por el Tribunal será publicado en la sede electrónica de la Mancomunidad, además de en el portal de transparencia, disponiendo las personas aspirantes de un plazo de tres días del día siguiente a su publicación del correspondiente anuncio para presentar las alegaciones pertinentes.

OCTAVA. Calificación

A los aspirantes que hayan superado la fase de oposición se les aplicará la puntuación obtenida en la fase de concurso. La puntuación final será aquella obtenida de aplicar el porcentaje establecido para la fase de oposición más el porcentaje establecido para la fase de concurso. El resultado de la suma de ambas fases, una vez realizadas las ponderaciones en cada una de ellas, será la puntuación final. Dicha relación será ordenada de mayor a menor puntuación, y contendrá las puntuaciones individualizadas de cada fase, así como la suma de ambas, lo cual será expuesto en la sede electrónica de la Mancomunidad, así como en el portal de transparencia.

En caso de empate, se atenderá a los siguientes criterios:

- *En primer lugar a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.*

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 21

Página 81 de un total de 197
Página 12 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- *En segundo lugar a la mayor experiencia en plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier Administración Pública Local.*
- *En tercer lugar, a la mayor experiencia en plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.*
- *En caso de persistir el empate deberá realizarse un sorteo público para resolverlo.*

NOVENA. 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.

DÉCIMA. Funcionamiento de la bolsa de trabajo

Las personas integrantes de las Bolsas de Trabajo ocuparan el puesto de la lista que le corresponda, atendiendo a la puntuación obtenida en el proceso selectivo utilizado para su constitución, debiendo aparecer, junto al número del puesto ocupado, la puntuación que ostenta dentro del listado.

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 21

Página 82 de un total de 197
Página 13 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Todas las personas que superen el proceso de selección con una puntuación mínima de 30 puntos. serán incluidas en una bolsa de trabajo para las futuras contrataciones que resulten necesarias a fin de cubrir vacantes temporalmente, y serán llamadas siguiendo el orden establecido en el listado correspondiente. El funcionamiento de la Bolsa de Trabajo se ajustará a los principios de igualdad de oportunidades y al principio de no discriminación.

El orden de llamamiento de los aspirantes inscritos en la bolsa en esta Mancomunidad será por mayor puntuación.

La renuncia inicial a una oferta de trabajo, o la renuncia durante la vigencia del contrato, no darán lugar a la exclusión de la Bolsa de Trabajo, pero ocasionará un cambio de lugar del puesto, dentro de la misma, pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento del orden dentro de la Bolsa de Trabajo:

— Estar en situación de ocupado, prestando servicios en la Mancomunidad como personal contratado, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario interino.

— Estar en situación de suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Trabajo en que se encontrará la persona afectada.

— Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Las personas incluidas en la Bolsa de Trabajo tendrán que presentar datos personales

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 21

Página 83 de un total de 197
Página 14 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica o la notificación telemática, si no fuese posible el contacto en veinticuatro horas se acudirá a la persona siguiente. Si se opta por la comunicación telefónica, se realizarán un mínimo de tres intentos de contacto entre las 9:00 y las 14:00 horas, con un intervalo de sesenta minutos entre cada llamada.

Quedará anotación escrita de lo que se indica en este número en el servicio correspondiente, dándose traslado inmediato de informe escrito al Secretario de la Corporación para conocimiento y constancia.

La persona integrante de la Bolsa de Trabajo que reciba propuesta de oferta de trabajo, en los términos descritos anteriormente, deberá proceder a la aceptación o rechazo de la misma, en un periodo máximo de 24 horas, salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor.

Esta bolsa de trabajo tendrá una vigencia máxima de 2 años prorrogables por 2 años más.

La Bolsa de Trabajo debidamente actualizada se encontrará publicada de forma permanente en la sede electrónica de la Mancomunidad.

UNDÉCIMA: Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba, según la legislación vigente, que se iniciará una vez el aspirante propuesto se haya incorporado al puesto de trabajo y cuya existencia y duración deberá reflejarse en el correspondiente contrato de trabajo.

La persona responsable de hacer el seguimiento del periodo de prueba, el superior jerárquico del aspirante, tendrá que emitir informe valorando los ítems que a continuación se determinan: capacidad de trabajo y rendimiento profesional, el sentido

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 21

Página 84 de un total de 197
Página 15 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

de la responsabilidad y la eficiencia, el interés por el aprendizaje, la disposición y la iniciativa, la integración en el equipo de trabajo y la adecuación en sus relaciones internas y externas.

Este periodo de prueba forma parte del proceso selectivo y si alguna persona aspirante no lo superara, perderá todos los derechos derivados del proceso de selección, y se llamará en iguales condiciones a la persona que lo siga en la orden de puntuación, siempre que hayan superado el procedimiento de selección.

DUODÉCIMA. Incidencias

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido 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 Presidencia, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Andalucía, 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

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 21

Página 85 de un total de 197
Página 16 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

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.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 21

Página 86 de un total de 197
Página 17 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

ANEXO I: TEMARIO

TEMARIO PEÓN RSU

1. *La Constitución Española de 1978. Principios generales.*
2. *El municipio: Concepto y elementos.*
3. *La Mancomunidad de Servicios "la Vega". Municipios integrantes. Zonas de gestión del servicio mancomunado de recogida ordinaria y tratamiento de residuos domésticos en la Vega.*
4. *Formas de recogida, transporte, instalaciones y gestión de RSU.*
5. *Elementos de Seguridad del Vehículo de RSU.*
6. *Sistemas de limpieza de Contenedores, baldeos.*
7. *Procedimientos de recogida de Residuos Voluminosos.*
8. *Sistemas de Recogida de Residuos. Recogida Selectiva.*
9. *Vertederos Controlados, sistema de depósitos de residuos.*
10. *Equipos de Protección Individual en el torno específico de la Recogida de Residuos.*

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 21

Página 87 de un total de 197
Página 18 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

ANEXO II: HOJA DE AUTOBAREMACIÓN

NIF		*Nombre y Apellidos*	

Puesto		*Grupo*	

A) Méritos profesionales por los servicios prestados	*N.º Meses*	*Valor mes*	*Baremación*
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en puestos equivalentes en cualquier Administración Pública Local.			
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en puestos equivalentes en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.			
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier Administración Pública Local.			
En plazas o en puestos pertenecientes al grupo C2 en cualquier entidad perteneciente al Sector Público.			
En plazas o puestos de igual categoría y cualificación en puestos equivalentes a la que se aspira en la empresa privada.			
Baremación total méritos profesionales			

B) Participación en actividades formativas y/o perfeccionamiento				
N.º	***Título de la actividad formativa***	***Entidad convocante o que la imparte***	***Horas***	***Baremación***
1				

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 21

Página 88 de un total de 197
Página 19 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
Baremación total en actividades formativas y/o perfeccionamiento				
Baremación Total A+B				

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD QUE LOS DATOS CONSIGNADO SON CIERTOS, PUDIENDO ACREDITAR CADA UNO DE ELLOS CON LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE.

LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE

PRIMERO. Publicar el texto íntegro de las bases reguladoras en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y en la sede electrónica de esta Mancomunidad, *http://mancomunidadvega.sedelectronica.es*.

SEGUNDO. Dar cuenta de la presente Resolución al Departamento de Personal, así como a los representantes de los trabajadores de esta mancomunidad.

Se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 20 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevill**a**, para la presentación de instancias.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica de esta Mancomunidad.

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 21

Página 89 de un total de 197
Página 20 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Servicios La Vega

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 Presidente de esta Mancomunidad, 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.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Cód. Validación: 7W2QR9ELE5SL2QL7KNCD6MMLQ
Verificación: https://mancomunidadvega.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 21

Página 90 de un total de 197
Página 21 de 21
CVE: BOP-SE-2024-023013
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

CONSORCIO PROVINCIAL DE AGUAS DE SEVILLA

ANUNCIO

MUNICIPIO/ENTIDAD: CONSORCIO PROVINCIAL DE AGUAS DE SEVILLA
ANUNCIO: APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2024(SIN RECLAMACIONES).
ÓRGANO: JUNTA GENERAL DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE AGUAS SEVILLA
FECHA: 26 DE DICIEMBRE DE 2023
SESIÓN: ORDINARIA

TEXTO: Aprobado inicialmente por la Junta General del Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla en la sesión de fecha 26 de diciembre de 2023, el Presupuesto General para el ejercicio de referencia, se expuso al público durante un plazo de quince días hábiles tras su publicación en el BOP nº 300 de 30 de diciembre de 2023. Transcurrido el citado plazo y no habiéndose presentado reclamaciones, se considera definitivamente aprobado.

De acuerdo con las previsiones del art. 169 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, y 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley de Haciendas Locales, en materia de presupuestos, se hace público el siguiente resumen por capítulos:

Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla
Complejo Educativo Blanco White Centro de Iniciativas Empresariales (CIE) Pabellón I
Ctra de Isla Menor s/n CP: 41014 SEVILLA Tlfn. 954 515 128

Código Seguro De Verificación	ggVozNkh+NQw9IVo9xze6A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	29/01/2024 13:50:30
Observaciones		Página	1/3
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/ggVozNkh+NQw9IVo9xze6A==		

CONSORCIO PROVINCIAL DE AGUAS DE SEVILLA

Capítulo	Concepto	Importe.
	Estado de Ingresos	
4	Transferencias corrientes	512.423,06 €-
TOTAL INGRESOS		*512.423,06 €.-*
	Estado de Gastos	
1	Gastos de Personal	471.880,21 €.-
2	Gastos de bienes ctes y servicios	26.241,85 €.-
3	Gastos Financieros	3.501,00 €.-
4	Transferencias Corrientes	6.900,00 €.-
6	Inversiones Reales	3.900,00 €.-
TOTAL GASTOS		*512.423,06 €.-*

PLANTILLA DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE AGUAS DE SEVILLA.

	Puesto	Plazas
1	Gerente	1
2	Técnico Medio Ingeniero/a Técnico/a de Obras Públicas	3
3	Auxiliar Administrativo	2

El Presupuesto General definitivo se encuentra publicado en el Portal de Transparencia de la página web del Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla (www.cpaguasdesevilla.org) https://transparencia.cpaguasdesevilla.org/es/transparencia/indicadores-de-transparencia/indicador/Presupuesto-y-deuda-00001/ de conformidad con lo dispuesto los artículos 8.1 d) de la Ley 19/13, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno y 16 a) de la Ley 1/14, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Lo que se hace público para general conocimiento, en la fecha de la firma electrónica, señalándose que de conformidad con lo establecido en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra el acuerdo de aprobación definitiva del Presupuesto General podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en las formas que establecen las normas de dicha

Código Seguro De Verificación	ggVozNkh+NQw9IVo9xze6A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	29/01/2024 13:50:30
Observaciones		Página	2/3
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/ggVozNkh+NQw9IVo9xze6A==		

CONSORCIO PROVINCIAL
DE AGUAS DE SEVILLA

Jurisdicción. Todo ello sin perjuicio de que se ejercite, cualquier otro recurso que se estime procedente.

EL SECRETARIO GENERAL,

Fdo. D. Fernando Fernández-Figueroa Guerrero

Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla
Complejo Educativo Blanco White Centro de Iniciativas Empresariales (CIE) Pabellón I
Ctra de Isla Menor s/n CP: 41014 SEVILLA Tlfn. 954 515 128

Código Seguro De Verificación	ggVozNkh+NQw9IVo9xze6A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	29/01/2024 13:50:30
Observaciones		Página	3/3
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/ggVozNkh+NQw9IVo9xze6A==		

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: DE CENTRO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA CLECE S. A Y SUS TRABAJADORES DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO VALME DE SEVILLA
Expediente: 41/01/0003/2024
Fecha: 26/01/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: FRANCISCO SANCHEZ ORTIZ
Código 41005101012007.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa (centro de trabajo CLECE S.A., y los trabajadores de la limpieza del Hospital Universitario Valme Sevilla) (cod 41005101012007), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2024 a 31-12-2026.

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

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), 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 (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-3448-1b74-bbf5-5779-266e-84d5-4a50-2544
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 26/01/2024 10:46 | NOTAS : F

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de Empresa (centro de trabajo CLECE S.A., y los trabajadores de la limpieza del Hospital Universitario Valme Sevilla) (cod 41005101012007), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2026.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-3448-1b74-bbf5-5779-266e-84d5-4a50-2544
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 26/01/2024 10:46 | NOTAS : F

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA CLECE, S.A. Y SUS TRABAJADORAS/ES DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE VALME DE SEVILLA.

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones laborales, sociales y económicas, entre la empresa CLECE, S.A. y las/os trabajadoras/es adscritas/os al servicio de limpieza que prestan servicio en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DE VALME.

En los supuestos de subrogación o sucesión de empresa o contrata, el presente convenio será de aplicación obligatoria a los trabajadores afectados. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL

Este convenio regula las condiciones de trabajo y demás materias laborales de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios en este centro de trabajo y a las que se haya asignado alguna de las categorías profesionales recogidas en el presente convenio, con independencia del tipo de contrato. Asimismo afectará a cuantas/os trabajadoras/es puedan incorporarse en el futuro a la Empresa y en este centro de trabajo por cualquier modalidad de contratación laboral.

En la actualidad, y mientras se mantengan las actuales condiciones y circunstancias del servicio de limpieza del Hospital Universitario de Valme, el número total de personas trabajadoras en plantilla es de 120, fijos. En el caso de que las condiciones o circunstancias del servicio de limpieza se modificasen en cuanto a número de metros cuadrados a limpiar, se adecuará el número de trabajadoras/es en plantilla a las modificaciones establecidas.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente convenio colectivo, se extenderá desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, con al menos 2 meses de antelación al término de la vigencia inicialmente pactada o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, mantendrán su vigencia todas las cláusulas y articulado normativo del mismo.

Artículo 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

La organización práctica y técnica del trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de

la Dirección de la empresa. Sin merma de la facultad que les corresponda a ésta o a sus representantes legales, el Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, si los/as hubiere, tendrán las competencias señaladas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

De producirse una vacante en un servicio, en caso de que la empresa considere necesario cubrirlo, lo hará con personal de plantilla atendiendo al orden de antigüedad en su solicitud, salvo valoración negativa de la empresa para el desarrollo de la actividad a cubrir, en cuyo caso se informará al Comité.

Artículo 5.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Queda constituida una comisión paritaria compuesta por un miembro de cada sindicato que tenga representación en el comité de empresa para actuar en nombre de los/as trabajadores/as, y dos miembros en representación de la empresa, que deberán haber formado parte de la comisión negociadora del convenio con las siguientes funciones:

a. Interpretación de los preceptos del presente convenio.
b. Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
c. Mediar o conciliar en su caso, a instancia de cualquiera de las partes, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo pueda suscitar la aplicación del presente convenio.
d. Aquellas funciones que se deriven de lo estipulado en el presente texto.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en el plazo máximo de una semana, pudiendo estar las partes asistidas de los asesores que estimen oportuno, con voz pero sin voto.

Las decisiones de la Comisión se tomaran por unanimidad, caso de que este hecho no ocurriese, las partes para solventar las discrepancias que pudiesen existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

De las reuniones de la comisión se levantará acta, a ser posible durante el transcurso de las mismas y en cualquier caso antes de 48 horas de su finalización, su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente convenio.

CAPITULO II
CONTRATACIÓN E INGRESO

Artículo 6.- PERIODO DE PRUEBA

El personal de nuevo ingreso en la empresa se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional I: 6 meses
- Grupo Profesional II: 3 meses
- Grupo Profesional III: 2 meses
- Grupo Profesional IV: 1 mes

Página 97 de un total de 197
Página 4 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, que afecten al/la trabajador/a durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Cuando se contrate de nuevo a un/a trabajador/a que haya permanecido anteriormente vinculado/a a la empresa, desempeñando las mismas funciones, en virtud de alguna otra modalidad de contrato laboral, no será sometido/a a período de prueba.

Durante el periodo de prueba la resolución contractual podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido dicho periodo y si el/la trabajador/a lo ha superado a juicio de la empresa, aquel o aquella adquirirá el carácter con el que haya sido contratado/a, computándose a efecto de su antigüedad en la empresa el periodo de prueba.

Artículo 7.- INGRESOS Y CAMBIOS DE TURNO

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales, vigentes en cada momento.

1. El personal de nuevo ingreso que haya de incorporarse al centro de trabajo provendrá de la BOLSA DE TRABAJO creada a tal efecto, por estricto orden de antigüedad y sin intervención de ETT. Este personal tendrá preferencia sobre cualquier otro, para cubrir los puestos vacantes en la plantilla, ya sea provisional o definitivamente. El personal de nuevo ingreso en el centro de trabajo lo hará en el turno de tarde. Cuando por necesidades del servicio haya que cubrir puestos de trabajo en el turno de mañana con el personal de contrato, se hará por el orden de enumeración que conste en la “bolsa” del personal que trabaje en ese momento. Cuando haya que cubrir una plaza, sea de nueva creación o que se produzca en cualquier momento, se hará con la primera de la lista. Si en un momento coincidiera que el/la primero/a de la bolsa estuviera trabajando como eventual en la empresa, éste/a pasaría a condición de fijo/a de plantilla y el tiempo que le restase a este/a para finalizar su contrato eventual será para el/la siguiente trabajador/a que estuviese disponible en ese momento. El personal de la “Bolsa de trabajo”, podrá mantenerse en situación de NO DISPONIBLE, por periodos mensuales pudiéndose prorrogar esta situación un máximo de doce meses, dentro de un año natural, sin perder su antigüedad en ella, siempre y cuando pida dicha incorporación con un mes de antelación a la finalización de la situación de no disponible. Si se pasara dicho plazo, el/la trabajador/a pasaría a ocupar el último lugar en la bolsa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior. Este personal podrá rechazar hasta un máximo de tres contrataciones al año, si se producen más de tres rechazos se excluirá de la bolsa de trabajo, siendo supervisado por el Comité.

El personal de ésta bolsa está obligado/a a realizar el curso de formación de limpieza que organiza la empresa, hasta obtener el diploma. Esta bolsa se abrirá y cerrará a instancia de la empresa y del comité.

Página 98 de un total de 197
Página 5 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

2. Cuando se contrate para sustituir a personal fijo, el/la sustituto/a cubrirá las guardias de este/a, y no podrá realizar otras a menos que sea mediante permuta con otra/o compañera/o.

Las vacantes que se produzcan por el motivo que fuere: jubilación, I.T., maternidad, etc., en los turnos de mañana y noche, se cubrirán con el personal que lo solicite, por estricto orden de antigüedad de la **solicitud.** La lista elaborada a tal efecto será hecha pública comunicándose por escrito y expuesta en el tablón de anuncios por parte de la Empresa. El cambio de turno se comunicará con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo que por circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa no pueda cumplirse el citado plazo.

Cuando por necesidades organizativas, la empresa precise destinar personal del turno de mañana al de tarde, lo hará según la disponibilidad que haya en cada momento en orden inverso a la antigüedad en la empresa, informando al Comité.

Cuando el cambio de turno sea solicitado por los/as trabajadores/as, la empresa accederá a él, si para dicho cambio existiesen trabajadoras/es de otro turno que quisieran cambiarse. De esta situación los solicitantes darán información por escrito al Comité y a la Empresa.

Artículo 8.- CENSO

En el primer mes de cada año la Empresa entregará al Comité de Empresa una relación del personal de plantilla, con indicación de: nombre y apellidos, D.N.I., antigüedad en la empresa, categoría profesional, turno, orientativamente servicio donde presta su trabajo y tipo de contrato. La citada relación se expondrá en el tablón de anuncios del centro para poder formular reclamación sobre la misma, tanto las/os trabajadoras/es disconformes, como el Comité de Empresa.

La empresa entregará a la Representación Legal de los Trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban concertarse por escrito la notificación de las prórrogas de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar, excepción hecha en los casos de relación especial de alta Dirección sobre el que no se establece el deber de notificación a la citada Representación legal.

Artículo 9.- CESES

Las/os trabajadoras/es que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, según su categoría:

- Personal Directivo: Dos meses
- Personal Administrativo y mandos intermedios: 1 mes
- Resto de Personal: Veinte días.

Recibido el preaviso con la antelación indicada, la empresa vendrá obligada a entregar la liquidación final en el momento de extinguirse el plazo de preaviso. El incumplimiento de esta obligación empresarial dará derecho al trabajador/a a ser

indemnizado/a con el importe de dos días por cada día de retraso en la liquidación, siempre que el/la trabajador/a haya preavisado con la antelación debida.

Si el incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la antelación indicada impidiese su sustitución y causase quebranto a la empresa, dará derecho a ésta a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

El cese del personal eventual y del interino o de cualquier otro de duración determinada en los plazos previstos, no exige preaviso ni da derecho a indemnización alguna a favor del trabajador.

En cuanto a los despidos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación aplicable en cada momento.

CAPITULO III
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD.

Artículo 10.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Los/as trabajadores/as sujetos y sujetas al presente convenio colectivo, se clasifican en los Grupos Profesionales siguientes:

GRUPO PROFESIONAL I: PERSONAL DIRECTIVO

Se encuadran en éste Grupo aquellas Categorías que requieren titulación académica y formación profesional de grado superior, así como un elevado grado de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento, mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

GRUPO PROFESIONAL II: PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

Se encuadran en éste Grupo aquellas Categorías que requieren una formación académica de grado medio, formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión completada por formación específica en el puesto de trabajo. Ejecutan bajo supervisión, con un alto grado de autonomía y responsabilidad, trabajos que exigen hábito e iniciativa, caracterizándose normalmente por el mando y supervisión sobre un colectivo determinado de trabajadoras y trabajadores, pudiendo ser ayudadas/os por otra/o u otras/os trabajadoras/es.

GRUPO PROFESIONAL III: PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se encuadran en éste Grupo aquellas Categorías que requieren una formación académica elemental o de grado medio, formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempaño de la profesión completada con experiencia adquirida. Ejecutan bajo supervisión, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, tareas administrativas, organizativas, informáticas y, en general, las específicas de puestos de

Página 100 de un total de 197
Página 7 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, productiva o auxiliar, que comporten atención a las personas y organización administrativa de la oficina.

GRUPO IV: PERSONAL OPERARIO

Se encuadran en éste Grupo aquellas Categorías que no requieren formación académica, o ésta es elemental, con experiencia profesional en tareas especializadas. Ejecutan bajo supervisión y dependencia de Encargados y Encargadas, tareas productivas siguiendo métodos de trabajo normalizados y estandarizados, con cierta aportación personal para completar y ajustar las normas de trabajo concreto.

Artículo 11.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las Categorías Profesionales previstas en el presente Convenio tendrán la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, de acuerdo con el Grupo Profesional en el que están encuadradas.

Las Categorías Profesionales son meramente enunciativas, sin que la Empresa venga obligada a establecer, en su estructura organizativa, todas y cada una de ellas.

1. Grupo Profesional I

Director/a: El empleado o empleada que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en algunas o todas sus fases.

Jefe/a de Departamento: El empleado o empleada que, a las ordenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el/la responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

2. Grupo Profesional II

Encargado/a General: El empleado o empleada procedente o no del personal operario, que, tiene a su cargo un grupo de trabajadoras/es siendo sus funciones específicas las de organizar y coordinar las labores del personal a su cargo, distribuir el trabajo, garantizar la buena administración y reparto de material y útiles de limpieza, reflejar en partes diarios el desarrollo del trabajo y otras análogas.

Encargado/a de Grupo o Edificio: El empleado o empleada que, bajo la supervisión del Encargado/a General, tiene como misión la inspección de los servicios del centro y recoger la información oportuna para su traslado al mismo/a, teniendo entre sus tareas, organizar el personal que tenga a su disposición de forma que sus rendimientos sean normales y eficientes. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos. Emitir informes para su traslado al encargado/a general o superior jerárquico sobre los rendimientos del personal, calidad del servicio, anomalías observadas e incidencias en el servicio.

Página 101 de un total de 197
Página 8 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Responsable de Equipo El empleado o empleada que designado/a por la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 14 del presente texto, realiza las funciones específicas de su categoría profesional y, además, ejerce labores específicas de control y supervisión siendo el/la responsable de organizar y distribuir el trabajo velando por la calidad del servicio y el rendimiento de su equipo, administrar el material, útiles y maquinaria velando por su correcta utilización, corregir las anomalías e incidencias que se produzcan y confección los partes de producción informando puntualmente a sus superiores del desarrollo del servicio.

3. Grupo Profesional III

Oficial Administrativa/o: El empleado o empleada que actúa a las órdenes de un/a superior jerárquico y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, realizando de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su área o sección.

Auxiliar Administrativa/o: El empleado o empleada que dedica su actividad con alguna autonomía a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, incluyéndose las funciones de telefonista, recepcionista y cobrador/a.

4. Grupo Profesional IV

Especialista.- El empleado o empleada que realiza funciones de limpieza con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales, propios y adecuados para la limpieza en general, y aplica racionalmente para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Conductor/a limpiador/a.- El empleado o empleada que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo que se trate realiza indistintamente las tareas del personal de limpieza, y las correspondientes a un/a conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse a los diversos lugares, o para cualquier otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución de materiales o transporte en general.

Peón especializado/a.- El empleado o empleada que además de las tareas propias de limpieza, con conocimiento y práctica adecuada realiza funciones que implican capacitación y un cierto grado de especialización, sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de Especialista Limpiador/a. Se incluyen en dichas funciones las de limpieza en las que para realizar el trabajo, hayan de situarse sobre plataformas fijas o móviles u otros medios que impliquen una mayor especialización y mayor exigencia de atención que la normal referida a la categoría de

limpiador/a, valiéndose de los instrumentos y mecanismos necesarios para el desarrollo de las funciones.

Limpiador/a.- El empleado o empleada que, entre otras tareas de limpieza, realiza las de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, techos, mobiliario, etc., de locales, recintos, y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, sin que requieran para la realización de dichas tareas mas que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Peón.- El empleado o empleada encargado/a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Artículo 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien ésta delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral definido en el presente Convenio. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los Artículos 22 y 39 del vigente E.T y lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La movilidad funcional entre las Categorías Profesionales definidas no tendrán otra limitación que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo Grupo Profesional, sólo será posible por el tiempo imprescindible, sí existen razones técnicas u organizativas que la justificasen.

Las personas trabajadoras que realicen todas las funciones específicas, determinadas y propias de una categoría profesional superior, durante más de tres meses en el periodo de un año, consolidará dicha Categoría Profesional una vez transcurrido el plazo indicado, sin perjuicio de que desde el momento en que desempeñe tales funciones, serán remuneradas con la retribución propia de esa categoría superior.

Cuando se desarrollen trabajos de superior categoría en tiempo inferior a la duración de la jornada, pero que suponga al menos el 50% del total, dicha retribución se efectuará por la totalidad de la misma. Cuando el tiempo fuera inferior al 50% de la duración de la jornada, se abonará el tiempo real empleado. Dichas remuneraciones quedarán fijadas en la nómina correspondiente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisará destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

Página 103 de un total de 197
Página 10 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 13.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Todo el personal afectado por el presente convenio, salvo aquellas personas cuya modalidad de contratación indique lo contrario, está adscrito al centro de trabajo Hospital Universitario de Valme de Sevilla, por lo que la empresa no podrá cambiarlo o cambiarla de centro bajo ningún concepto.

Artículo 14.- PROMOCIÓN

El personal operario afectado/a por el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a acceder a las vacantes de distinta o superior categoría que la empresa, necesite cubrir.

Para regular y decidir respecto de las/os trabajadoras/es interesadas/os en cubrir las citadas vacantes, se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y el Comité que resolverá en base a pruebas objetivas y teniendo siempre presente que no existan diferencias entre el personal masculino y femenino, que se considerarán iguales a todos los efectos.

CAPITULO IV
JORNADA, FESTIVOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 15.- JORNADA, CUADRO HORARIO Y CUADRANTES

A) La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales para todos los turnos, distribuidos de forma regular a razón de siete horas diarias, a prestar de lunes a domingo con los descansos, turnos, festivos, etc., que la empresa junto con el Comité de Empresa establezcan anualmente mediante calendario laboral, que se expondrá, firmado y sellado por la empresa. Los cuadrantes se expondrán anualmente en el tablón de anuncios, coincidiendo con el inicio del periodo estival se procederá al reajuste de los mismos, cuando fuese necesario, en relación con el periodo de vacaciones a disfrutar por cada trabajador.

1. Para la confección de los cuadrantes se contará con tres turnos:
   - Horario turno mañana de 8:00 a 15:00
   - Horario turno tarde de 15:00 a 22:00
   - Horario turno noche de 22:00 a 08:00

2. Los turnos de mañana y tarde contarán con tres grupos distintos y con dos el turno de noche:
   - Turno de mañana: M-1, M-2, M-3
   - Turno de tarde: T-1, T-2, T-3
   - Turno de noche: N-1, N-2

Para un correcto funcionamiento del servicio del turno de noche hay que mantener el 100% de trabajadores para dicho turno, que actualmente son de tres personas.

3. Por necesidades específicas del servicio de limpieza del centro existen cuatro turnos especiales que son los siguientes:

- 5:00 a 12:00: LIMPIEZA DE EXTERIORES
- 6:00 a 13:00: IMPREGNACION DE MOPAS Y BAYETAS
- 7:00 a 14:00: ENTRADA PRINCIPAL
- 14:00 a 21:00: SOLAPE QUIROFANO

Para pasar a los turnos especiales de MAÑANA tendrán prioridad las personas trabajadoras adscritas al cuadrante del turno de mañana.

B) COMPUTO HORARIO

- 31 días de vacaciones.
- 14 festivos.
- 4 o 5 festivos de libre disposición (descansos generados por trabajar festivos)
- 5 días de asuntos propios.
- 96 descansos semanales.
- días de guardia adicional no trabajados.

Resultando 211 ó 213 días de trabajo efectivo anual según guardia. El cómputo se realizará antes del 1 de Julio, y el disfrute del descanso del personal se realizará dentro del año en curso.

Para los turnos de noche N1 y N2 no se realizará el cómputo, según acta del 6 de Octubre de 2017, sino que sólo hay que verificar que el personal cumple su cuadrante anual conforme a lo dispuesto en el apartado D) de este artículo.

C) **Distribución de la jornada en horario de mañana y tarde:**
Primera semana: los grupos M-1 y T-1, trabajarán la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

Segunda semana: Los grupos M-2 y T-2, trabajarán la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

Tercera semana: Los grupos M3 y T-3, trabajarán la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

Los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre serán considerados como días de guardia adicional, y en ellos el número de personas trabajadoras que deberán laborar,

salvo circunstancias extraordinarias del servicio, será el mismo que los fines de semanas y festivos, de manera que:

- El día 5 de Enero, trabajará la Guardia que lo haga el festivo de Reyes. Las otras dos guardias descansaran.
- El día 24 de Diciembre, trabajará la Guardia que lo haga el festivo de Navidad. Las otras dos guardias descansarán.
- El día 31 de Diciembre, trabajará la Guardia que lo haga el festivo de Año Nuevo. Las otras dos guardias descansarán.

D) **Distribución de la jornada en horario de noche:**

Grupo N-1.- Primera semana: descansará miércoles y jueves, trabajando lunes, martes, viernes, sábado y domingo. Segunda semana: descansará lunes, martes, viernes, sábado y domingo, trabajando miércoles y jueves.

Grupo N-2.- Primera semana: descansará lunes, martes, viernes, sábado y domingo, trabajando miércoles y jueves. Segunda semana: descansará miércoles y jueves, trabajando lunes, martes, viernes, sábado y domingo.

Las trabajadoras y los trabajadores afectadas/os por el presente convenio podrán ausentarse de su puesto de trabajo 10 minutos antes de la hora de salida, para su aseo personal y cambiarse de ropa.

Artículo 16.- DESCANSO DE BOCADILLO

El tiempo de bocadillo será de treinta minutos considerados como tiempo efectivo de trabajo, comenzando para el turno de la mañana a las 10,30 h. para el personal que desarrolle su trabajo en el ala izquierda, y a las 11,00 h. para el personal del ala derecha.

Para el turno de tarde se harán dos turnos, el primero comenzando a la 18,00 h. y el segundo a las 18,30 h.

Artículo 17.- DESCANSO SEMANAL

Todo el personal encuadrado en el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar de dos días de descanso semanales que se efectuará según se recoge en el Artículo 15 del presente texto, salvo el turno de noche que descansa alternativamente cinco días en una semana y dos en la siguiente.

Las/os trabajadoras/es que estando en situación de I.T., A.T., maternidad o paternidad, su fecha de alta se corresponda con el descanso semanal se incorporarán una vez haya disfrutado su descanso semanal, avisando siempre a la empresa el momento de su alta. Esta situación se respetará a la finalización de cualquier permiso retribuido, ya que se interpreta que su cuadrante se mantiene vigente durante las ausencias antes descritas.

Artículo 18.- FESTIVOS

Página 106 de un total de 197
Página 13 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los/as trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio, disfrutarán de tantos festivos como contenga el calendario oficial.

Cuando por razones técnicas y/u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa, compensará a la persona trabajadora con descanso de dos días; uno de ellos figurará en su cuadrante; y el otro día restante se disfrutará a elección de la persona trabajadora, cancelándose dicho disfrute como fecha tope hasta el 31 de Diciembre de cada año.

1. El/la trabajador/a podrá pedir el descanso compensatorio de dicho festivo con una antelación de un mes al festivo trabajado, siempre que este no se produzca en sábado, domingo o festivo.

2. Para la categoría profesional de limpiadores/as, no se podrán acumular más de ocho peticiones para un mismo día, tres para el turno de mañana, tres para el turno de tarde y dos para el turno de noche.

3. Con respecto a la categoría profesional de Especialistas, Conductor/a-Limpiador/a, Peones Especialistas, y Peones, se podrá realizar una petición para el turno de mañana y otro para el turno de tarde**.** El/la trabajador/a tendrá que solicitarlo como mínimo con una semana de antelación, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, y la empresa contestará por escrito a esta petición.

El descanso compensatorio de un festivo trabajado, nunca se perderá por I.T., A.T. y vacaciones, en el momento señalado en el cuadrante para su disfrute, otorgándosele otra fecha distinta siempre dentro del año en que dicha compensación se genere.

Los festivos se trabajarán de forma rotativa entre los grupos de los tres turnos.

Artículo 19.- VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales, no sustituibles por compensación económica, será de 31 días naturales.

Se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, de manera rotativa y sin preferencia alguna en razón de la antigüedad. De tal manera que, el personal que un año las disfrute en julio, al siguiente las disfrutará en septiembre y al siguiente en agosto, y así sucesivamente, retribuidas con el salario base más antigüedad, complementos de asistencia, plus hospitalario y plus de especialidad.

En el supuesto de que el inicio del periodo vacacional coincidiese con el día o días de descanso semanal del trabajador/a, el o los días afectados se acumularan al final del periodo vacacional.

El cuadrante de vacaciones se colocará en el tablón de anuncio, sellado y firmado por la empresa, el día 1 de Abril. Los/as trabajadores/as, desde el 1 de abril hasta el 31 de mayo**,** ambos inclusive, podrán solicitar el cambio del mes de vacaciones dentro del periodo vacacional, siempre y cuando exista una persona trabajadora de otro turno que desee permutar las mismas con dicho/a trabajador/a, y que esté en activo en el momento del periodo de permuta de vacaciones. Estos cambios no afectarán al cuadrante previamente establecido.

Fuera del período estival establecido anteriormente, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán disfrutar siete días naturales continuados, de los

cuales dos de ellos tienen que coincidir con descanso en el cuadrante, y con los siguientes condicionantes:

- Podrán solicitarlo un máximo de 6 trabajadores al año para situaciones concretas de fuerza mayor.
- Simultáneamente no podrán coincidir de vacaciones fuera de verano más de 2 personas.
- No se podrán disfrutar en los meses de enero ni de diciembre.
- Tendrán que ser solicitadas con 1 mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Aquellas personas trabajadoras que se encuentre en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones, y continúen en tal situación durante las mismas, los mencionados días de I.T. que coincidan con su periodo vacacional se disfrutarán fuera de los meses de vacaciones establecidos en este convenio. Igualmente si la situación de I.T. se produjera una vez iniciadas las vacaciones, estas se interrumpirán, siempre que tenga lugar un ingreso hospitalario superior a seis días, operando el disfrute de las mismas según el párrafo anterior.

Artículo 20.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que seguidamente se relaciona. Con independencia del preaviso, es obligatoria la justificación posterior mediante documento oficial y acreditativo del hecho en cada uno de los supuestos. La falta de justificación dará lugar al descuento de las horas dejadas de trabajar, con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar. Las licencias se disfrutarán desde el momento en el que se produzca el motivo que la justifica, sin que pueda demorarse su disfrute.

1) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. De tratarse del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, se disfrutarán de tres días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica. De tratarse de padres, madres, hermanos/as o hijos/as, se disfrutarán de tres días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave,

Página 108 de un total de 197
Página 15 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

hospitalización, intervención quirúrgica o cesárea. En el supuesto de que se produjese fuera de la provincia, el plazo será de 5 días.

2) Un día por las mismas contingencias por tíos/as, sobrinos/as, cuñados/as, primos/as hermanos/as.

3) Un día por ingreso hospitalario de un/a hijo/a siempre que el ingreso sea inferior a 24 horas.

4) Por el tiempo indispensable, para acompañar a descendientes de primer grado con discapacidad o grado de dependencia reconocido, a consulta médica de especialistas del Servicio Público de Salud.

5) Dieciséis días naturales por matrimonio de la persona trabajadora. Deberá presentarse copia válida del certificado acreditativo de la unión.

6) 2 horas para asistencia a consulta médica de la seguridad social, con exclusión del tiempo de desplazamiento y el tiempo necesario para médico especialista.

7) Un día por matrimonio de un hijo/a de la persona trabajadora.

8) Un día por traslado de domicilio habitual.

9) Para concurrir a exámenes universitarios el día anterior al mismo y el día de éste. Cuando se trate de exámenes académicos, el mismo día del examen, y para el examen del carnet de conducir, por el tiempo indispensable para la ejecución de las pruebas.

10) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

11) 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. A la reincorporación del trabajador presentará copia válida del certificado que acredite la asistencia y tiempo de permanencia.

12) El personal tendrá derecho a disfrutar de cinco días de asuntos propios. Los días de asuntos propios podrán disfrutarse en días laborables, sábados, domingos y festivos y de común acuerdo con la Empresa, siempre y cuando se soliciten al menos con una semana de antelación. No se podrán acumular más de cinco peticiones para un mismo día, tres para el turno de mañana, dos para el turno de tarde y el turno de noche.

La solicitud de asuntos propios podrá realizarse sin necesidad de cumplir los 7 días de antelación siempre y cuando el motivo de dicha falta de preaviso sea algún supuesto de fuerza mayor que haya impedido el mismo. La fuerza mayor deberá quedar claramente justificada. Por fuerza mayor se entenderá los casos establecidos en el

Página 109 de un total de 197
Página 16 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

punto 1 de este artículo, esto es, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.
Para estos supuestos de fuerza mayor, de ser necesario, el cupo se ampliara a 1 persona más turno, pudiendo ser un total de 7, esto es, 4 en el turno de mañana y 3 en el turno de tarde y noche

Si mientras se disfruta de una licencia por cualquiera de los motivos expresados con anterioridad, se produce un nuevo motivo que de lugar a una nueva licencia, el/la trabajador /a deberá optar entre continuar con la licencia que venía disfrutando o disfrutar de la nueva licencia, no siendo posible la acumulación de licencias, bien sea por el mismo motivo o diferentes.

A los efectos de aplicación de este Artículo, se entenderá por enfermedad grave, salvo que en el justificante venga expresamente establecido, la hospitalización que tenga una duración superior a las veinticuatro horas.

En los casos contemplados en el punto 1 y punto 2, el permiso empezará a contar a partir del día siguiente al del suceso, salvo que el/la trabajador/a se haya ausentado de su puesto de trabajo con lo que empezará a contar desde ese día. En estos mismos casos, si coincide el suceso en día de descanso el permiso retribuido comenzará a partir del primer día hábil siguiente.

La jornada laboral se reducirá en una hora diaria durante la Feria de Sevilla. Si esta reducción horaria no se disfruta durante la Feria de Sevilla no podrá disfrutarse en período distinto.

Artículo 21.- PERMISO SIN RETRIBUCION

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a un permiso sin retribución por una vez al año y por un máximo de 6 meses, siempre y cuando lo soliciten con al menos 10 días de antelación. En el caso de que este permiso sea solicitado por mejora de empleo del/la trabajador/a su duración máxima será de doce meses. El/la trabajador/a podrá solicitar los seis meses sin necesidad de ser de forma continuada, por un período mínimo de 15 días.

Durante el disfrute de éste permiso se mantendrá suspendido el contrato de trabajo, cesando la obligación de trabajar para el/la trabajador/a y la de abonar el salario y la cotización a la Seguridad Social. Se respetará la Categoría Profesional, el turno y el servicio donde desarrollaba su servicio hasta la fecha de incorporación.

La persona trabajadora que se encuentre disfrutando un permiso sin salario, no podrá prestar servicios retribuidos e ninguna otra empresa donde se desempeñe la misma actividad.

Cuando el permiso regulado en el presente artículo sea solicitado por mejora de empleo del/la trabajador/a, podrá este/a reincorporarse a su puesto de trabajo con antelación a la fecha de finalización del citado permiso, siempre y cuando se acredite documentalmente a la empresa por el/la trabador/a la finalización del contrato que tuviera en el empleo obtenido en otra empresa durante del disfrute de este premiso.

Artículo 22.- EXCEDENCIA FORZOSA

Página 110 de un total de 197
Página 17 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

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

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

Artículo 23.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán solicitadas con un mes de antelación. Asimismo la reincorporación deberá ser comunicada por escrito con un mes de antelación al término de la misma.

Solo en el caso de que se solicite por un periodo igual o inferior a un año, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y la reincorporación será inmediata, si solicitase el reingreso un mes antes de terminar su vigencia.

Artículo 24.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO O FAMILIARES

Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Las/os sucesivas/os hijas/os darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las/os trabajadoras/es para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismas/os, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa

Página 111 de un total de 197
Página 18 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derechos a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En las excedencias voluntarias y por cuidado de hijos/as y familiares, el/la trabajador/a deberá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de su misma categoría o similar en un plazo no inferior a 1 mes de la terminación de la misma.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.

Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

Artículo 25.- REDUCCIÓN DE JORNADA

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los siguientes supuestos:

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, en el supuesto que, dos o más trabajadoras/es generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 26.- PERIODO DE LACTANCIA

1. Los/as trabajadores/as durante el período de lactancia de hijo/a menor de 12 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los/as progenitores/as en caso de que ambos trabajen.

Página 112 de un total de 197
Página 19 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

2. Por otra parte, por decisión del progenitor/a que disfrute del permiso de lactancia, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas enteras de libranza que se acumularán al período de descanso maternal o paternal, incrementándose este descanso en los días laborables que resulten, teniendo en cuenta de que se tiene derecho, en este supuesto, a una hora de lactancia cada día laborable hasta que el/la niño/a cumpla los 9 meses.
3. En el supuesto de que los/las progenitores/as trabajen juntos en la misma empresa podrá solicitar uno/a de ellos/as, y la Empresa concederá, el cambio de horario durante los primeros doce meses de lactancia, con el fin de turnarse en el cuidado del hijo/a.

Artículo 27.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL CUIDADO DEL MENOR

1. En el supuesto de parto la suspensión del contrato por cuidado del menor tendrá una duración de dieciséis semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada siempre que seis semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicitara la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los/as progenitores/as por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos/as, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a progenitor/a. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los/as dos progenitores/as que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a. La suspensión de estas

diez semanas, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los/as dos adoptantes, guardadores/as o acogedores/as que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. Este artículo se aplicará en los términos dispuestos en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre), que expresamente dice lo siguiente:

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la

Página 114 de un total de 197
Página 21 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo .

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto

Página 115 de un total de 197
Página 22 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

CAPITULO V
RETRIBUCIONES, CONCEPTOS SALARIALES Y PLUSES

Artículo 28.- CONCEPTOS SALARIALES:

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se componen de salario base, gratificaciones extraordinarias, más los complementos de antigüedad, nocturnidad, asistencia, especialidad, plus hospitalario, distancia y transporte, guardería, mantenimiento de vestuario, plus domingos y festivos, y plus de guardia adicional.

Artículo 29.- SALARIO BASE

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la percepción del salario base mensual que se establece en las tablas salariales anexas.

Las citadas cantidades se corresponden con la jornada completa, de manera que si el/la trabajador/a es contratado/a a tiempo parcial percibirá la parte proporcional correspondiente a la jornada pactada.

Para el año 2024 el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio es de 900,08 €.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio sería de 984,36 €.

Página 116 de un total de 197
Página 23 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Para el año 2025 el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio es de 1.004,04 €.

Para el año 2026 el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio es de 1.024,12 €.

Para el pago de las/os trabajadoras/es que no presten servicio el mes completo, el cálculo se efectuará en proporción a los días naturales trabajados en el mes de que se trate.

En el importe anual anteriormente reflejado se contempla la cuantía correspondiente a las tres pagas extraordinarias previstas en el artículo siguiente.

Artículo 30.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las/os trabajadoras/es percibirán las siguientes gratificaciones como complemento periódico superior al mes:

- **PAGA DE NAVIDAD** consistente en 30 días de salario base, más antigüedad.

Se abonará del 1 al 20 de diciembre de cada año.

- **PAGA DE VERANO** consistente en 30 días de salario base, más antigüedad.

Se abonará junto con la nómina del mes de junio de cada año.

- **PAGA DE BENEFICIOS** consistente en 30 días de salario base. Se abonará junto con la nómina del mes de febrero del siguiente ejercicio.

Los devengos de las pagas de Navidad y Verano serán SEMESTRALES: la paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio; la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. Y el de la paga de beneficios, ANUAL, del 1 de enero al 31 de diciembre, aunque su abono se realice en el año siguiente al de su devengo.

Artículo 31.- ANTIGÜEDAD

Las/os trabajadoras/es fijas/os disfrutarán de un complemento personal de antigüedad, consistente en un aumento sobre el salario base por cada trienio, con un máximo acumulado de SIETE TRIENIOS.

El importe mensual por trienio será el siguiente:

-Año 2024: 24,82 €.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia el importe mensual por trienio sería de 27,14 €.

-Año 2025: 27,68 €.

-Año 2026: 28,24 €.

Artículo 32.- NOCTURNIDAD

Página 117 de un total de 197
Página 24 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Se considerará como tal el trabajo comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas.

Los trabajadores y las trabajadoras contratados/as específicamente para prestar servicios en el turno de noche, y aquellos/as que en la actualidad están adscritos/as específicamente a este turno percibirán en concepto de nocturnidad el 30% del salario base, incluidas vacaciones, por cuanto su trabajo es nocturno por propia naturaleza.

El personal que coyunturalmente realicen horas nocturnas percibirán un plus por hora nocturna trabajada en la siguiente cuantía:

-Año 2024: 1,15 €

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia este plus por hora nocturna trabajada sería de 1,26 €.

-Año 2025: 1,28 €

-Año 2026: 1,31 €

Solo en aquellos supuestos en los que presten servicio nocturno el mes completo, es decir, todos los días laborables del mes y durante toda la jornada diaria, percibirán el importe íntegro establecido para el trabajo nocturno.

Artículo 33.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA

Plus de carácter salarial que retribuye la mayor dedicación de las personas trabajadoras en razón de su asistencia, desempeño de sus funciones habituales y la prestación del trabajo efectivamente realizado. Su devengo y abono será por día efectivamente trabajado. A tales efectos, se entenderá que el importe mensual reflejado en tablas corresponde a 22 días laborables por mes.

No obstante lo anterior, el citado plus se abonará en los supuestos de vacaciones, los días de licencia retribuidos contemplados en convenio, festivos o días compensatorios, accidente de trabajo, hospitalización e intervención quirúrgica con hospitalización.

Artículo 34.- COMPLEMENTO DE ESPECIALIDAD

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales, se fija un plus de especialidad mensual conforme a las cuantías que figuran en la tabla anexa.

Artículo 35.- PLUS HOSPITALARIO

Se establece un plus mensual de carácter salarial, en razón de las peculiaridades del centro donde se prestan servicios derivados de la propia actividad por un lado y de la especial formación requerida, por otro.

El importe a percibir por este concepto será:

-Año 2024: 84,34 €/mes.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza

Página 118 de un total de 197
Página 25 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia el plus hospitalario sería de 92,23 €/mes.

-Año 2025: 94,08 €/mes.
-Año 2026: 95,96 €/mes.

Artículo 36.- COMPLEMENTO DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Las/os trabajadoras/es percibirán como compensación por los gastos de desplazamiento desde su domicilio particular al lugar de trabajo y viceversa, un plus extrasalarial por este concepto cuyo importe para todas las categorías profesionales será el siguiente:

-Año 2024: 1.138,48 €/año, siendo el importe de este complemento por día efectivamente trabajado de 5,08 €.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia este complemento sería de 1.245,08 €/año, siendo el importe por día efectivamente trabajado de 5,56 €.

-Año 2025: 1.269,98 €/año, siendo el importe por día efectivamente trabajado de 5,67 €.
-Año 2026: 1.295,38 €/año, siendo el importe por día efectivamente trabajado de 5,78 €.

El devengo del citado importe se producirá por día efectivo de trabajo, de tal forma que el importe será el obtenido de dividir el montante anual por los días laborables que constan en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37.- PLUS DE MANTENIMIENTO DE VESTUARIO

Se establece un plus anual de carácter extrasalarial como compensación por los gastos a que el trabajador y la trabajadora ha de hacer frente para limpieza y conservación de vestuario, por importe de:

-Año 2024: 409,78 €/año.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia este plus sería de 448,14 €/año.

-Año 2025: 457,11 €/año.
-Año 2026: 466,25 €/año.

El periodo de devengo se producirá de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

El pago efectivo de los citados importes se realizará coincidiendo con la nómina del septiembre de cada año. El importe a abonar será el pactado para el año en el que se produce el abono.

Página 119 de un total de 197
Página 26 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Las/os trabajadoras/es que causen baja en la empresa se les liquidará en su finiquito la parte proporcional que les corresponda.

Artículo 38.- PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Las personas trabajadoras que presten servicio en domingo o en cualquiera de los 14 festivos establecidos legalmente, percibirán este plus abonable en la nómina del mes correspondiente, cifrado en:

-Año 2024: 44,73 € por cada domingo y festivo trabajado.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia se abonaría por cada domingo y festivo trabajado el importe de 48,92 €.

-Año 2025: 49,90 € por cada domingo y festivo trabajado.
-Año 2026: 50,90 € por cada domingo y festivo trabajado.

Los días 1 y 6 de Enero, y 25 de Diciembre de cada año serán considerados festivos especiales, y si se trabajasen serán retribuidos cada uno de ellos a razón de:

-Año 2024: 47,85 €.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia se retribuirían en la cuantía de 52,33 €.

-Año 2025: 53,38 €.
-Año 2026: 54,44 €.

Artículo 39.- PLUS GUARDIA ADICIONAL

Los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre de cada año serán considerados de guardia adicional, y si se trabajasen serán retribuidas a razón de 25,00 € cada una de ellas, salvo que coincidan estos días con un domingo, en cuyo caso sólo se abonará el plus de domingo correspondiente. Este importe se mantendrá invariable durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 40.- GUARDERIAS

La empresa abonará a cada persona trabajadora fija o de contrato superior a dos meses de duración en concepto de ayuda por guardería el importe de 25,47 €. Este importe se mantendrá invariable durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio colectivo.

Página 120 de un total de 197
Página 27 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Este importe se abonará mensualmente por cada hijo/a en edad de guardería, hasta su ingreso en preescolar, previa presentación de recibo factura, exceptuando los siguientes casos:
- Período de vacaciones anuales.
-Suspensión del contrato por cuidado del menor de cada hijo/a (maternidad/paternidad).
- Sustituciones inferiores a dos meses.

El abono de dicha compensación se extinguirá bien por alcanzar el/la menor la edad de ingreso en preescolar, bien por la extinción de la relación laboral de la madre o el padre con la empresa. En caso de que ambos/as progenitores/as trabajen en la empresa, el pago se le realizará a uno solo de ellos, que será aquél o aquella que justifique el gasto a compensar.

Artículo 41.- VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA

Sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, no podrán realizarse más de dos horas al día, diez al mes o cincuenta al año, con la remuneración que más adelante se define.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175% del valor de la hora ordinaria, compuesta por los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Plus Especialidad y Plus Hospitalario.

Artículo 42.- LIQUIDACION Y PAGO DEL SALARIO

Los salarios mensuales se abonarán dentro de la jornada laboral, por meses completos y vencidos, mediante transferencia bancaria dentro de los dos primeros días del mes siguiente, salvo acuerdo distinto de los interesados.

En lo referente a la liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el Artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43.- ANTICIPO SALARIAL

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos salariales a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 % del importe del salario. El pago se efectuará el día 15 de cada mes, debiéndose solicitar por el trabajador al menos con 7 días de anticipación.

Artículo 44.- INCREMENTOS SALARIALES

1.- Para el año 2024: Subida salarial del 1% sobre todos los conceptos económicos, a excepción del plus por guardia adicional y la ayuda por guardería. TABLA SALARIAL ANEXO I

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia se aplicaría la TABLA SALARIAL ANEXO II.

Para el año 2025: Se aplicará la TABLA SALARIAL ANEXO III.

Para el año 2026: Se aplicará la TABLA SALARIAL ANEXO IV.

Página 121 de un total de 197
Página 28 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

2.- Además, en el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, en el mes de diciembre de 2024 se realizaría un pago único a cada trabajador/a, no consolidable, en las cuantías que por categoría profesional y trienios se reflejan en la TABLA ANEXO V.

Este pago único tendría un período de devengo desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que comience a ejecutarse el nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, hasta el día 30 de noviembre de 2024, y se abonaría conforme al número de días de alta en la empresa en este período de devengo y en proporción al porcentaje de jornada.

3.- Aquellas personas trabajadoras de la plantilla que se jubilen parcialmente sin haber percibido el pago único establecido en el apartado anterior, percibirán en el momento de su jubilación ordinaria una gratificación extraordinaria por jubilación conforme a la tabla establecida en el Anexo VI del presente convenio colectivo.

CAPITULO VI
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 45.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El presente convenio se regirá en esta materia por lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 46.- DELEGADO DE PREVENCIÓN

Los/as delegados/as de Prevención serán designados por los representantes de los/as trabajadores/as de entre sus miembros, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Al efecto de determinar el número de Delegadas/os se estará a lo dispuesto en el Artículo 35.2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y al punto 3 del mismo Artículo, párrafo, a y b.

Las competencias y facultades de las/os Delegadas/os de Prevención, serán las reconocidas, en la Ley de Riesgos Laborales y las contenidas en este Convenio.

Artículo 47.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud con las competencias contempladas en el Artículo 39 de la propia Ley, y además, velará por:

1. Que en la revisión médica anual, se realicen siempre que sea posible, las siguientes pruebas: HEPATITIS, COLUMNA Y MUÑECAS, ANALISIS DE DETECCION DE TBC, ANALISIS GENERAL, BIOQUIMICA (incluida la determinación del COLECTEROL Y

LIPIDOS) HEMOGRAMA, ESTUDIOS CARDIOVASCULARES Y ELECTROCARDIOGRAMAS.
2. La empresa, para facilitar la asistencia a la revisión médica anual, la realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.
Se constituirá una Comisión paritaria de absentismo en el seno del Comité de Seguridad y Salud laboral, para el análisis y mejora de la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales con un seguimiento de las causas y el estudio de las medidas preventivas. A través de ésta se hará el seguimiento del absentismo en el centro de trabajo. Asimismo, a través de ésta Comisión y a la vista de los informes valorados, se impulsarán aquellos reconocimientos médicos por medio de los Servicios de Inspección Sanitaria para los casos de situaciones de I.T. que pudieran merecer una calificación de algún grado de invalidez o el restablecimiento del estado de salud.

Artículo 48.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa facilitará a cada persona trabajadora las siguientes prendas de trabajo, firmando éstos a la recepción de las mismas:

CALZADOS

- LIMPIADORAS/ES.- 2 pares de zapatos cerrados tipo ortopédicos.
- ESPECIALISTAS, CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A, PEON ESPECIALISTA, PEON.- Dos pares de zapatos por año (tipo/marca PANTER), y un par de botas de agua cada dos años. Las características de este calzado deberán de ser homologados para las tareas que con él se desarrolla.

UNIFORMES

- LIMPIADORAS/ES.- Consistente en prenda de vestir denominada “pijama”, de color blanco, se entregarán dos prendas al año, un polar de color azul cada dos años y una rebeca de color azul en el año que no se entrega polar. Así mismo, el personal que desarrollen su trabajo en la planta sótano y en los exteriores, se le hará entrega de un anorak de color azul cada tres años.
- ESPECIALISTA, CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A, PEON ESPECIALISTA, PEON.- Los uniformes estarán compuesto por **polo color GRIS CLARO**, pantalón **GRIS OSCURO** y **polar de color GRIS**, y se **entregará dos uniformes al año**. Así mismo, cada tres años se le hará entrega de un anorak, de color azul, traje completo resistente al agua, esta prenda deberá de ser homologada para desarrollar las pertinentes tareas en los días de lluvias en los exteriores.

La entrega de la ropa laboral se efectuará durante los tres primeros meses del año, constituyéndose un fondo mínimo al objeto de reposición por incidencia.

Antes de efectuarse la compra definitiva, la empresa presentará en el seno de Comité de Seguridad y Salud, diversos modelos al objeto de recabar su opinión, antes de elegir entre los propuestos.

CAPITULO VII

Página 123 de un total de 197
Página 30 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL, ENFERMEDAD PROFESIONAL E INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, durante toda la duración de la baja, y de incapacidad temporal durante los 60 primeros días de ella, y siempre que requieran una hospitalización mínima de 48 horas, la empresa abonará a los/as trabajadores/as afectados/as, el 100% de sus conceptos retributivos, en el primer caso a partir del primer día de baja, y en el segundo a partir del primer día de hospitalización.

La Empresa podrá verificar el estado de I.T. del trabajador/a que sea alegado por éste/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Artículo 50.- CAMBIO DE PUESTO POR EMBARAZO

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a que, por indicación facultativa y previa solicitud o, en su caso, si el puesto de trabajo que venga ocupando no resulta el más idóneo para su estado, con el visto del Comité de Salud Laboral, se le asigne un nuevo puesto de trabajo más acorde a su situación.

Artículo 51.- FORMACION A CARGO DE LA EMPRESA

Cuando la empresa organice cursos de su especialidad al objeto de incentivar la asistencia de las personas trabajadoras a los mismos, los realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral ordinaria.

El Comité de Empresa tendrá la oportuna información sobre las acciones formativas que se proponga realizar la empresa para con los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 52.- JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL

a) Jubilación anticipada. Aun cuando la edad de jubilación con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación es de 67 años, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1132/02, de 31 de octubre, cuando el trabajador acredite un mínimo de 30 años de cotización, y haya acordado con la empresa suscribir un Convenio con la Seguridad Social en virtud de lo previsto en el artículo 1.6 del referido RD, podrán solicitar su jubilación anticipada a partir de los 61 años cumplidos. De forma previa a la solicitud, el trabajador tendrá derecho a recibir información de la empresa de los trámites necesarios para hacer efectiva su jubilación, así como de la base reguladora para el cálculo de su pensión.

b) Jubilación parcial. La empresa aceptará la jubilación parcial de las trabajadoras y trabajadores que deseen acceder a la ésta situación a partir de los 61 años de edad de

acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y con las siguientes especificaciones:
La persona trabajadora que opte a esta situación deberá reducir su jornada anual de trabajo y de salario, entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100 de su jornada ordinaria anual, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Simultáneamente, la empresa deberá concertar un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que se encuentre contratado/a mediante un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo no realizada por la persona que se jubila parcialmente.
El/la trabajador/a que acceda a la jubilación parcial, podrá acordar con la empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, conforme a las previsiones establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación, se presten en períodos determinados de trabajo ejecutados de forma ininterrumpida y a jornada completa. La persona trabajadora percibirá el importe del salario que le corresponda en proporción a la jornada efectivamente realizada correspondiente a su Categoría Profesional y antigüedad, hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria que le corresponda, momento en la que pasará a situación de jubilación total.
El personal que acceda a la jubilación parcial, con una reducción de su jornada anual de trabajo y salario del 75 por 100, que acredite 30 años de antigüedad en la contrata del servicio de limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, y siempre que se den las circunstancias que seguidamente se especifican, tendrá una dispensa del trabajo que anualmente deba realizar con arreglo a lo siguiente:

- Conforme a las facultades reconocidas a la Dirección de la Empresa respecto de la organización del trabajo, será ésta en exclusiva quien decida si concierta el contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que se encuentre vinculado/a a la Empresa mediante un contrato de duración determinada de los provenientes de la “bolsa de empleo”. En el supuesto de que exista más de una persona con este tipo de contrato en el momento de la solicitud de la jubilación parcial, la Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador o trabajadora de su elección el contrato de relevo a que hubiera lugar.
- El relevista deberá aceptar la ampliación de jornada hasta la totalidad de la jornada dejada de trabajar por el trabajador o trabajadora que desea acogerse a la prejubilación, en su caso hasta la máxima legal prevista en el E.T. en relación con el convenio de aplicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del R.D. 1131/02, de 31 de octubre.

- En el caso de que se haya percibido el pago único establecido en el artículo 44.2 del presente convenio colectivo, se establece, de manera excepcional, la imposibilidad de las personas trabajadoras de la plantilla de solicitar jubilación parcial en los ocho meses siguientes a aquel en que se haya efectuado el abono de dicho pago único.

Artículo 53.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL

Página 125 de un total de 197
Página 32 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros una póliza por importe de 10.000,00 Euros, por cada persona trabajadora, para los supuestos de muerte o invalidez permanente total o absoluta derivados de accidente laboral o enfermedad profesional.

En el supuesto de que la Empresa no tuviese suscrita dicha póliza, y en los supuestos anteriores, se verá obligada a abonar a la persona trabajadora o derechohabientes, la cantidad de 20.000,00 Euros.

Artículo 54.- FONDO DE ANTICIPO REINTEGRABLES

El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar de esta un anticipo especial reintegrable, por un importe máximo de 600 Euros, amortizándose dicho anticipo en un plazo máximo de 1 año.

Para atender estos anticipos reintegrables, la Empresa, proveerá un fondo con 5.000 Euros. Una vez agotado dicho fondo los anticipos se irán concediendo con las cantidades que se vayan amortizando.

Los/as trabajadores/as que deseen acceder al mismo, deberán solicitarlo por escrito, justificando el motivo de su petición, a la Dirección de la Empresa, la cual decidirá, con conocimiento del Comité la concesión del anticipo.

Artículo 55.- DETENCION DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

No se considerará falta injustificada al trabajo, la falta de asistencia derivada de la detención del trabajador o trabajadora, si este/a es absuelto/a de los cargos que se le hubiese imputado, quedando el contrato de trabajo suspendido a todos los efectos mientras dure la citada detención.

Artículo 56.- DE LA ACCIÓN SINDICAL

Las trabajadoras y trabajadores que ostenten cargos sindicales de carácter representativo a nivel de empresa, disfrutará de un crédito horario para el desempeño de sus funciones de 40 horas mensuales. Cuando existan varios/as representantes legales de los/as trabajadores/as, el montante global de las horas que les correspondan se distribuirá mensualmente a voluntad de los/as mismos/as, pudiendo acumularse en unos/as o varios/as de ellos/as, debiendo comunicarse esta intención por escrito a la empresa. No se computarán como crédito de horas sindicales las empleadas para la negociación del Convenio Colectivo ni las destinadas a reuniones convocadas por la Empresa.

Los/as delegados/as de Secciones de Sindicales y miembros del Comité de Empresa, disfrutarán de 1 día de permiso retribuido al año, para asistir a Cursos, Congresos o Conferencias Sindicales.

La empresa pondrá a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as un tablón de anuncios en el Centro de trabajo, para que estos/as expongan todo lo relacionado con asuntos laborales y sindicales que consideren de interés de la plantilla.

Se podrán realizar hasta un máximo de 4 Asambleas al año con una duración no superior a media hora, bien al principio de la jornada, bien al final, comprometiéndose los/as trabajadores/as a garantizar la realización del servicio.

Página 126 de un total de 197
Página 33 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

CAPITULO VIII
SUBROGACION - CESE DE CONTRATAS

Artículo 57.- CESE DE CONTRATAS DE LIMPIEZAS

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de cambio de titularidad de la empresa que presta los servicios en todos o parte de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio. Ya sean motivados por sucesión de contratas, concesión de la explotación de todos o parte de los servicios, supuestos de reversión o asunción de la actividad por el propio Hospital o cualquier otra empresa pública o privada que pueda sucederlas.

Si por decisión de la Gerencia del Hospital o del SAS se produjese el cese total y definitivo de la actividad, o parte de él, que viene desarrollando CLECE, S.A., este será asumido por el propio Hospital o la empresa por este designada, subrogándose en todos los derechos y obligaciones del personal conforme a lo establecido en el presente capítulo.

Adscripción del personal

Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio Colectivo y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quién suceda a CLECE, S.A., en cualquiera de los supuestos previstos en los párrafos anteriores, se subrogará de todas las trabajadoras y trabajadores que pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que viniesen disfrutando en CLECE, S.A., siempre que se den los siguientes supuestos:

- Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en el centro de actividad sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad, se encuentren enfermos/as, accidentados/as, en maternidad o paternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado servicios con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.
- Trabajadoras/es que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior y hasta que cese la causa de interinidad.

Aspectos formales y garantía de la subrogación.

La Gerencia del Hospital o el Departamento Administrativo de quién dependa comunicará a CLECE, S.A. la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

En el transcurso de los 8 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente

contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las/os trabajadoras/es afectadas/os.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de contratación, y especificación del período de mandato si el trabajador o trabajadora es representante sindical.
- Trabajadores/as que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Justificante de haber liquidado a todas las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma.

De no cumplirse éste requisito la Empresa entrante automáticamente y sin más formalidades se subrogará de los derechos y obligaciones de todo el personal que presta servicios en el centro de trabajo. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento que se produzca la subrogación de la nueva adjudicataria.

En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa entrante procederá a la incorporación de las trabajadoras y trabajadores, quedando subrogada en los derechos y obligaciones respecto de las trabajadoras/es afectadas/os.

Se mantendrá la vigencia y aplicación del presente Convenio Colectivo en los términos establecidos en el mismo.

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Personal afectados/as por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos/as.

La aplicación de este Artículo será de obligado cumplimiento a las partes que afecta, centro u organismo, empresa cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajadoras y trabajadores. En lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales.

CAPITULO IX
REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 58.- FALTAS

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Página 128 de un total de 197
Página 35 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Página 129 de un total de 197
Página 36 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 59.- FALTAS LEVES

Se consideran leves las faltas siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometida dentro del período de un mes se considera leves.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, empleando cualquier medio para ello, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeras/os de trabajo, esta falta podrá ser considera como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. Las discusiones dentro de la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio, podrán considerarse como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes, por primera vez, sin causa justificada.
9. La embriaguez ocasional.
10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Artículo 60.- FALTAS GRAVES

Se consideraran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, durante un periodo de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de 30 días.
3. Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando, firmando o contestando por él o ella.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a o sus compañeras/os, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.
11. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 7 del artículo anterior.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad aunque la misma sea de la misma naturaleza) dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 61.- FALTAS MUY GRAVES

Se consideraran como faltas muy graves, las siguientes:
1. Más de 10 faltas no justificadas al trabajo durante seis meses o 20 durante un año.
2. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a las/os compañeras/os o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o apropiación indebida cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los jueces y tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a las/os superiores o sus familiares, así como a las/os compañeras/os y subordinadas/os.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con las/os compañeras/os de trabajo.
14. Las derivadas de lo previsto en las causas 6, 8 y 9 del artículo anterior.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.
17. El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo.

Artículo 62.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:
A. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 y hasta 15 días.
C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso. Despido.

Página 130 de un total de 197
Página 37 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Corresponde a la empresa la facultad para imponer sanciones, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y este Convenio Colectivo.

De toda sanción, excepto de la amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la persona interesada, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado/a de la comunicación, constando así en su expediente.

En cualquier caso, la Dirección comunicará las sanciones por faltas muy graves, simultáneamente a la persona sancionada, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, si las hubiese, que podrá emitir informe al respecto en los 8 días inmediatamente siguientes a su recepción, en cuyo caso deberá ser incorporado al expediente sancionador.

Artículo 63.- PRESCIPCION DE LAS FALTAS

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 muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección tuviese conocimiento de los hechos, y en todo caso a los seis meses, de haberse cometido.

DISPOSICION DEROGATORIA

La entrada en vigor del presente Convenio derogara el anteriormente vigente en el mismo ámbito, así como cualquier otro, que en su caso pudiera estimarse que viene rigiendo en la actualidad.

Página 131 de un total de 197
Página 38 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2024

Categorías	*Salario Base*	*Antigüedad*	*Plus especialidad*	*Plus asistencia*		*Plus distancia y transporte*		*Plus hospitalario*	*Plus vestuario*	*Plus domingos y festivos*	*Plus guardia adicional*
Tipo de pago	*Mensual*	*Mensual*	*Mensual*	*Día efectivo*	*Mensual*	*Día efectivo*	*Anual*	*Mensual*	*Anual*	*Domingo o festivo trabajado*	
Grupo I											
Director/a-Titular	900,08	24,82	154,34	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Grupo III											
Oficial Administrativo/a	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Aux. Administrativo/a	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Grupo II											
Encargado/a General	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Encargado/a Grupo	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Responsable Equipo	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Grupo IV											
Espacialista	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Conductor/a-Limpiador/a	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Peón Especialista	900,08	24,82	30,87	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Limpiador/a	900,08	24,82	21,83	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00
Peón	900,08	24,82	0,00	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78	44,73	25,00

Nocturnidad	
Hora nocturna trabajada	1,15
Mensualidad nocturna	270,02

NOTA: El personal asignado al turno de noche durante todo el año natural percibirá en concepto de Plus de Transporte y por día efectivo de trabajo la cuantía de: 7,47 €

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2024 (a aplicar a partir del día 1 del mes siguiente al inicio del nuevo contrato)

Categorías	*Salario Base*	*Antigüedad*	*Plus especialidad*	*Plus asistencia*		*Plus distancia y transporte*		*Plus hospitalario*	*Plus vestuario*	*Plus domingos y festivos*	*Plus guardia adicional*
Tipo de pago	*Mensual*	*Mensual*	*Mensual*	*Día efectivo*	*Mensual*	*Día efectivo*	*Anual*	*Mensual*	*Anual*	*Domingo o festivo trabajado*	
Grupo I											
Director/a-Titular	984,36	27,14	168,79	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Grupo III											
Oficial Administrativo/a	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Aux. Administrativo/a	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Grupo II											
Encargado/a General	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Encargado/a Grupo	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Responsable Equipo	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Grupo IV											
Espacialista	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Conductor/a-Limpiador/a	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Peón Especialista	984,36	27,14	33,76	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Limpiador/a	984,36	27,14	23,87	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00
Peón	984,36	27,14	0,00	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14	48,92	25,00

Nocturnidad	
Hora nocturna trabajada	1,26
Mensualidad nocturna	295,30

NOTA: El personal asignado al turno de noche durante todo el año natural percibirá en concepto de Plus de Transporte y por día efectivo de trabajo la cuantía de: 8,17 €

ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2025

Categorías	*Salario Base*	*Antigüedad*	*Plus especialidad*	*Plus asistencia*		*Plus distancia y transporte*		*Plus hospitalario*	*Plus vestuario*	*Plus domingos y festivos*	*Plus guardia adicional*
Tipo de pago	*Mensual*	*Mensual*	*Mensual*	*Día efectivo*	*Mensual*	*Día efectivo*	*Anual*	*Mensual*	*Anual*	*Domingo o festivo trabajado*	
Grupo I											
Director/a-Titular	1.004,04	27,68	172,16	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Grupo III											
Oficial Administrativo/a	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Aux. Administrativo/a	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Grupo II											
Encargado/a General	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Encargado/a Grupo	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Responsable Equipo	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Grupo IV											
Espacialista	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Conductor/a-Limpiador/a	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Peón Especialista	1.004,04	27,68	34,43	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Limpiador/a	1.004,04	27,68	24,35	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00
Peón	1.004,04	27,68	0,00	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11	49,90	25,00

Nocturnidad	
Hora nocturna trabajada	1,28
Mensualidad nocturna	301,21

NOTA: El personal asignado al turno de noche durante todo el año natural percibirá en concepto de Plus de Transporte y por día efectivo de trabajo la cuantía de: 8,33 €

ANEXO IV

TABLA SALARIAL AÑO 2026

Categorías	*Salario Base*	*Antigüedad*	*Plus especialidad*	*Plus asistencia*		*Plus distancia y transporte*		*Plus hospitalario*	*Plus vestuario*	*Plus domingos y festivos*	*Plus guardia adicional*
Tipo de pago	*Mensual*	*Mensual*	*Mensual*	*Día efectivo*	*Mensual*	*Día efectivo*	*Anual*	*Mensual*	*Anual*	*Domingo o festivo trabajado*	
Grupo I											
Director/a-Titular	1.024,12	28,24	175,61	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Grupo III											
Oficial Administrativo/a	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Aux. Administrativo/a	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Grupo II											
Encargado/a General	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Encargado/a Grupo	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Responsable Equipo	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Grupo IV											
Espacialista	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Conductor/a-Limpiador/a	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Peón Especialista	1.024,12	28,24	35,12	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Limpiador/a	1.024,12	28,24	24,83	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00
Peón	1.024,12	28,24	0,00	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25	50,90	25,00

Nocturnidad	
Hora nocturna trabajada	1,31
Mensualidad nocturna	307,23

NOTA: El personal asignado al turno de noche durante todo el año natural percibirá en concepto de Plus de Transporte y por día efectivo de trabajo la cuantía de: 8,50 €

ANEXO V

SIN TRIENIO

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.039,43 €	1.188,07 €	1.336,72 €	1.485,36 €	1.634,01 €	1.782,65 €	1.931,30 €	2.079,94 €	2.228,59 €	2.377,23 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Aux. Administrativo/a	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Grupo II										
Encargado/a General	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Encargado/a Grupo	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Responsable Equipo	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Grupo IV										
Especialista	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Conductor/a-Limpiador/a	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Peón Especialista	958,97 €	1.096,11 €	1.233,25 €	1.370,39 €	1.507,53 €	1.644,67 €	1.781,81 €	1.918,95 €	2.056,09 €	2.193,23 €
Limpiador/a	953,08 €	1.089,38 €	1.225,68 €	1.361,97 €	1.498,27 €	1.634,57 €	1.770,87 €	1.907,16 €	2.043,46 €	2.179,76 €
Limpiador/a Noche	1.087,86 €	1.249,31 €	1.410,77 €	1.572,23 €	1.733,69 €	1.895,15 €	2.056,61 €	2.218,07 €	2.379,53 €	2.540,99 €
Peón	938,86 €	1.073,12 €	1.207,39 €	1.341,65 €	1.475,91 €	1.610,18 €	1.744,44 €	1.878,70 €	2.012,97 €	2.147,23 €

1 TRIENIO

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.058,29 €	1.209,63 €	1.360,98 €	1.512,32 €	1.663,66 €	1.815,01 €	1.966,35 €	2.117,69 €	2.269,04 €	2.420,38 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Aux. Administrativo/a	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Grupo II										
Encargado/a General	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Encargado/a Grupo	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Responsable Equipo	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Grupo IV										
Especialista	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Conductor/a-Limpiador/a	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Peón Especialista	977,84 €	1.117,67 €	1.257,51 €	1.397,35 €	1.537,19 €	1.677,02 €	1.816,86 €	1.956,70 €	2.096,54 €	2.236,37 €
Limpiador/a	971,95 €	1.110,94 €	1.249,94 €	1.388,93 €	1.527,93 €	1.666,92 €	1.805,92 €	1.944,91 €	2.083,91 €	2.222,90 €
Limpiador/a Noche	1.106,03 €	1.270,19 €	1.434,35 €	1.598,50 €	1.762,66 €	1.926,82 €	2.090,97 €	2.255,13 €	2.419,29 €	2.583,44 €
Peón	957,73 €	1.094,69 €	1.231,65 €	1.368,61 €	1.505,57 €	1.642,53 €	1.779,49 €	1.916,45 €	2.053,42 €	2.190,38 €

2 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.077,16 €	1.231,20 €	1.385,24 €	1.539,28 €	1.693,32 €	1.847,36 €	2.001,40 €	2.155,44 €	2.309,48 €	2.463,52 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Aux. Administrativo/a	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Encargado/a Grupo	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Responsable Equipo	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Grupo IV										
Especialista	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Peón Especialista	996,70 €	1.139,24 €	1.281,77 €	1.424,31 €	1.566,84 €	1.709,38 €	1.851,91 €	1.994,45 €	2.136,98 €	2.279,52 €
Limpiador/a	990,81 €	1.132,50 €	1.274,20 €	1.415,89 €	1.557,58 €	1.699,28 €	1.840,97 €	1.982,66 €	2.124,36 €	2.266,05 €
Limpiador/a Noche	1.124,21 €	1.291,06 €	1.457,92 €	1.624,77 €	1.791,63 €	1.958,48 €	2.125,34 €	2.292,19 €	2.459,05 €	2.625,90 €
Peón	976,59 €	1.116,25 €	1.255,91 €	1.395,57 €	1.535,23 €	1.674,89 €	1.814,54 €	1.954,20 €	2.093,86 €	2.233,52 €

3 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.096,02 €	1.252,76 €	1.409,50 €	1.566,24 €	1.722,98 €	1.879,71 €	2.036,45 €	2.193,19 €	2.349,93 €	2.506,67 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Aux. Administrativo/a	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Encargado/a Grupo	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Responsable Equipo	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Grupo IV										
Especialista	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Peón Especialista	1.015,57 €	1.160,80 €	1.306,03 €	1.451,27 €	1.596,50 €	1.741,73 €	1.886,97 €	2.032,20 €	2.177,43 €	2.322,66 €
Limpiador/a	1.009,68 €	1.154,07 €	1.298,46 €	1.442,85 €	1.587,24 €	1.731,63 €	1.876,02 €	2.020,41 €	2.164,80 €	2.309,19 €
Limpiador/a Noche	1.142,39 €	1.311,94 €	1.481,49 €	1.651,04 €	1.820,60 €	1.990,15 €	2.159,70 €	2.329,25 €	2.498,81 €	2.668,36 €
Peón	995,45 €	1.137,81 €	1.280,17 €	1.422,53 €	1.564,88 €	1.707,24 €	1.849,60 €	1.991,95 €	2.134,31 €	2.276,67 €

4 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.114,89 €	1.274,32 €	1.433,76 €	1.593,20 €	1.752,63 €	1.912,07 €	2.071,51 €	2.230,94 €	2.390,38 €	2.549,81 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Aux. Administrativo/a	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Encargado/a Grupo	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Responsable Equipo	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Grupo IV										
Especialista	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Peón Especialista	1.034,43 €	1.182,36 €	1.330,29 €	1.478,22 €	1.626,16 €	1.774,09 €	1.922,02 €	2.069,95 €	2.217,88 €	2.365,81 €
Limpiador/a	1.028,54 €	1.175,63 €	1.322,72 €	1.469,81 €	1.616,90 €	1.763,98 €	1.911,07 €	2.058,16 €	2.205,25 €	2.352,34 €
Limpiador/a Noche	1.160,56 €	1.332,81 €	1.505,06 €	1.677,31 €	1.849,56 €	2.021,81 €	2.194,06 €	2.366,32 €	2.538,57 €	2.710,82 €
Peón	1.014,32 €	1.159,37 €	1.304,43 €	1.449,48 €	1.594,54 €	1.739,59 €	1.884,65 €	2.029,70 €	2.174,76 €	2.319,81 €

Página 133 de un total de 197
Página 40 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

5 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.133,75 €	1.295,89 €	1.458,02 €	1.620,15 €	1.782,29 €	1.944,42 €	2.106,56 €	2.268,69 €	2.430,83 €	2.592,96 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Aux. Administrativo/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Encargado/a Grupo	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Responsable Equipo	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Grupo IV										
Especialista	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Peón Especialista	1.053,30 €	1.203,93 €	1.354,55 €	1.505,18 €	1.655,81 €	1.806,44 €	1.957,07 €	2.107,70 €	2.258,33 €	2.408,95 €
Limpiador/a	1.047,41 €	1.197,19 €	1.346,98 €	1.496,77 €	1.646,55 €	1.796,34 €	1.946,12 €	2.095,91 €	2.245,70 €	2.395,48 €
Limpiador/a Noche	1.178,74 €	1.353,69 €	1.528,64 €	1.703,58 €	1.878,53 €	2.053,48 €	2.228,43 €	2.403,38 €	2.578,32 €	2.753,27 €
Peón	1.033,18 €	1.180,94 €	1.328,69 €	1.476,44 €	1.624,19 €	1.771,95 €	1.919,70 €	2.067,45 €	2.215,21 €	2.362,96 €

6 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.152,62 €	1.317,45 €	1.482,28 €	1.647,11 €	1.811,94 €	1.976,78 €	2.141,61 €	2.306,44 €	2.471,27 €	2.636,10 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Aux. Administrativo/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Encargado/a Grupo	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Responsable Equipo	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Grupo IV										
Especialista	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Peón Especialista	1.072,16 €	1.225,49 €	1.378,81 €	1.532,14 €	1.685,47 €	1.838,79 €	1.992,12 €	2.145,45 €	2.298,77 €	2.452,10 €
Limpiador/a	1.066,27 €	1.218,76 €	1.371,24 €	1.523,72 €	1.676,21 €	1.828,69 €	1.981,18 €	2.133,66 €	2.286,14 €	2.438,63 €
Limpiador/a Noche	1.196,92 €	1.374,56 €	1.552,21 €	1.729,85 €	1.907,50 €	2.085,15 €	2.262,79 €	2.440,44 €	2.618,08 €	2.795,73 €
Peón	1.052,05 €	1.202,50 €	1.352,95 €	1.503,40 €	1.653,85 €	1.804,30 €	1.954,75 €	2.105,20 €	2.255,65 €	2.406,10 €

7 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.171,48 €	1.339,01 €	1.506,54 €	1.674,07 €	1.841,60 €	2.009,13 €	2.176,66 €	2.344,19 €	2.511,72 €	2.679,25 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Aux. Administrativo/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Encargado/a Grupo	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Responsable Equipo	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Grupo IV										
Especialista	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Peón Especialista	1.091,03 €	1.247,05 €	1.403,07 €	1.559,10 €	1.715,12 €	1.871,15 €	2.027,17 €	2.183,20 €	2.339,22 €	2.495,25 €
Limpiador/a	1.085,14 €	1.240,32 €	1.395,50 €	1.550,68 €	1.705,86 €	1.861,05 €	2.016,23 €	2.171,41 €	2.326,59 €	2.481,77 €
Limpiador/a Noche	1.215,09 €	1.395,44 €	1.575,78 €	1.756,13 €	1.936,47 €	2.116,81 €	2.297,16 €	2.477,50 €	2.657,84 €	2.838,19 €
Peón	1.070,91 €	1.224,06 €	1.377,21 €	1.530,36 €	1.683,51 €	1.836,66 €	1.989,80 €	2.142,95 €	2.296,10 €	2.449,25 €

Página 134 de un total de 197
Página 41 de 43
CVE: BOP-SE-2024-023015
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO VI

SIN TRIENIO

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I										
Director/a-Titular	1.039,43 €	1.188,07 €	1.336,72 €	1.485,36 €	1.634,01 €	1.782,65 €	1.931,30 €	2.079,94 €	2.228,59 €	2.377,23 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Aux. Administrativo/a	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Grupo II										
Encargado/a General	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Encargado/a Grupo	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Responsable Equipo	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Limpiador/a Peón	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Especialista Limpiador/a	958,97 €	1.096,11 €	1.233,25 €	1.370,39 €	1.507,53 €	1.644,67 €	1.781,81 €	1.918,95 €	2.056,09 €	2.193,23 €
Limpiador/a Noche	953,08 €	1.089,38 €	1.225,68 €	1.361,97 €	1.498,27 €	1.634,57 €	1.770,87 €	1.907,16 €	2.043,46 €	2.179,76 €
Peón	1.087,86 €	1.249,31 €	1.410,77 €	1.572,23 €	1.733,69 €	1.895,15 €	2.056,61 €	2.218,07 €	2.379,53 €	2.540,99 €
	938,86 €	1.073,12 €	1.207,39 €	1.341,65 €	1.475,91 €	1.610,18 €	1.744,44 €	1.878,70 €	2.012,97 €	2.147,23 €

1 TRIENIO

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I										
Director/a-Titular	1.058,29 €	1.209,63 €	1.360,98 €	1.512,32 €	1.663,66 €	1.815,01 €	1.966,35 €	2.117,69 €	2.269,04 €	2.420,38 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Aux. Administrativo/a	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Grupo II										
Encargado/a General	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Encargado/a Grupo	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Responsable Equipo	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Limpiador/a Peón	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Especialista Limpiador/a	977,84 €	1.117,67 €	1.257,51 €	1.397,35 €	1.537,19 €	1.677,02 €	1.816,86 €	1.956,70 €	2.096,54 €	2.236,37 €
Limpiador/a Noche	971,95 €	1.110,94 €	1.249,94 €	1.388,93 €	1.527,93 €	1.666,92 €	1.805,92 €	1.944,91 €	2.083,91 €	2.222,90 €
Peón	1.106,03 €	1.270,19 €	1.434,35 €	1.598,50 €	1.762,66 €	1.926,82 €	2.090,97 €	2.255,13 €	2.419,29 €	2.583,44 €
	957,73 €	1.094,69 €	1.231,65 €	1.368,61 €	1.505,57 €	1.642,53 €	1.779,49 €	1.916,45 €	2.053,42 €	2.190,38 €

2 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I										
Director/a-Titular	1.077,16 €	1.231,20 €	1.385,24 €	1.539,28 €	1.693,32 €	1.847,36 €	2.001,40 €	2.155,44 €	2.309,48 €	2.463,52 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Aux. Administrativo/a	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Encargado/a Grupo	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Responsable Equipo	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Limpiador/a Peón	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Especialista Limpiador/a	996,70 €	1.139,24 €	1.281,77 €	1.424,31 €	1.566,84 €	1.709,38 €	1.851,91 €	1.994,45 €	2.136,98 €	2.279,52 €
Limpiador/a Noche	990,81 €	1.132,50 €	1.274,20 €	1.415,89 €	1.557,58 €	1.699,28 €	1.840,97 €	1.982,66 €	2.124,36 €	2.266,05 €
Peón	1.124,21 €	1.291,06 €	1.457,92 €	1.624,77 €	1.791,63 €	1.958,48 €	2.125,34 €	2.292,19 €	2.459,05 €	2.625,90 €
	976,59 €	1.116,25 €	1.255,91 €	1.395,57 €	1.535,23 €	1.674,89 €	1.814,54 €	1.954,20 €	2.093,86 €	2.233,52 €

3 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I										
Director/a-Titular	1.096,02 €	1.252,76 €	1.409,50 €	1.566,24 €	1.722,98 €	1.879,71 €	2.036,45 €	2.193,19 €	2.349,93 €	2.506,67 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Aux. Administrativo/a	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Encargado/a Grupo	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Responsable Equipo	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Limpiador/a Peón	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Especialista Limpiador/a	1.015,57 €	1.160,80 €	1.306,03 €	1.451,27 €	1.596,50 €	1.741,73 €	1.886,97 €	2.032,20 €	2.177,43 €	2.322,66 €
Limpiador/a Noche	1.009,68 €	1.154,07 €	1.298,46 €	1.442,85 €	1.587,24 €	1.731,63 €	1.876,02 €	2.020,41 €	2.164,80 €	2.309,19 €
Peón	1.142,39 €	1.311,94 €	1.481,49 €	1.651,04 €	1.820,60 €	1.990,15 €	2.159,70 €	2.329,25 €	2.498,81 €	2.668,36 €
	995,45 €	1.137,81 €	1.280,17 €	1.422,53 €	1.564,88 €	1.707,24 €	1.849,60 €	1.991,95 €	2.134,31 €	2.276,67 €

4 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I										
Director/a-Titular	1.114,89 €	1.274,32 €	1.433,76 €	1.593,20 €	1.752,63 €	1.912,07 €	2.071,51 €	2.230,94 €	2.390,38 €	2.549,81 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Aux. Administrativo/a	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Encargado/a Grupo	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Responsable Equipo	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Limpiador/a Peón	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Especialista Limpiador/a	1.034,43 €	1.182,36 €	1.330,29 €	1.478,22 €	1.626,16 €	1.774,09 €	1.922,02 €	2.069,95 €	2.217,88 €	2.365,81 €
Limpiador/a Noche	1.028,54 €	1.175,63 €	1.322,72 €	1.469,81 €	1.616,90 €	1.763,98 €	1.911,07 €	2.058,16 €	2.205,25 €	2.352,34 €
Peón	1.160,56 €	1.332,81 €	1.505,06 €	1.677,31 €	1.849,56 €	2.021,81 €	2.194,06 €	2.366,32 €	2.538,57 €	2.710,82 €
	1.014,32 €	1.159,37 €	1.304,43 €	1.449,48 €	1.594,54 €	1.739,59 €	1.884,65 €	2.029,70 €	2.174,76 €	2.319,81 €

5 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I										
Director/a-Titular	1.133,75 €	1.295,89 €	1.458,02 €	1.620,15 €	1.782,29 €	1.944,42 €	2.106,56 €	2.268,69 €	2.430,83 €	2.592,96 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Aux. Administrativo/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Encargado/a Grupo	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Responsable Equipo	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Limpiador/a Peón	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Especialista Limpiador/a	1.053,30 €	1.203,93 €	1.354,55 €	1.505,18 €	1.655,81 €	1.806,44 €	1.957,07 €	2.107,70 €	2.258,33 €	2.408,95 €
Limpiador/a Noche	1.047,41 €	1.197,19 €	1.346,98 €	1.496,77 €	1.646,55 €	1.796,34 €	1.946,12 €	2.095,91 €	2.245,70 €	2.395,48 €
Peón	1.178,74 €	1.353,69 €	1.528,64 €	1.703,58 €	1.878,53 €	2.053,48 €	2.228,43 €	2.403,38 €	2.578,32 €	2.753,27 €
	1.033,18 €	1.180,94 €	1.328,69 €	1.476,44 €	1.624,19 €	1.771,95 €	1.919,70 €	2.067,45 €	2.215,21 €	2.362,96 €

6 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I										
Director/a-Titular	1.152,62 €	1.317,45 €	1.482,28 €	1.647,11 €	1.811,94 €	1.976,78 €	2.141,61 €	2.306,44 €	2.471,27 €	2.636,10 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Aux. Administrativo/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Encargado/a Grupo	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Responsable Equipo	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Limpiador/a Peón	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Especialista Limpiador/a	1.072,16 €	1.225,49 €	1.378,81 €	1.532,14 €	1.685,47 €	1.838,79 €	1.992,12 €	2.145,45 €	2.298,77 €	2.452,10 €
Limpiador/a Noche	1.066,27 €	1.218,76 €	1.371,24 €	1.523,72 €	1.676,21 €	1.828,69 €	1.981,18 €	2.133,66 €	2.286,14 €	2.438,63 €
Peón	1.196,92 €	1.374,56 €	1.552,21 €	1.729,85 €	1.907,50 €	2.085,15 €	2.262,79 €	2.440,44 €	2.618,08 €	2.795,73 €
	1.052,05 €	1.202,50 €	1.352,95 €	1.503,40 €	1.653,85 €	1.804,30 €	1.954,75 €	2.105,20 €	2.255,65 €	2.406,10 €

7 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I										
Director/a-Titular	1.171,48 €	1.339,01 €	1.506,54 €	1.674,07 €	1.841,60 €	2.009,13 €	2.176,66 €	2.344,19 €	2.511,72 €	2.679,25 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Aux. Administrativo/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Encargado/a Grupo	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Responsable Equipo	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Limpiador/a Peón	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Especialista Limpiador/a	1.091,03 €	1.247,05 €	1.403,07 €	1.559,10 €	1.715,12 €	1.871,15 €	2.027,17 €	2.183,20 €	2.339,22 €	2.495,25 €
Limpiador/a Noche	1.085,14 €	1.240,32 €	1.395,50 €	1.550,68 €	1.705,86 €	1.861,05 €	2.016,23 €	2.171,41 €	2.326,59 €	2.481,77 €
Peón	1.215,09 €	1.395,44 €	1.575,78 €	1.756,13 €	1.936,47 €	2.116,81 €	2.297,16 €	2.477,50 €	2.657,84 €	2.838,19 €
	1.070,91 €	1.224,06 €	1.377,21 €	1.530,36 €	1.683,51 €	1.836,66 €	1.989,80 €	2.142,95 €	2.296,10 €	2.449,25 €

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS (ANTES, SANATORIO JESUS DEL GRAN PODER)
Expediente: 41/01/0341/2023
Fecha: 25/01/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MANUEL GONZÁLEZ SUÁREZ
Código 41001452011981.

VISTO el Convenio Colectivo del HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS (cod 41001452011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2025.

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

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), 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 (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-ee9f-cf06-3ceb-01bf-3577-8d11-d172-ef37
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 25/01/2024 13:43 | NOTAS : F

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS (cod 41001452011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-ee9f-cf06-3ceb-01bf-3577-8d11-d172-ef37
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 25/01/2024 13:43 | NOTAS : F

CONVENIO COLECTIVO 2022-2025
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SEVILLA

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del convenio.

El presente Convenio tiene por objetivo regir las condiciones de trabajo entre el Hospital San Juan de Dios de Sevilla, de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, y el personal del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que están vinculadas al Hospital San Juan de Dios de Sevilla con arreglo al vigente Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

2. Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Los miembros de las comunidades religiosas que presten su servicio en el Hospital. Dicho personal se regirá por los convenios particulares que tengan establecidos o que se establezcan en el futuro.
b) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal del Centro.
c) Los alumnos que realizan prácticas formativas en este Centro, de acuerdo con los correspondientes Convenios de Colaboración.
d) Los voluntarios que prestan su acción social en el Hospital.

3. Al personal afectado por el presente convenio colectivo que, en virtud de nombramiento, pase a ostentar cargo directivo o mando intermedio, y debido a tal situación modifique las condiciones establecidas en el mismo, le será computable para el reconocimiento de cualquier derecho el periodo que haya estado desempeñando funciones directivas, y al producirse el cese en dichas funciones, de forma voluntaria o a solicitud de la empresa, se reintegrará a un puesto de trabajo de su categoría profesional anterior, siéndole de aplicación la totalidad del convenio colectivo de este centro hospitalario.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al centro de Trabajo Hospital San Juan de Dios de Sevilla, durante el tiempo de vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, comenzando su vigencia a los efectos recogido en el presente Convenio el día 1 de enero de 2022, con

independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia (BOP), y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por anualidades, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo anterior, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte. La denuncia en caso de producirse, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto a la fecha de vencimiento del periodo de vigencia inicial o del de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito debiendo adjuntarse el proyecto de los puntos a revisar.

Denunciado el convenio se entenderá que el mismo se prorroga íntegramente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, incrementando anualmente, en el mes de enero, el conjunto de conceptos salariales recogidos en el presente convenio en un 1%. Este porcentaje será sustituido en el año 2026, en el supuesto que se aplique la cláusula de garantía salarial, por encima de un 1%. En el caso que la cláusula de garantía salarial aplicada sea inferior el 1%, se aplicará el % diferencial hasta alcanzar el 1%. Este incremento, será considerado como incremento a cuenta de la subida salarial que finalmente se fije.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio se respetarán las superiores a títulos personales implantadas con anterioridad, en cuanto a las económicas, se mantendrán sólo aquellas que sean superiores.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones y/o condiciones en cómputo anual superen las aquí establecidas. No obstante, lo anterior, nadie podrá ver disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, dentro de las normas contenidas en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor sobre la materia, corresponde a la empresa.

La legislación vigente establece los cauces de participación de la representación legal de las personas trabajadoras en las condiciones de empleo de los mismos, especialmente en la información y consulta en lo relacionado con la organización del trabajo.

Artículo 9. Calendario laboral

Página 140 de un total de 197
Página 4 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Anualmente, una vez que hayan sido publicadas en los diarios oficiales las 14 fiestas laborales, la empresa confeccionará el calendario laboral tipo dando información de los mismos a las personas trabajadoras y a sus representantes con carácter previo.

Las modificaciones sobre los horarios actualmente establecidos por la empresa, deberán ser comunicadas al Comité de Empresa.

Artículo 10. Calendario laboral individual de la persona trabajadora

10.1 Antes del 31 de enero de cada año y una vez establecido el calendario laboral, la empresa elaborará y entregará al Comité de Empresa las planillas de trabajo anuales de cada profesional, que se pondrán a disposición de los mismos con la siguiente información: nombre de la persona trabajadora, lugar y horario de trabajo, tipo de jornada, días de descanso, festivos, turnos, días efectivos que se trabajan y cómputo de jornada a realizar.

El cómputo horario anual resultante de estas planillas estará a expensas de la regulación de los períodos de vacaciones de cada persona trabajadora, salvando siempre la jornada anual establecida en el presente Convenio.

Las posibles modificaciones de estas planillas para que sean efectivas deberán ser notificadas con la antelación legal a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa. Esta notificación será siempre por escrito.

Este mismo régimen se hará extensible a aquellas personas trabajadoras cuyo periodo de trabajo sea inferior al año, haciéndoles entrega de un calendario laboral antes de comenzar su relación contractual lo más exacto posible.

10.2 Las personas trabajadoras dentro de las indicaciones y directrices de la empresa, voluntariamente podrán acordar intercambios entre días de descanso, turnos y fines de semana, en la concreción de los calendarios laborales asignados. Para que el cambio sea efectivo, habrá de contar con el visto bueno de la persona con rango superior inmediato. En caso de no contar con el visto bueno, deberá ser motivado por escrito.

La empresa asumirá las incidencias surgidas tras la aprobación del intercambio entre días de descanso, turno y fines de semana, según lo recogido en el acuerdo de normativa interna de cambio de turno entre profesionales existente.

10.3 Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 11. Descanso semanal.

Entre el final de una jornada de un día y el principio de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) ininterrumpido que, como regla general comprenderá el día completo del sábado y del domingo.

Página 141 de un total de 197
Página 5 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

El descanso semanal (36 horas) y el descanso diario o entre jornadas (12 horas) deben disfrutarse de forma íntegra y completa, acumulándose ambos, en un lapso de 48 horas.

En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado por haber trabajado durante un día festivo.

Capítulo III. Clasificación del personal

Artículo 12. Clasificación del personal y contratación.

1. El personal del Hospital, atendiendo al grado de permanencia al servicio del mismo, se clasificará y podrá ser contratado de conformidad con los distintos tipos de contratación permitidos por la Legislación laboral y lo recogido en el presente artículo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas empleadas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las que trabajan con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley.

2. Contratos formativos

2.1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en la legislación vigente.

a) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
b) La retribución para este contrato será del 100% de la correspondiente a las categorías para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
c) El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

2.2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las reglas establecidas en la legislación vigente.

a) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
b) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses.
c) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del RDL 2/2015, TRLET.
d) La retribución para este contrato será del 100% de la correspondiente a las categorías para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Página 142 de un total de 197
Página 6 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

e) El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

2.3 Las normas comunes del contrato formativo son las contempladas en el artículo 11.4 del RDL 2/2015, TRLET

2.4. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

3. Contrato a tiempo parcial.

Podrán realizarse en todas las modalidades de contratación que recoge el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo la prevista en el artículo 16 (contrato fijo-discontinuo) del citado texto legal. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La distribución horaria podrá ser sustituida por la entrega a la persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de la planilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar al comité de empresa la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial. En este último caso, tendrán preferencia a incrementar la jornada, aquellas personas trabajadoras que en el ejercicio anterior hayan realizado horas complementarias.

Las personas trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el

Página 143 de un total de 197
Página 7 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por la persona trabajadora que concierte con la empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del RDL 2/2015, TRLET, una reducción de su jornada de trabajo.

4. Contrato de relevo.

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al personal que se jubila parcialmente.

5. Contrato Fijo Discontinuo:

5.1 El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Esta modalidad de contrato se debe formalizar por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

5. 2 Al comienzo de cada período de actividad, la Empresa vendrá obligada a trasladar al comité de empresa, en el primer trimestre, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez que se produzcan.

5.3 El contrato fijo discontinuo se realizará por escrito con copia inmediata a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa con las siguientes estipulaciones:

- La forma y orden de llamamiento establecida en este convenio colectivo.
- La duración estimada de la actividad a realizar, con fecha de inicio y de finalización. La persona trabajadora se considera que forma parte de la plantilla indefinida de la empresa, aunque su actividad la realiza de forma discontinua sin trabajar el año completo.
- El contrato fijo discontinuo se realizará siempre a jornada completa salvo solicitud de la persona trabajadora.
- La antigüedad se generará computando los períodos de actividad en la empresa y los de inactividad.
- Tendrá un periodo mínimo de actividad anual de 6 meses.

5.4 Llamamiento.

Página 144 de un total de 197
Página 8 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

La empresa estará obligada a llamar a la persona trabajadora cuando se vaya a reiniciar su actividad definida con un preaviso de al menos 15 días de antelación, por escrito y por los medios de comunicación, que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.

El personal fijo discontinuo será llamado por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría atendiendo a las competencias específicas de cada uno de ellos. Se facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras mensualmente listados con información al respecto. En caso de empate en el criterio de antigüedad regirá el criterio de mayor número de días efectivos trabajados en la empresa.

En caso de no recibir este llamamiento por parte de la empresa, salvo en los supuestos previstos legalmente, la persona trabajadora podrá reclamarlo judicialmente dentro de los 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que se tenga conocimiento de la falta de llamamiento.

Si es la persona trabajadora la que no responde a este llamamiento en el plazo de 3 días hábiles, la empresa tendrá que notificarlo a la representación legal de las personas trabajadoras. Si la ausencia de contestación se produce sin causa que lo justifique, se dará por finalizada la relación laboral. Pero si la persona trabajadora justifica que existe una causa de fuerza mayor que le impide acudir al llamamiento, no finalizará la relación laboral.

5.5 No atender al llamamiento por el fijo discontinuo.

La relación laboral quedará extinguida cuando la persona trabajadora fijo con contrato discontinuo, sin haber alegado causa justa para justificar su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo en la fecha para la que fue convocada.

Se considerarán causas justas para justificar la no presentación al puesto de trabajo objeto del llamamiento encontrarse en algunas de las situaciones establecidas como causa de suspensión del contrato de trabajo en los apartados c), d), e), f), g), h), i), k), l) y n) del artículo 45.1 del ET, y la situación de estar acogido a un permiso retribuido de los recogidos en el presente convenio colectivo, siendo necesario acreditar las circunstancias alegadas mediante la presentación de la correspondiente documentación justificativa de las mismas. La falta de incorporación al puesto de trabajo objeto del llamamiento, por la concurrencia de algunas de las causas citadas, no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente.

5.6 Salario.

En cuanto al salario, la persona trabajadora realizará las tareas y cobrará el salario correspondiente a su categoría sin distinción alguna al resto.

Durante el período de inactividad no se percibirá ninguna retribución por parte de la empresa ni se cotizará a la Seguridad Social.

5.7 Descanso, vacaciones y días de libre disposición.

En relación al disfrute de las vacaciones y los días de libre disposición, la persona trabajadora tendrá el mismo derecho que el resto de la plantilla acorde a la proporcionalidad de su actividad. En el caso de las vacaciones y días de libre

Página 145 de un total de 197
Página 9 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

disposición, también podrán ser remunerados en su finiquito a solicitud de la persona trabajadora.

Los posibles cambios en los turnos de trabajo del personal fijo discontinuo deberán cumplir la normativa laboral vigente en materia de preaviso y descanso entre jornada y semanal.

5.8 Conversión a contrato indefinido ordinario.

En el caso de existencia de puestos vacantes de carácter indefinido ordinario, estas serán cubiertas prioritariamente por el personal con contrato fijo discontinuo por el mismo orden que el llamamiento, y en todo caso teniendo en cuenta el tiempo de trabajo en la empresa.

La conversión del contrato a indefinido debe ser voluntaria, y en el supuesto de que la oferta de conversión de contrato a indefinido ordinario sea rechazada por la persona trabajadora, no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente.

5.9 Finalización periodo actividad

Al terminar cada periodo de actividad, la empresa entrega a la persona fija discontinua un finiquito incluido en su último recibo de nómina, es decir una liquidación del periodo de trabajo. Este finiquito no implica, en absoluto, la finalización o extinción del contrato.

Tanto en el tiempo de actividad como el de inactividad la persona trabajadora tendrá derecho a la formación impartida por la empresa sin distinción alguna.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

Artículo 13. Clasificación del personal según la función.

Las personas trabajadoras se clasificarán en los Grupos Profesionales y Categorías que se relacionan en el Anexo I, en atención a las funciones que efectúan.

Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener prevista todas las categorías enunciadas si las necesidades y volumen de trabajo del Hospital no lo requieren.

Artículo 14. Funciones del personal.

Las categorías profesionales desarrollarán las funciones específicas que corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado, y en función de la titularidad que ostentan cada profesional.

La empresa queda obligada a respetar el contenido de las categorías profesionales. La negativa de la persona trabajadora a realizar tareas distintas a las de su categoría profesional no será nunca constitutiva de indisciplina.

Artículo 15. Trabajos de superior categoría.

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un periodo superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, previa solicitud por escrito

Página 146 de un total de 197
Página 10 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

a la Gerencia, con efecto desde dicha solicitud y por el periodo que ocupe el puesto, no procediendo consolidación del mismo.

Capítulo IV. Ingreso y periodo de prueba

Artículo 16. Ingreso y promoción.

El ingreso de los trabajadores y las trabajadoras se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal de la exclusiva competencia de la Dirección del Hospital, pudiendo la misma someter a las personas candidatas a las pruebas de selección que considere oportunas. Con independencia del proceso normal de selección y contratación establecido, la Dirección de la Empresa se compromete a fomentar la promoción interna del personal.

En todo caso, el acceso a una contratación por promoción deberá requerir el cumplimiento de los requisitos académicos exigidos. Cuando haya una vacante o puesto de nueva creación o bajas de duración previsible superior a 1 mes, se notificará al Comité de Empresa para que puedan optar provisionalmente los trabajadores y las trabajadoras con contrato indefinido que deseen cambiar de puesto de trabajo, considerando aptitudes, méritos y cualidades para la adecuación de la persona al puesto disponible. A igualdad de ellos, tendrán preferencia las trabajadoras con contrato indefinido y entre ellas prevalecerá la antigüedad en la empresa.

Artículo 17. Periodo de prueba.

17.1 Las admisiones o ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, irán precedidos de los siguientes períodos de prueba:

- Grupo I y II, no podrá exceder de seis meses.
- Grupo III y IV, no podrá exceder de dos meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del ET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. En cualquier caso, los contratos de duración determinada que se realicen, tendrán como máximo un periodo de prueba de un tercio de su duración.

Estos períodos de prueba se entienden de trabajo efectivo. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado.

17.2 Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Página 147 de un total de 197
Página 11 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

En el supuesto de contratos sucesivos para un mismo puesto de trabajo, o que ya hubiera superado un periodo de prueba en un anterior contrato en la empresa el período de prueba se considerará como superado.

En el caso de los contratos formativos y en lo no recogido en el presente artículo se atenderá a lo indicado en la legislación vigente.

Capítulo V. Régimen de retribuciones

Artículo 18. Conceptos retributivos.

La retribución de cada persona trabajadora comprenderá los conceptos que se enumeran a continuación, la cuantía de estas se establece en las tablas salariales que constan como Anexo II.

a) Tabulables por categorías:

- Salario base
- Complemento de categoría.

b) Personales:

- Complemento de afinidad.
- Complemento personal.
- Complemento personal de experiencia.

c) De puesto de trabajo:

- Complemento de “homologación”
- Complemento de “Especialidad”

d) De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.

e) A nivel de incidencias:

- Complemento de Nocturnidad.
- Complemento de Domingos y Festivos ordinarios.
- Complemento de Festivos Especiales
- Complemento de Actividad.
- Horas extraordinarias.

Artículo 19. Conceptos indemnizatorios.

Están constituidos por los siguientes:

a) Plus de transporte-distancia.

b) Ropa de trabajo.

c) Guardería y Preescolar.

d) Ayuda de estudios.

Artículo 20. Incrementos Salariales.

Página 148 de un total de 197
Página 12 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los incrementos porcentuales pactados en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia de este son los siguientes:

En el año 2022, se incrementarán en un 4% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2023, se incrementarán en un 2% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2024, se incrementarán en un 3% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2025, se incrementarán en un 3% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

Artículo 21 Cláusula de garantía Salarial.

Finalizado el 2025, si la suma de los IPC interanuales de los años 2023, 2024 y 2025 fuera superior al 8%, se aplicaría un incremento adicional máximo del 2% sobre el salario percibido en el año 2025, con efecto de 1 de enero de 2026.

Artículo 22. Salario base.

El salario base mensual del personal durante el ámbito temporal de este Convenio, por la jornada pactada en el presente Convenio, será el que figura en el Anexo II. tabla salarial para cada grupo profesional.

Artículo 23. Complemento personal por afinidad.

A 31 de diciembre de 2001 las cantidades percibidas por el concepto de antigüedad se congelan como complemento personal por afinidad, incorporando al mismo hasta la fecha la parte proporcional del siguiente tramo de antigüedad. Este complemento no será ni reabsorbido, ni compensado ni revalorizado en el futuro.

Artículo 24. Complemento personal de experiencia.

A partir del 1 de enero de 2002 se sustituye el complemento por antigüedad por el complemento por experiencia, que es el que figura en el Anexo II, cada tres años con un máximo de 8 de estos periodos.

Artículo 25. Complemento personal.

Son aquellas cantidades que la Dirección del Hospital libremente concede o pacta por encima de las retribuciones establecidas en este Convenio, en atención a circunstancias personales, responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, u otras circunstancias que la Dirección estime convenientes. Cuando estas cantidades se establezcan en función de la responsabilidad del puesto, figurarán enfigurarán en nómina en concepto de actividad fija.

Podrán ser absorbidas en cualquier modificación del Convenio o cuando desaparezcan las causas que motivaron la concesión de tal complemento personal.

Artículo 26. Complemento de "homologación"

Desde el 1 de enero de 2023 se establece un complemento de homologación para las categorías Fisioterapeuta AT, Logopeda AT, Terapeuta Ocupacional AT, Pedagoga/o AT asociadas al servicio de atención infantil temprana, que se irán incrementando

Página 149 de un total de 197
Página 13 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

anualmente hasta 31 de diciembre de 2024, momento en el que quedarán equiparadas a la categoría Psicólogo/a AT conforme lo que figura en el Anexo II.

Desde el 1 de enero de 2025, este complemento desaparece, y las cantidades recogidas en el mismo, pasarán a formar parte del complemento de categoría.

Artículo 27. Complemento de Especialidad

Este complemento lo percibirá el personal sanitario de los grupos profesionales A y C que desarrolle sus funciones en los departamentos que se enumeran a continuación, y la cuantía del mismo vendrá recogida en el Anexo II tabla salarial:

- Quirófano
- Radiología
- UCI
- Laboratorio

Artículo 28. Complemento de Nocturnidad.

28.1 Desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente con independencia del número de horas de duración del turno de trabajo, de la hora de inicio y de la hora de finalización del mismo.

28.2 A partir del 1 de enero de 2024, se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente con independencia del número de horas de duración del turno de trabajo, de la hora de inicio y de la hora de finalización del mismo.

Cada hora trabajada en estos periodos serán retribuidas conforme a lo establecido en el siguiente cuadro y en el Anexo II tabla salarial:

	2022	2023	2024	2025
Grupo 1	2,48	2,85	3,21	3,57
Grupo 2	2,27	2,50	2,74	2,97
Grupo 3	2,11	2,29	2,47	2,65
Grupo 4	2,08	2,21	2,35	2,49

Artículo 29. Complemento domingos y festivos ordinarios.

A estos efectos, tendrán la consideración de horas sujetas al plus de domingo y festivo ordinario las realizadas entre las 22 horas del sábado, hasta las 22 horas del mismo domingo. Y los días festivos que no tengan la consideración de festivo especial desde las 22 horas del día anterior, hasta las 22 horas del mismo día festivo.

Cada hora trabajada durante este período serán retribuidas conforme a lo establecido en el siguiente cuadro y en el Anexo II tabla salarial:

Página 150 de un total de 197
Página 14 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

	2022	2023	2024	2025
Grupo 1	2,90	3,04	3,17	3,31
Grupo 2	1,79	1,88	1,97	2,05
Grupo 3	1,79	1,88	1,97	2,05
Grupo 4	1,29	1,35	1,41	1,47

Artículo 30. Festivos especiales.

Desde el 1 de enero de 2023, tendrán la consideración de Festivo Especial 4 días al año. Las personas trabajadoras percibirán el complemento de Festivo Especial por las horas trabajadas esos días, se abonarán las que van desde las 22 horas del día anterior, hasta las 22 horas del mismo festivo especial.

Tendrán esta consideración los días:

- 1 de enero
- 6 de enero
- Día del corpus
- 25 de diciembre.

Los festivos de los días 1 y 6 de enero, y del día 25 de diciembre, si por calendario cayese en domingo, y pasase la fiesta al lunes, se percibirá el plus de festivo especial en esos días, y el plus de domingo o festivo ordinario el lunes correspondiente.

Cada hora trabajada durante este período serán retribuidas conforme a lo establecido en el siguiente cuadro y en el Anexo II tabla salarial:

	2023	2024	2025
Grupo 1	12,93	13,32	13,72
Grupo 2	10,73	11,05	11,38
Grupo 3	9,58	9,87	10,16
Grupo 4	9,00	9,27	9,55

Artículo 31. Complemento de categoría.

El Complemento de Categoría del personal durante el ámbito temporal de este Convenio, por la jornada pactada en el presente Convenio, será el que figura en el Anexo II. Tendrá carácter consolidable y revisable en cada negociación de convenio, salvo para aquellas categorías incluidas como Cargos Intermedios cuando así se formalice entre las partes mediante nombramiento y para aquellas con puestos de trabajo específicos, reseñadas en el mencionado Anexo.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice en días laborables se abonará incrementada en un 75 % sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

El cálculo de las horas ordinarias de cada persona trabajadora será el cociente que resulte de dividir el salario base, complemento de categoría, complemento de homologación y los de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos

Página 151 de un total de 197
Página 15 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

al año natural, por el número de horas de trabajo anuales. Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos, se abonarán con un recargo del 100 % sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 33. Actividad variable.

Las personas que desarrollen una actividad de especial responsabilidad o interés para el Hospital, recibirán una gratificación por este concepto.

Estas cantidades son variables, no se consolidan y desaparecerán de la nómina cuando desaparezca la circunstancia que las motivó.

La cuantía será determinada por la Gerencia en cada caso atendiendo a la necesidad y urgencia que la actividad suponga para el Hospital, dando información de las mismas al Comité de Empresa.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.

El Hospital abonará a todas las personas trabajadoras el importe equivalente a 30 días de salario base, complemento por afinidad, complemento personal, complemento homologación, complemento especialidad, complemento personal de experiencia, de categoría, si corresponde, los días 30 de junio y 30 de noviembre de cada año. Con motivo de la festividad de San Juan de Dios, todo el personal percibirá, los días 31 de marzo y 30 de septiembre de cada año, el importe de 15 días de salario base, complemento por afinidad, complemento homologación, complemento especialidad, complemento de personal, complemento de personal de experiencia y de categoría en los casos que corresponda.

Estas gratificaciones extraordinarias se consideran devengadas por los períodos completos de servicio que se relacionan en el párrafo siguiente, por lo que aquellas personas trabajadoras que no reúnan este requisito sólo percibirán la parte proporcional correspondiente a los días efectivamente trabajados.

Los periodos, para el cálculo de estas gratificaciones, sin perjuicio de la posterior regularización en caso de finiquito, serán:

- Gratificación de marzo: desde 1 de diciembre al 31 de enero.
- Gratificación de junio: desde el 1 de febrero hasta el 31 de mayo.
- Gratificación de septiembre: desde el 1 de junio al 31 de julio
- Gratificación de noviembre: desde el 1 de agosto al 30 de noviembre.

Artículo 35. Plus de transporte - distancia.

El Hospital abonará en concepto de plus de transporte a todas las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio durante el ámbito temporal de este Convenio la cantidad que figura en el Anexo II.

Los trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo con anterioridad un Plus de Distancia adicional, consolidarán la cantidad que venían percibiendo. En ningún caso podrá otorgarse Plus de Distancia en lo sucesivo al personal.

Artículo 36. Complemento de Atención Continuada.

En aquellos casos que contemple la programación funcional del Hospital se hará necesaria la prestación de servicios de atención continuada con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario. En estos casos el personal médico del Grupo Profesional A desarrollará una jornada complementaria.

Página 152 de un total de 197
Página 16 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Esta jornada, cuando se realice bajo la denominación de “Guardias” podrá ser de dos tipos, la que requieren presencia física del facultativo en el Hospital, y las localizadas, que se establecen cuando las necesidades asistenciales no exijan dicha presencia, pero sí la disponibilidad para su localización y presencia inmediata en el Hospital cuando sea requerido.

De acuerdo con la programación funcional del Hospital dichas guardias se organizarán de forma general en módulos de guardia de 17 y/o 24 horas, correspondiéndose los mismos con guardias de días laborables o de festivos respectivamente. La distribución de dichas guardias se hará de forma proporcional entre el personal facultativo de cada unidad tratando de compensar entre ellos el número de guardias a realizar en festivos y la de los días ordinarios.

Cualquier otra expresión de la atención continuada será contemplada en la programación funcional del Hospital y recibirá en lo retributivo un tratamiento análogo.

En aquellos casos en los que conociendo las necesidades de atención continuada de un servicio concreto se haya acordado de forma individual con personas trabajadoras del mismo un número determinado de horas anuales por este concepto de atención continuada, el abono de las mismas se podrá realizar en doce mensualidades equivalente. Dicha programación se hará como máximo en módulos mensuales de 75 horas (825 anuales) y las retribuciones correspondientes, se determinan en la columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio, con los incrementos anuales que se estipulan para cada ejercicio de vigencia del mismo.

Las guardias localizadas como mínimo se retribuirá con el 50% del valor de la guardia de presencia física.

Capítulo VI. Jornada, Vacaciones, Permisos, licencias y excedencias

Artículo 37. Jornada laboral.

La jornada de trabajo se realizará de forma continuada o partida, y se desarrollará según calendario laboral, figurando como Anexo la planificación laboral, que deberá elaborar la Empresa con participación directa del Comité de Empresa y ser objeto de consulta e informe al respecto por la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras con 60 años o más, con jornada completa, verán reducida su jornada en una hora diaria sobre el horario estándar de 7 horas/día, y en los demás casos proporcionalmente.

Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un descanso diario de 20 minutos que serán computados como jornada efectiva a todos los efectos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 1 de enero de 2026, existirá una reducción de 126 horas anuales de trabajo efectivo sobre el total de horas trabajadas en el año 2021. Quedando establecida la jornada de trabajo máxima anual de la siguiente forma:

Página 153 de un total de 197
Página 17 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

37.1 La jornada de trabajo para el año 2022 al igual que la que existía en el año 2021, es de 39 horas de trabajo semanal, que en cómputo anual corresponde a 1779 horas. Esta jornada anual una vez descontadas las 56 horas de convenio recogida en el art. 3941 será de 1.723 horas anuales de trabajo efectivo.

37.2 La jornada de trabajo para el año 2023 al igual que la que existía en el año 2021, es de 39 horas de trabajo semanal, que en cómputo anual corresponde a 1779 horas. Esta jornada anual una vez descontadas las 56 horas de convenio recogida en el art.3941 será de 1.723 horas anuales de trabajo efectivo.

37.3 La jornada de trabajo para el año 2024 será de 1.719 horas anuales de trabajo efectivo, con un promedio de 37,9 horas semanales.

37.4 La jornada de trabajo para el año 2025 será de 1.689 horas anuales de trabajo efectivo, con un promedio de 36,9 horas semanales

37.5 La jornada de trabajo desde el 1 de enero del año 2026 será de 1.653 horas anuales de trabajo efectivo, con un promedio de 35,9 horas semanales

Con independencia de lo referido en el presente artículo, a partir del 1 enero de 2024 en el momento que, por normativa laboral, o por aplicación del convenio colectivo de ámbito superior de referencia, la jornada laboral estipulada sea inferior a la pactada en el presente convenio, será de aplicación esta reducción de jornada. La fecha de efecto de esta reducción de jornada será a los dos meses del momento que establezca la normativa o convenio de ámbito superior.

Artículo 38. Vacaciones.

Cada persona trabajadora disfrutará anualmente de un período de vacaciones de un mes natural, entendiéndose que el número de días de vacaciones será, por tanto, el que tenga dicho mes, o dos quincenas naturales.

Para fraccionar las vacaciones en más períodos habrá que solicitarlo por escrito a la Gerencia, documentando la excepción solicitada. En este caso, contarán a partir del día siguiente al último trabajado y hasta el día anterior al de incorporación, no superando el total de 26 días hábiles contados de lunes a sábados independientemente de la jornada que se disfrute.

Dicho período de vacaciones será retribuido con una mensualidad de salario base, complemento personal por afinidad, complemento personal, complemento de homologación, complemento de especialidad, complemento personal de experiencia y de categoría;

El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo de éstas, el período que va desde la fecha de ingreso hasta el final de año.

Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa. En todo caso, las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio de cada una de las dependencias. Estos turnos serán rotatorios en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre con esta cadencia, salvo acuerdo expreso. Los trabajadores y las trabajadoras que la disfruten intermensuales o partidas, se les contabilizará el mes que le corresponda.

Página 154 de un total de 197
Página 18 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

El Hospital comunicará al personal, con dos meses de antelación, los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones; y una vez fijados, no se podrán cambiar, salvo a petición expresa y justificada de la persona trabajadora, siempre que las necesidades del Hospital lo permitan.

Las personas trabajadoras que cesen antes del 31 de diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondían, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo 30 días naturales. Si al cese de la persona trabajadora hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.

Incapacidad Temporal en Vacaciones:

En el caso de que la persona trabajadora cause baja por Incapacidad Temporal durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, a continuación del período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponden, esta tendrá derecho a disfrutar las vacaciones a continuación del período de Incapacidad Temporal.

En todo caso, la persona trabajadora podrá disfrutar de las vacaciones una vez finalice su incapacidad siempre que no transcurran más de 18 meses a partir del final del año en el que comenzó la baja.

Artículo 39. Días de convenio.

Para el año 2022 y 2023 el número de días de convenio o de libre disposición, por la jornada pactada en el presente Convenio, será de 8, tanto para jornadas fijas en turnos diurnos como nocturnos. Dichos días deberán ser solicitados en tiempo y forma. El cálculo del número de días de convenio para trabajadores a tiempo parcial o con jornada irregular se realizará de la siguiente forma:

DC=HS/39 x 7/HD x 8

DC nº días de convenio anuales

HC nº horas de convenio anuales

HS nº horas de trabajo semanales contrato

Página 155 de un total de 197
Página 19 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

HD nº horas de trabajo diarias (horas de la jornada laboral)

Se redondeará al entero más próximo

Si la duración de la jornada laboral fuera irregular se calculará y acumulará el equivalente horario mediante: HC = HS/39 x 56

Así, por ejemplo, a una persona trabajadora a tiempo parcial de 25 h/semana prestada en 5 jornadas de 5 horas le corresponden 7.17 y por tanto 7 días de convenio. Igualmente, a una persona trabajadora de 12 h/semana prestada en dos jornadas le corresponden 2.87, es decir, 3 días de convenio al año.

Artículo 40. Horas de libre disposición.

A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras dispondrán de las horas de Libre disposición que a continuación se desarrollan para cada año de duración del convenio, para asuntos de su consideración que mermarán la jornada de trabajo anual establecida. Se podrán disfrutar a criterio y solicitud de la persona trabajadora, previa autorización.

La distribución de estas horas de libre disposición se hará de forma proporcional entre el personal, compensando el número de festivo y de días de especial significación solicitado.

40.1 Para el año 2024 las personas trabajadoras dispondrán de 42 horas de Libre disposición para asuntos de su consideración.

40.2 Para el año 2025 y sucesivos las personas trabajadoras dispondrán de 28 horas de Libre disposición para asuntos de su consideración.

Artículo 41. Días de descanso para el personal de las unidades de hospitalización.

Se otorgará a todo el personal, que trabaje en festivos, dos domingos de descanso al mes de acuerdo con el calendario laboral específico de su unidad. La empresa se compromete a garantizar un reparto equitativo entre las personas trabajadoras tanto de los festivos durante el año como muy especialmente de aquellos que, por enmarcarse en las fiestas de Navidad y Semana Santa, tienen mayor impacto en nuestra sociedad.

Artículo 42. Licencias y permisos.

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo, todo ello sin perjuicio de lo que se establezca en la normativa legal vigente al respecto o en cualquier norma de carácter legal de fecha posterior a la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los permisos retribuidos se originan cuando se produce un suceso determinado, el cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hija o hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando este hecho sucediera en día festivo o de descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

En las modalidades de permisos retribuidos regulados en el presente artículo en las que la enfermedad o la hospitalización no se agota en un acto concreto, sino que se trata de hechos causantes que se prolongan en el tiempo, el inicio del permiso no

Página 156 de un total de 197
Página 20 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que pueda iniciarse mientras persista la enfermedad, la hospitalización y/o el reposo domiciliario, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

Si la persona trabajadora se encontrara de servicio el día del hecho causante podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido ese mismo día.

Las personas trabajadoras que pretendan disfrutar de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo, previamente a su disfrute, deberán ponerlo en conocimiento de la persona con rango superior jerárquico y del departamento correspondiente de la empresa con la mayor antelación posible.

Del mismo modo todos los hechos o motivos que originen el derecho a un permiso retribuido de cualquier tipo deberán ser debidamente justificados por la persona trabajadora que vaya a disfrutarlo ante el departamento correspondiente de la empresa.

Dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio, se anexará al mismo un Manual de Licencias y Permisos Retribuidos, elaborado de mutuo acuerdo entre las partes firmantes de este convenio colectivo, en el que se recogerán todos los permisos y licencias del presente convenio. Del mismo modo se irán recogiendo e incorporando en este Manual de Licencias y permisos aquellas modificaciones que la normativa legal vaya introduciendo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

En lo no previsto en este artículo o en el Manual de Licencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales. Tales días, previo permiso de la Gerencia o de la Dirección, podrán comenzar a disfrutarse hasta con 6 días de antelación a la fecha prevista de la boda.
2. Dos días laborables por nacimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
3. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
4. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
5. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

   Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual del personal, éste tendrá derecho a una licencia de 1 días naturales de duración, dentro del plazo de un mes natural a contar desde la fecha de firma del

Página 157 de un total de 197
Página 21 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

contrato de alquiler o desde la acreditación de la nueva situación, debiendo justificarlo mediante la presentación del oportuno justificante. No podrá solicitarse esta licencia de nuevo hasta transcurridos 6 meses desde la última solicitud.

6. Por exámenes en Centros Oficiales: el tiempo necesario para ello.
7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
8. Cuando por razón de enfermedad de la persona trabajadora del trabajador, éste, esta precise asistencia médica en Consultorio, tanto privado como de la Seguridad Social, en horas coincidentes ineludiblemente con su jornada laboral, se le concederá el tiempo necesario para ello, debiendo justificarse el mismo adecuadamente.
9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
10. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 43. Suspensión del contrato por cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

La trabajadora o el trabajador podrán disfrutar de este permiso en los siguientes casos:

- Por nacimiento, desde el momento del parto hasta que el/la menor tenga 12 eses.
- Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

La duración de este permiso será de 16 semanas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

43.1. Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.

Página 158 de un total de 197
Página 22 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención del hijo/a.

Una vez transcurridas las 6 semanas ininterrumpidas, las siguientes 10 semanas podrán distribuirse, a voluntad del trabajador o trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para el HSJDA, la Dirección del Hospital podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

43.2. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Las primeras 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo/a debe permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el padre o la madre tienen

Página 159 de un total de 197
Página 23 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

43.3. Parto prematuro o supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo/a debe permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el hijo/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el hijo/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle.

43.4. Fallecimientos

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

43.5. Discapacidad

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

Artículo 44. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el

Página 160 de un total de 197
Página 24 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

Artículo 45. Reducción de la jornada por motivos familiares.

45.1. Permiso para el cuidado del/la lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del/la lactante hasta que cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá elegir uno de los siguientes supuestos, independientemente de que trabaje a tiempo completo o parcial:

- Ausencia de 1 hora diaria.
- Ausencia de 1 hora diaria distribuida en dos medias horas.
- Permiso acumulado. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas.

En todos los supuestos anteriores, este derecho se aumentará proporcionalmente a la duración del turno de trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias en los turnos de 24 horas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Por tanto, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente o de forma paralela por las personas progenitoras en caso de que ambas trabajen.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Página 161 de un total de 197
Página 25 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

La solicitud de este permiso se deberá realizar por escrito ante el departamento de RRHH con una anticipación de al menos quince días de la fecha en que se pretende comenzar a disfrutar de la licencia.

Este permiso está catalogado como retribuido a cargo de la empresa por lo que la persona trabajadora no debe ver reducido sus ingresos por conceptos salariales.

El permiso de lactancia es compatible con otros beneficios relativos al cuidado de hijos/as u otras licencias de la persona trabajadora.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

45.2. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al profesional, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

45.3. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acredite, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier persona progenitora en caso de que ambas trabajen.

Página 162 de un total de 197
Página 26 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

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

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

Artículo 46. Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición.

En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Página 163 de un total de 197
Página 27 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

Artículo 47. Permisos extraordinarios.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados documentalmente ante la Gerencia, ésta podrá conceder permiso por el tiempo preciso, según las circunstancias, podrá estipularse la no percepción de haberes.

Artículo 48. Excedencias.

48.1. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora que desee acogerse a este derecho, lo deberá comunicar por escrito a la empresa con una antelación mínima de al menos treinta días de la fecha del inicio. La empresa resolverá con una antelación mínima de quince días antes del inicio de la misma. La persona trabajadora excedente conserva durante el primer año derecho a la reserva del puesto de trabajo, y transcurrido este plazo tendrá un derecho preferente en vacantes de un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

48.2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

La gestión de la solicitud de la excedencia forzosa será idéntica a la voluntaria. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

48.3. Excedencia por cuidado de hijos / familiar.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiar a su cargo, será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

48.3.1. Cuidado de hijos/as.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

48.3.2. Cuidado de familiares.

Página 164 de un total de 197
Página 28 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo del cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

48.4. Excedencia por acuerdo de las partes.

La persona trabajadora que, no reuniendo los requisitos recogidos en los apartados anteriores, tuviera la necesidad de pasar a la situación de excedencia, lo solicitará a la empresa que la podrá conceder o denegar.

En caso de concesión, se firmará un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, del cual se informará al Comité de Empresa, en el que deberá figurar el período de excedencia, así como las condiciones de reingreso.

48.5. Excedencia por estudios.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de hasta un año de duración para cursar estudios oficiales, relacionados con el desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 49. Jubilación.

La relación contractual se extinguirá cuando la persona trabajadora reúna los requisitos para acceder al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, previstos en la Ley General de la Seguridad Social y normativa concordante, siempre que hubiera alcanzado una edad mínima de 68 años de edad y se proceda a la contratación indefinida y a tiempo completo mediante nueva contratación o transformación en indefinido de contrato temporal de, al menos, un trabajador o trabajadora. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras y a la propia persona afectada.

Esta cláusula se enmarca en objetivos coherentes con la política de empleo, a fin de mejorar la estabilidad en la Empresa y el relevo generacional.

La edad obligatoria de jubilación se fija a los 68 años, salvo en aquellos casos que la persona trabajadora no haya cotizado el periodo mínimo de carencia para jubilarse con derecho a pensión.

Artículo 50. Jubilación parcial.

Durante la vigencia de este convenio, para facilitar el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras, la empresa se compromete a realizar contratos de trabajo de relevo de carácter indefinido en el momento que se cumplan los requisitos para que la persona trabajadora pueda jubilarse parcialmente y esta comunique su deseo de acceder a ella.

Asimismo, se acuerda que el tiempo de trabajo restante hasta la jubilación ordinaria, se acumulará en jornadas completas consecutivas.

Capitulo VII. Acción social o mejoras sociales

Página 165 de un total de 197
Página 29 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 51. Nupcialidad.

Toda persona trabajadora que contraiga matrimonio percibirá la cantidad que, por este concepto, si lleva más de dos años de servicio en el Hospital, figura en el Anexo II. Los que no alcancen dicha antigüedad, percibirán la cantidad correspondiente del Anexo II. Esta se considerará en concepto de nupcialidad.

Artículo 52. Ayuda de natalidad.

Con motivo del nacimiento de cada hijo/a, la persona trabajadora percibirá el importe que figura en el Anexo II. Cuando ambos progenitores estén trabajando en el Hospital las cantidades serán percibidas por los dos profesionales.

Artículo 53. Ayuda de estudios.

Por cada hijo/a de padre y/o madre trabajadores del centro, con más de un año de antigüedad en la empresa, se percibirá en concepto de ayuda escolar, pagadera en el mes de septiembre o en el caso de Educación Infantil desde la presentación del primer recibo justificativo de la asistencia a la misma, las cantidades que a continuación se indican. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras que cursen estos estudios percibirán las mismas ayudas que las establecidas para sus hijos/as.

Las cantidades son las que figuran en el Anexo II.

En el caso de la Educación Infantil (Guardería/Preescolar no gratuitos) se acreditará suficientemente la asistencia mediante la presentación a posteriori de cada uno de los recibos mensuales abonados.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial inferior a 30 h/semana percibirán la parte proporcional a dichas ayudas. En los casos en que esta reducción de jornada se deba al cuidado de hijos, la persona trabajadora percibirá la totalidad de la ayuda establecida en su caso. El alumno/a universitario no podrá ser beneficiario de la ayuda establecida cuando sobrepase en un año la duración académica de los estudios. Acreditará haber aprobado al menos una asignatura por curso académico y que el número de créditos o asignaturas cursadas, sean equivalentes a un curso académico completo.

Las ayudas establecidas en este artículo se entenderán en todo caso para estudios oficiales, excluyéndose aquellos complementarios y los no homologados oficialmente.

Artículo 54. Ayuda por hijo/a con discapacidad y familiar a cargo

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con diversidad funcional física o psíquica, percibirán la cuantía que se establece en el Anexo II por el mencionado concepto.

Estas personas trabajadoras tendrán preferencia a optar a turnos que mejoren su situación laboral, mediante el informe del Trabajador/a Social de la empresa.

Las personas trabajadoras que, por razones de guarda legal, tengan a su cargo el cuidado directo de alguna persona que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo (que no sea hijo/a de los mismos) percibirán las mismas cantidades establecidas en el presente artículo para los casos de sus hijos/as.

Artículo 55. Premio de vinculación.

Página 166 de un total de 197
Página 30 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Las personas trabajadoras en activo, en concepto de su permanencia en el Hospital, serán premiados con el importe de una mensualidad al cumplir los veinticinco años servicios computables a efectos de antigüedad.

Artículo 56 Incapacidad temporal.

Durante el período de baja por incapacidad temporal la persona trabajadora percibirá los haberes que la ley establece, complementados por la Empresa en un 100% de los conceptos retributivos contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 18.

Llegado el momento de percibir las gratificaciones extraordinarias la Empresa complementará hasta el 100 %, de forma que la persona trabajadora perciba la totalidad de la paga extra que le corresponda.

Artículo 57. Prendas de trabajo.

Al tomar posesión de la plaza de trabajo, se entregarán a la persona trabajadora dos uniformes completos. Cada dos años de servicio se entregarán a la persona trabajadora, las prendas necesarias para mantener los uniformes en condiciones de uso adecuado, que le permita alternar los, para proceder al lavado. Las personas trabajadoras se obligan a entregar los uniformes usados, a la entrega de los nuevos, más aún cuando la solicitud sea causada por algún deterioro extraordinario.

La empresa dotará a su personal, en consonancia con lo anterior, de la uniformidad necesaria y reglamentaria de acuerdo con la normativa laboral existente al respecto, adecuándola al puesto de trabajo.

Artículo 58. Anticipos al personal.

La Dirección del Centro mantendrá un fondo de 18.030,36 de euros para la concesión al personal de anticipos sobre su nómina, sin interés.

Estos anticipos reintegrables se destinan a conseguir que las personas trabajadoras puedan acceder a la titularidad de la primera vivienda, reparación y/o adquisición de vehículos, además de ayudarles a atender gastos extraordinarios con motivo de enfermedad y otras necesidades.

La cantidad total anticipada no podrá ser superior a 3.005,06 euros.

El plazo total para la devolución periódica de estos anticipos, no podrá exceder en ningún caso de tres años. En los casos de préstamos superiores a 1.803,04 euros se obligará a la persona trabajadora a reintegros tanto en las pagas ordinarias como en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando se solicite un segundo préstamo en un plazo inferior a 18 meses se devengará un 5 % de interés anual, siempre sobre la cantidad anticipada.

Artículo 59. Actividades recreativas y culturales.

Con el fin de procurar la unión, la armonía y el respeto mutuo el Hospital y su Comité de Empresa fomentarán y promocionarán, cuanto les sea posible, todas aquellas actividades culturales y recreativas que tiendan a mejorar la convivencia de los hombres y mujeres que componen su equipo humano y a la identificación corporativa.

Artículo 60. Seguro de responsabilidad civil.

Página 167 de un total de 197
Página 31 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

La empresa se compromete a hacer extensible a todos los trabajadores de la misma un Seguro de Responsabilidad Civil, así como ampliarlo a la cobertura de las franquicias a que hubiere lugar.

Artículo 61. Seguro de accidentes.

La empresa se compromete a hacer extensible a todas las personas trabajadoras del Hospital un seguro de accidentes que incluye la cobertura en caso de riesgo profesional, que será la recogida en su póliza.

Capítulo VIII. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 62. Salud laboral

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Del mismo modo se asegurará que los procedimientos de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud garanticen la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

2. Participación del personal:

2.a) Delegados y delegadas de Prevención: son de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrán ser nombrados delegados y delegadas de prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando sea una persona nombrada de entre la representación legal del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de Prevención.

Página 168 de un total de 197
Página 32 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

La empresa deberá facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b) Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Artículo 63. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación preventiva

Es obligación general realizar una evaluación inicial de los riesgos de trabajo, como primera manifestación concreta del deber general de prevención.

Es obligación del empresario o empresaria el realizar una evaluación de riesgo en cada puesto de trabajo para detectar los posibles riesgos que conllevan cada uno, y así poner todas las medidas preventivas necesarias para eliminar los mismos existentes, antes de que comience el servicio.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en materia de protección del personal frente a los riesgos laborales. Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de las personas trabajadoras y como medidas de prevención de primer orden en este Sector, se observan las siguientes:

a) Se informará a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos. Para este fin se realizará una evaluación específica del puesto de trabajo a desarrollar.
b) El tabaquismo es uno de los problemas de salud pública más importantes y desafiantes a nivel mundial, causante de diversas enfermedades y responsable de una proporción significativa de morbilidad y mortalidad. En este contexto, se formará a las personas trabajadoras del centro en la prevención y tratamiento del tabaquismo.

Artículo 64. Derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras en PRL

1. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva; tanto en el momento de su contratación,

Página 169 de un total de 197
Página 33 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertados con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

Artículo 65. Vigilancia de la salud y gestión y protección medio ambiental

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella mismas, para las demás personas trabajadoras o para otras relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su tumo habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo 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.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

5. Las partes firmantes se cometen a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la U.E en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T y O.M.S que sean vinculante por aplicación de la legislación español, y la legislación española vigente.

Artículo 66. Protección de la maternidad.

Página 170 de un total de 197
Página 34 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo

Página 171 de un total de 197
Página 35 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 67. Procedimiento de Adaptación del Puesto De Trabajo a Profesionales Especialmente Sensibles y Protocolo de Prevención y Atención de Agresiones para las personas trabajadoras.

En el plazo de seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio se elaborarán de forma conjunta las acciones a llevar a cabo en esta materia, que se anexarán, una vez aprobadas por la comisión negociadora al vigente convenio colectivo.

Capítulo IX. Materias de Igualdad y no discriminación

Artículo 68. Protección de las víctimas de la violencia de género

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, siempre que sea compatible con la organización del tiempo de trabajo establecido en las empresas.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en la legislación vigente al respecto.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del despido por causas objetivas regulado en el artículo 52, d), del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

Página 172 de un total de 197
Página 36 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán solicitar permisos no retribuidos dependiendo de las circunstancias personales.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esa necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir la misma.

Artículo 69. Acoso Moral y Sexual.

De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En el seno de las empresas se acordarán con la representación legal de las personas trabajadoras procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia tanto del acoso laboral, como del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Artículo 70. Diversidad. LGTBIQ+

Las partes firmantes del presente convenio colectivo compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad. Para conseguir este objetivo, las empresas crearán espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecerán la integración y la no discriminación al colectivo LGTBIQ+ en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas tras y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Página 173 de un total de 197
Página 37 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Igualmente se asegurará que los procedimientos de prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud y acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

CAPÍTULO X. Formación y Perfeccionamiento Profesional.

Artículo 71. Principios generales y objetivos de la formación.

Ambas partes reconocen y valoran, la necesidad de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal, al objeto de adecuar las competencias del mismo a los avances científicos y organizativos, por lo que la formación comprenderá no solo las materias que las personas trabajadoras utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permita mejorar su rendimiento en el puesto de trabajo.

Dentro de la formación profesional en el trabajo, cabe distinguir entre los siguientes casos:

- Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.
- Formación complementaria, de perfeccionamiento y desarrollo profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido de los acuerdos nacionales sobre formación profesional continua por el que se regulan las acciones formativas de las personas trabajadoras asalariadas, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

De todos los cursos de formación organizados por el Hospital, se expedirán los oportunos certificados de asistencia, con especificación de horas lectivas.

La formación se realizará preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de formación obligatoria, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

Artículo 72. Plan de formación.

El plan de formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las necesidades de formación del Hospital.

Este plan se formula anualmente desde una política de formación que pretende la adquisición de las competencias necesarias para intervenir en los diferentes procesos asistenciales o no.

Este plan se ajustará al presupuesto previsto para formación

La Dirección del Hospital será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación, para ello contará con los mecanismos de participación del Comité de Empresa que en esta materia estén legalmente establecidos.

La planificación anual de la Formación tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

1. Necesidades ocupacionales o ligadas al puesto de trabajo que se hayan puesto de manifiesto en los estudios de necesidades, encuestas de satisfacción de pacientes,

Página 174 de un total de 197
Página 38 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

y cualquier otra metodología que ponga de manifiesto las carencias en su desarrollo profesional.

2. La adecuación de los conocimientos, habilidades y actitudes de personas trabajadoras a los Mapas de competencias profesionales, contribuyendo al desarrollo de su carrera profesional.

3. Las necesidades formativas para la Acreditación de personas trabajadoras y la Carrera Profesional según la ACSA, o cualquier otra entidad acreditativa.

4. Las propuestas para la adopción de programas o para el desarrollo de actividades y actuaciones de formación continuada de carácter prioritario y común para el conjunto de las personas trabajadoras.

La Dirección del Hospital será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación.

Para ello podrá contar con los mecanismos de participación del Comité de Empresa que en esta materia estén legalmente establecidos. A su vez, se encargará de solicitar, ante los órganos competentes, la acreditación de las actividades formativas que reúnan los requisitos para ello.

Así mismo la Dirección entregará al Comité de Empresa el Plan de Formación a inicios de cada ejercicio.

Artículo 73. Comisión de Formación.

Estará compuesta por un máximo de dos representantes de la Dirección y dos de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

La Comisión de Formación conocerá del desarrollo y control del Plan de Formación y en la misma se harán las propuestas oportunas. Tiene como objetivos:

- Participar en la detección de necesidades formativas.
- Conocer la propuesta de plan de formación
- Ser informada cuatrimestralmente de las actividades de formación realizadas.
- Participar en la difusión y promoción del plan de formación anual.
- Participar en el establecimiento de criterios para la selección del alumnado.
- Participar en todo momento en el seguimiento y evaluación del plan de formación anual.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en la empresa, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.

Artículo 74. Permisos Individuales de Formación (PIF).

Se entiende por permiso individual de formación aquel por el que la empresa autoriza a una persona trabajadora la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

Asimismo, de conformidad con el artículo 12.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se podrán utilizar estos permisos individuales de formación para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y

Página 175 de un total de 197
Página 39 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales, de acuerdo con lo previsto en este capítulo.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras que lo requieran el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación. La comisión de formación concretará anualmente las bases a seguir para la asignación de horas a los solicitantes.

Capítulo XI. Acción Sindical y Representación Colectiva

Artículo 75. Derecho sindical.

Las partes firmantes se someten a lo establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto en materia de participación y acción sindical.

Las horas de crédito horario sindical retribuidas podrán ser acumuladas entre los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa.

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S., Ordenanza del Sector y Legislación Laboral Vigente.

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa o en Delegadas y Delegados Sindicales, la remuneración que se garantizará durante el período de acumulación será la retribución media devengada en el semestre anterior al inicio de la Dispensa Sindical por acumulación de crédito horario sindical.

Capítulo XII. Premios, faltas y sanciones

Artículo 76. Responsabilidad del personal.

Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección Gerencia del Hospital, no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino de su conducta y observancia en los preceptos y obligaciones establecidas en este Convenio y en la legislación vigente, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que, en su caso, hubiere lugar.

Artículo 77. Faltas.

Se consideran faltas las acciones y omisiones, cometidas por el personal, que impliquen realización de hechos delictivos, carencia de las debidas condiciones de moralidad y honradez, incumplimiento de los principios de disciplina, rendimiento normal en el trabajo o imprudencia y negligencia en el cumplimiento del servicio.

Artículo 78. Clasificación de las faltas.

Página 176 de un total de 197
Página 40 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Las faltas, con arreglo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 79. Faltas leves.

Con carácter enunciativo, se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo hasta tres en un mes.
2. La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione el trabajador durante el servicio.
3. No cursar en tiempo oportuno las bajas correspondientes por enfermedad o accidente laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La dilatación, de forma consciente y deliberada, de los 20 minutos de descanso.
5. La inobservancia intrascendente de normas u obligaciones reglamentarias.
6. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio, siempre que no sea manifestada de palabra, en cuyo caso, constituirá una falta grave, según la actitud o términos empleados en la contestación.
7. La imprudencia en el trabajo respecto a las más elementales normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como descuidos negligentes en la conservación del instrumental.
8. Faltar al trabajo un día durante el periodo de un mes sin causa justificada.
9. Salir de las instalaciones del hospital o del área quirúrgica del hospital con el uniforme puesto, siempre que no medie autorización expresa de la persona con rango superior jerárquico.

Artículo 80. Faltas graves.

Tendrán, igualmente con mero carácter enunciativo, la consideración de faltas graves las siguientes:

1. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.
3. El abandono del servicio sin previo aviso y causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia se derivasen perjuicios para el Hospital, sus usuarios, o para los demás trabajadores, esta falta puede llegar a ser considerada como muy grave.
4. Ausencia al trabajo sin causa justificada dos días durante el período de un mes.
5. Pronunciar blasfemias en actos de servicios, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
8. La embriaguez, el consumo de drogas, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
9. La alteración o permuta de puestos de trabajo o turnos, sin la debida autorización de la Dirección.
10. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear instrumental o material del Centro para uso propio.
12. El dormir durante las horas de trabajo, siempre que no cause un daño irreparable, en cuyo caso será falta muy grave.

Página 177 de un total de 197
Página 41 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

13. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.
14. La desobediencia a las normas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
15. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de Seguridad e Higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

Artículo 81. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o 20 faltas en un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en el instrumental, aparataje, instalaciones, edificios, enseres o documentos del Centro.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Hospital, o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
5. El abandono del trabajo a su fin, cuando no haya acudido el relevo, y de esta actuación se desprenda un perjuicio grave.
6. Los malos tratamientos de palabra u obra a los compañeros o superiores, así como a los usuarios o sus familiares.
7. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.
8. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza. Siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.
9. El abuso de autoridad por parte de los Jefes y Superiores. La persona que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección del Hospital. Se entiende por abuso de autoridad, además de lo establecido en los reglamentos jurídicos, la extralimitación en las funciones específicas de cada cargo, con evidente desviación de manera violenta o inadecuada al normal trato que rige toda relación de convivencia.

Artículo 82. Sanciones.

Cuando el personal incurra en alguna falta, antes de proceder a imponer la sanción se comunicará al Comité de Empresa y se solicitará informe previo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse, en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves, suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
2. Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
3. Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, pudiéndose llegar hasta el despido disciplinario.

Artículo 83. Prescripción de las faltas.

La facultad del Hospital para sancionar caducará para las faltas leves a los cinco días, las faltas graves a los quince días, y las muy graves al mes días a partir de que fuera

Página 178 de un total de 197
Página 42 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

conocido el hecho o pudiera conocerse de forma fehaciente por la Dirección: y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 84. Cumplimiento de las faltas.

Las sanciones que se impongan por faltas leves se cumplirán cuando lo señale la Dirección del Centro, pero siempre dentro del plazo de los veinte días hábiles siguientes a su imposición.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezarán a cumplir dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando hayan transcurridos veinte días hábiles desde la fecha de notificación del acuerdo sin que el sancionado lo haya impugnado ante la Jurisdicción Laboral.

La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.

Artículo 85. Cancelación de las faltas.

Las sanciones se cancelarán, salvo a efectos de reincidencia, por el simple transcurso del tiempo, al siguiente tiempo:

a) Las leves, a los tres meses de su imposición.
b) Las graves, a los nueve meses de su imposición.
c) Las muy graves, a los dieciocho meses de su imposición.

Artículo 86. Premios.

El Hospital puede establecer premios en razón de la actividad sobresaliente del personal, cuando de forma individual o colectiva demuestren condiciones especiales de iniciativa, cualificación y actualización profesional, responsabilidad, disponibilidad, etc. en el cumplimiento de sus deberes, contribución a los objetivos del Hospital, humanización e identificación asistencial con el ideario de la Orden Hospitalaria que define y caracteriza al Centro.

Estos premios serán concedidos discrecionalmente por la Dirección Gerencia.

Capítulo XIII. Disposiciones varias

Artículo 87. La comisión paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo, en los términos recogidos en el presente artículo

87.1 Constitución de la Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 6 componentes, perteneciendo tres componentes a la representación empresarial, y otros tres al comité de empresa en la misma proporción a su representatividad en la Comisión negociadora constituida.

Página 179 de un total de 197
Página 43 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Las personas integrantes de esta Comisión podrán ser sustituidas por cada una de las partes a las que representan, teniendo que ser notificada por escrito cada sustitución al resto de integrantes de la Comisión.

87.2 Funcionamiento Comisión Paritaria.

a) La Comisión Paritaria designará, entre sus vocales, una Presidencia y una Secretaría.
b) La convocatoria habrá de hacerse por escrito con al menos 3 días hábiles de antelación e incluyendo imprescindiblemente el orden del día.
c) El voto de las personas que componen la comisión paritaria será proporcional a la representatividad de los firmantes del convenio colectivo.
d) Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.
e) Las decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría de sus integrantes en función de su representatividad.
f) Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que a la Comisión le sea sometido cada asunto. En caso de discrepancias y como paso previo a la jurisdicción social competente ambas partes se someterán al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) y lo previsto en la normativa aplicable.
g) Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.
h) El lugar de la reunión será el propio Hospital San Juan de Dios de Sevilla y la comparecencia obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

Disposición final.

Primera. En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se atenderá al Estatuto de los Trabajadores, Ordenanzas Laborales y demás legislación vigente.

Página 180 de un total de 197
Página 44 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL.

Grupo A. Titulado/as Universitarios/as y/o de Grado
Facultativo/a Especialista en Área
FEA Farmacia Hospitalaria
Facultativo/a
Titulado/a Superior
Psicólogo/a
Psicólogo/a AT
Enfermero/a
Podólogo/a
Fisioterapeuta
Fisioterapeuta AT
Logopeda
Logopeda AT
Terapeuta Ocupacional
Terapeuta Ocupacional AT
Pedagogo/a
Pedagogo/a AT
Trabajador/a Social
Titulado/a Medio

Página 181 de un total de 197
Página 45 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Dietista / Nutricionista
Grupo B. Técnicos/as Grado Superior.
Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico
Técnico/a Espec. Laboratorio
Técnico/a Espec. Administrativo
Técnico/a Especialista
Grupo C. Técnicos/as Grado Medio.
TCAE
Técnico/a de Farmacia
Técnico/a Medio Administrativo/a
Técnico/a Grado Medio
Oficial de Servicios Generales
Grupo D. Personal Enseñanza Básica
Auxiliar de Servicios Generales
Conserje
Personal de Limpieza
Celador/a

Página 182 de un total de 197
Página 46 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Tabla Salarial Año: 2022

		% subida:	4,0%				
Grupo	**Categoría**	**Salario Base**	**Comp. Categoría**	**Plus Transporte**	**Comp. Homologación**	**Salario Mensual**	**Salario Anual**
A	Facultativo/a Especialista en Area	1.086,33 €	1.851,73 €	84,46 €	- €	3.022,52 €	44.999,96 €
A	FEA Farmacia Hospitalaria	1.086,33 €	877,93 €	84,46 €	- €	2.048,72 €	30.392,96 €
A	Facultativo/a	1.086,33 €	617,62 €	84,46 €	- €	1.788,41 €	26.488,31 €
A	Titulado/a Superior	1.086,33 €	526,82 €	84,46 €	- €	1.697,61 €	25.126,31 €
A	Psicologo/a	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Psicologo/a AT	1.086,33 €	501,18 €	84,46 €	- €	1.671,97 €	24.741,71 €
A	Enfermero/a	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Podologo/a	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Fisioterapeuta	1.086,33 €	404,53 €	84,46 €	- €	1.575,32 €	23.291,96 €
A	Fisioterapeuta AT	1.086,33 €	404,53 €	84,46 €	- €	1.575,32 €	23.291,96 €
A	Logopeda	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Logopeda AT	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Terapeuta Ocupacional	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Terapeuta Ocupacional AT	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Pedagogo/a	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Pedagogo/a AT	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Trabajador/a Social	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Titulado/a Medio	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Dietista / Nutricionista	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
B	Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico	976,70 €	229,18 €	84,46 €	- €	1.290,34 €	19.017,26 €
B	Técnico/a Espec. Laboratorio	976,70 €	229,18 €	84,46 €	- €	1.290,34 €	19.017,26 €
B	Técnico/a Espec. Administivo	976,70 €	229,18 €	84,46 €	- €	1.290,34 €	19.017,26 €
B	Técnico/a Especialista	976,70 €	229,18 €	84,46 €	- €	1.290,34 €	19.017,26 €
C	TCAE	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
C	Técnico/a de Farmacia	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
C	Técnico/a Medio Administrativo/a	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
C	Técnico/a Grado Medio	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
C	Oficial de Servicios Generales	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
D	Auxiliar de Servicios Generales	925,57 €	90,26 €	84,46 €	- €	1.100,29 €	16.166,51 €
D	Conserje	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
D	Personal de Limpieza	925,57 €	90,26 €	84,46 €	- €	1.100,29 €	16.166,51 €
D	Celador/a	925,57 €	90,26 €	84,46 €	- €	1.100,29 €	16.166,51 €

Complementos variables	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nocturnidad (hora)	2,48 €	2,27 €	2,11 €	2,08 €
Domingos y Festivos Ordinarios (hora)	3,31 €	2,05 €	2,05 €	1,47 €
Festivos Especiales (hora)	- €	- €	- €	- €

Complemento Puesto de Trabajo	Grupo A		Grupo C
Complemento Especialidad	70,58 €		66,88 €

Guardia Médica Presencial (hora)	20,00 €
Guardia Médica Localizada (hora)	12,00 €

	Otros Pluses / Ayudas	Importe
	Comp. Personal Experiencia	57,14 €
	Ed. Infantil (no gratuita)	61,22 €
	Ed. Primaria y Ed. Infantil Gratuita	130,59 €
	Ed. Secundaria	146,88 €
	Bachillerato / Form. Profesional	163,24 €
	Universidad	179,57 €
	Nupcialidad < 2 años	81,62 €
	Nupcialidad > 2 años	163,24 €
	Ayuda de Natalidad	40,83 €
	Ayuda Hijo/a Discapacidad/ familiar	40,83 €

Página 183 de un total de 197
Página 47 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Tabla Salarial Año: 2023

		% subida:	2,0%				
Grupo	**Categoría**	**Salario Base**	**Comp. Categoría**	**Plus Transporte**	**Comp. Homologación**	**Salario Mensual**	**Salario Anual**
A	Facultativo/a Especialista en Area	1.108,06 €	1.888,77 €	86,15 €	- €	3.082,98 €	45.900,10 €
A	FEA Farmacia Hospitalaria	1.108,06 €	895,48 €	86,15 €	- €	2.089,69 €	31.000,75 €
A	Facultativo/a	1.108,06 €	629,98 €	86,15 €	- €	1.824,19 €	27.018,25 €
A	Titulado/a Superior	1.108,06 €	537,36 €	86,15 €	- €	1.731,57 €	25.628,95 €
A	Psicologo/a	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Psicologo/a AT	1.108,06 €	511,20 €	86,15 €	- €	1.705,41 €	25.236,55 €
A	Enfermero/a	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Podologo/a	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Fisioterapeuta	1.108,06 €	412,62 €	86,15 €	- €	1.606,83 €	23.757,85 €
A	Fisioterapeuta AT	1.108,06 €	412,62 €	86,15 €	35,29 €	1.642,12 €	24.287,25 €
A	Logopeda	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Logopeda AT	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	72,40 €	1.642,12 €	24.287,20 €
A	Terapeuta Ocupacional	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Terapeuta Ocupacional AT	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	72,40 €	1.642,12 €	24.287,20 €
A	Pedagogo/a	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Pedagogo/a AT	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	72,40 €	1.642,12 €	24.287,20 €
A	Trabajador/a Social	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Titulado/a Medio	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Dietista / Nutricionista	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
B	Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico	996,23 €	233,77 €	86,15 €	- €	1.316,15 €	19.397,65 €
B	Técnico/a Espec. Laboratorio	996,23 €	233,77 €	86,15 €	- €	1.316,15 €	19.397,65 €
B	Técnico/a Espec. Administivo	996,23 €	233,77 €	86,15 €	- €	1.316,15 €	19.397,65 €
B	Técnico/a Especialista	996,23 €	233,77 €	86,15 €	- €	1.316,15 €	19.397,65 €
C	TCAE	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
C	Técnico/a de Farmacia	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
C	Técnico/a Medio Administrativo/a	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
C	Técnico/a Grado Medio	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
C	Oficial de Servicios Generales	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
D	Auxiliar de Servicios Generales	944,08 €	92,07 €	86,15 €	- €	1.122,30 €	16.489,90 €
D	Conserje	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
D	Personal de Limpieza	944,08 €	92,07 €	86,15 €	- €	1.122,30 €	16.489,90 €
D	Celador/a	944,08 €	92,07 €	86,15 €	- €	1.122,30 €	16.489,90 €

Complementos variables	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nocturnidad (hora)	2,85 €	2,50 €	2,29 €	2,21 €
Domingos y Festivos Ordinarios (hora)	3,47 €	2,15 €	2,15 €	1,54 €
Festivos Especiales (hora)	12,93 €	10,73 €	9,58 €	9,00 €

Complemento Puesto de Trabajo	Grupo A		Grupo C
Complemento Especialidad	71,99 €		68,22 €

Guardia Médica Presencial (hora)	20,40 €
Guardia Médica Localizada (hora)	12,24 €

	Otros Pluses / Ayudas	Importe
Mes * 15	Comp. Personal Experiencia	58,28 €
Mes	Ed. Infantil (no gratuita)	62,44 €
Curso	Ed. Primaria y Ed. Infantil Gratuita	133,20 €
Curso	Ed. Secundaria	149,82 €
Curso	Bachillerato / Form. Profesional	166,50 €
Curso	Universidad	183,16 €
	Nupcialidad < 2 años	83,25 €
	Nupcialidad > 2 años	166,50 €
	Ayuda de Natalidad	41,65 €
Mes	Ayuda Hijo/a Discapacidad/ familiar	41,65 €

Tabla Salarial Año: 2024

		% subida:	3,0%				
Grupo	**Categoría**	**Salario Base**	**Comp. Categoría**	**Plus Transporte**	**Comp. Homologación**	**Salario Mensual**	**Salario Anual**
A	Facultativo/a Especialista en Area	1.141,30 €	1.945,43 €	88,73 €	- €	3.175,46 €	47.276,98 €
A	FEA Farmacia Hospitalaria	1.141,30 €	922,35 €	88,73 €	- €	2.152,38 €	31.930,78 €
A	Facultativo/a	1.141,30 €	648,88 €	88,73 €	- €	1.878,91 €	27.828,73 €
A	Titulado/a Superior	1.141,30 €	553,48 €	88,73 €	- €	1.783,51 €	26.397,73 €
A	Psicologo/a	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Psicologo/a AT	1.141,30 €	526,54 €	88,73 €	- €	1.756,57 €	25.993,63 €
A	Enfermero/a	1.141,30 €	479,20 €	88,73 €	- €	1.709,23 €	25.283,46 €
A	Podologo/a	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Fisioterapeuta	1.141,30 €	425,00 €	88,73 €	- €	1.655,03 €	24.470,53 €
A	Fisioterapeuta AT	1.141,30 €	425,00 €	88,73 €	70,24 €	1.725,27 €	25.524,13 €
A	Logopeda	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Logopeda AT	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	108,46 €	1.725,27 €	25.524,13 €
A	Terapeuta Ocupacional	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Terapeuta Ocupacional AT	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	108,46 €	1.725,27 €	25.524,13 €
A	Pedagogo/a	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Pedagogo/a AT	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	108,46 €	1.725,27 €	25.524,13 €
A	Trabajador/a Social	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Titulado/a Medio	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Dietista / Nutricionista	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
B	Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico	1.026,12 €	240,78 €	88,73 €	- €	1.355,63 €	19.979,53 €
B	Técnico/a Espec. Laboratorio	1.026,12 €	240,78 €	88,73 €	- €	1.355,63 €	19.979,53 €
B	Técnico/a Espec. Administivo	1.026,12 €	240,78 €	88,73 €	- €	1.355,63 €	19.979,53 €
B	Técnico/a Especialista	1.026,12 €	240,78 €	88,73 €	- €	1.355,63 €	19.979,53 €
C	TCAE	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
C	Técnico/a de Farmacia	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
C	Técnico/a Medio Administrativo/a	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
C	Técnico/a Grado Medio	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
C	Oficial de Servicios Generales	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
D	Auxiliar de Servicios Generales	972,40 €	94,83 €	88,73 €	- €	1.155,96 €	16.984,48 €
D	Conserje	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
D	Personal de Limpieza	972,40 €	94,83 €	88,73 €	- €	1.155,96 €	16.984,48 €
D	Celador/a	972,40 €	94,83 €	88,73 €	- €	1.155,96 €	16.984,48 €

Complementos variables	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nocturnidad (hora)	3,21 €	2,74 €	2,47 €	2,35 €
Domingos y Festivos Ordinarios (hora)	3,63 €	2,25 €	2,25 €	1,61 €
Festivos Especiales (hora)	13,32 €	11,05 €	9,87 €	9,27 €

Complemento Puesto de Trabajo	Grupo A		Grupo C
Complemento Especialidad	74,15 €		70,27 €

Guardia Médica Presencial (hora)	21,01 €
Guardia Médica Localizada (hora)	12,61 €

	Otros Pluses / Ayudas	Importe
Mes * 15	Comp. Personal Experiencia	60,03 €
Mes	Ed. Infantil (no gratuita)	64,31 €
Curso	Ed. Primaria y Ed. Infantil Gratuita	137,20 €
Curso	Ed. Secundaria	154,31 €
Curso	Bachillerato / Form. Profesional	171,50 €
Curso	Universidad	188,65 €
	Nupcialidad < 2 años	85,75 €
	Nupcialidad > 2 años	171,50 €
	Ayuda de Natalidad	42,90 €
Mes	Ayuda Hijo/a Discapacidad/ familiar	42,90 €

Tabla Salarial Año: 2025

% subida: **3,0%**

Grupo	Categoría	Salario Base	Comp. Categoría	Plus Transporte	Comp. Homologación	Salario Mensual	Salario Anual
A	Facultativo/a Especialista en Area	1.175,54 €	2.003,79 €	91,39 €	- €	3.270,72 €	48.695,29 €
A	FEA Farmacia Hospitalaria	1.175,54 €	950,02 €	91,39 €	- €	2.216,95 €	32.888,70 €
A	Facultativo/a	1.175,54 €	668,34 €	91,39 €	- €	1.935,27 €	28.663,44 €
A	Titulado/a Superior	1.175,54 €	570,08 €	91,39 €	- €	1.837,02 €	27.189,66 €
A	Psicologo/a	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Psicologo/a AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,29 €
A	Enfermero/a	1.175,54 €	493,57 €	91,39 €	- €	1.760,50 €	26.041,96 €
A	Podologo/a	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Fisioterapeuta	1.175,54 €	437,75 €	91,39 €	- €	1.704,68 €	25.204,65 €
A	Fisioterapeuta AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,35 €
A	Logopeda	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Logopeda AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,40 €
A	Terapeuta Ocupacional	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Terapeuta Ocupacional AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,40 €
A	Pedagogo/a	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Pedagogo/a AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,40 €
A	Trabajador/a Social	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Titulado/a Medio	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Dietista / Nutricionista	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
B	Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico	1.056,90 €	248,00 €	91,39 €	- €	1.396,30 €	20.578,92 €
B	Técnico/a Espec. Laboratorio	1.056,90 €	248,00 €	91,39 €	- €	1.396,30 €	20.578,92 €
B	Técnico/a Espec. Administivo	1.056,90 €	248,00 €	91,39 €	- €	1.396,30 €	20.578,92 €
B	Técnico/a Especialista	1.056,90 €	248,00 €	91,39 €	- €	1.396,30 €	20.578,92 €
C	TCAE	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
C	Técnico/a de Farmacia	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
C	Técnico/a Medio Administrativo/a	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
C	Técnico/a Grado Medio	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
C	Oficial de Servicios Generales	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
D	Auxiliar de Servicios Generales	1.001,57 €	97,67 €	91,39 €	- €	1.190,64 €	17.494,01 €
D	Conserje	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
D	Personal de Limpieza	1.001,57 €	97,67 €	91,39 €	- €	1.190,64 €	17.494,01 €
D	Celador/a	1.001,57 €	97,67 €	91,39 €	- €	1.190,64 €	17.494,01 €

Complementos variables	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nocturnidad (hora)	3,57 €	2,97 €	2,65 €	2,49 €
Domingos y Festivos Ordinarios (hora)	3,79 €	2,34 €	1,68 €	1,68 €
Festivos Especiales (hora)	13,72 €	11,38 €	10,16 €	9,55 €

Complemento Puesto de Trabajo	Grupo A		Grupo C
Complemento Especialidad	76,37 €		72,38 €

Guardia Médica Presencial (hora)	21,64 €
Guardia Médica Localizada (hora)	12,99 €

	Otros Pluses / Ayudas	Importe
Mes * 15	Comp. Personal Experiencia	61,83 €
Mes	Ed. Infantil (no gratuita)	66,24 €
Curso	Ed. Primaria y Ed. Infantil Gratuita	141,32 €
Curso	Ed. Secundaria	158,94 €
Curso	Bachillerato / Form. Profesional	176,65 €
Curso	Universidad	194,31 €
	Nupcialidad < 2 años	88,32 €
	Nupcialidad > 2 años	176,65 €
	Ayuda de Natalidad	44,19 €
Mes	Ayuda Hijo/a Discapacidad/ familiar	44,19 €

Página 186 de un total de 197
Página 50 de 50
CVE: BOP-SE-2024-023016
Nº 23 - jueves 01 de febrero de 2024
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Junta de Andalucía

Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul
Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

ACUERDO de la Delegación Territorial en Sevilla de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul para la apertura de un período de información pública y alegaciones con motivo de la solicitud de autorización de ocupación de las Vías Pecuarias denominadas " Cañada Real de Morón" y " Cordel de Morón de la Frontera", sitas en el Término Municipal de Paradas y Marchena,en la provincia de Sevilla. Expediente: VP/536/2022.

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

ACUERDO

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo a la ocupación de vías pecuarias. Expediente: VP/536/2023.

Denominación: OCUPACIÓN PARA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SUSTITUCIÓN DE TRAMOS EN LA LAMT "PARRONAL" 15 kV EN LA SUBESTACIÓN MARCHENA, EN LOS TT.MM DE "MARCHENA" Y "PARADAS" (SEVILLA) POR CRUCE DE LÍNEA ELÉCTRICA AÉREA ENTRE LOS APOYOS 2-3.

Vías Pecuarias: "CAÑADA REAL DE MORÓN" y " CORDEL DE MORÓN DE LA FRONTERA"

Superficie: 390,00 m2

Término Municipal: PARADAS y MARCHENA (SEVILLA).

Promovido por : EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES SLU

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

Tercero. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, a través de la url: https://juntadeandalucia.es/organismos/sostenibilidadmedioambienteyeconomiaazul/servicios/participacion/todos-documentos.html así como en esta Delegación Territorial en Sevilla de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, sita en Avda. De Grecia, n.º 17 (Edificio Administrativo Los Bermejales), en horario de 9,00 horas a 14,00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos (previa cita).

Avda. de Grecia, 17
41012 - Sevilla

T: 955 121 144
delegacion.dtse.csmaea@juntadeandalucia.es

CONCEPCION GALLARDO PINTO		22/01/2024	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJA6HZ8HLYPS9NNGKWTYTG7ZJN2S	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul
Delegación Territorial en Sevilla

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

La Delegada Territorial,
(la fecha la de la firma digital)

Fdo: Concepción Gallardo Pinto

CONCEPCION GALLARDO PINTO		22/01/2024	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJA6HZ8HLYPS9NNGKWTYTG7ZJN2S	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Junta de Andalucía

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos
Consejería de Industria, Energía y Minas
Delegación Territorial en Sevilla

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL EN SEVILLA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS, Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN SEVILLA POR LA QUE SE CONVOCA PARA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS AFECTADAS POR LA CONSTRUCCIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS ELÉCTRICAS DE EVACUACIÓN ASOCIADA A LA INSTALACIÓN DE GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA DENOMINADA "SUBESTACIÓN ELÉCTRICA ATENEA 30/220 KV Y LÍNEA AÉREA 220 KV ATENEA - MARCHAMORÓN", UBICADA EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE LOS MOLARES, UTRERA Y ALCALÁ DE GUADAÍRA (SEVILLA)

Nuestra referencia: SVE/JGC/RMM

Expediente: 287.535
R.E.G.: 4.365

Por Resolución de fecha 7 de septiembre de 2023, la Delegación Territorial en Sevilla de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas, se concede a favor de la mercantil la declaración en concreto de utilidad pública, a efectos de expropiación forzosa de los bienes y derechos necesarios para su establecimiento y de la imposición y ejercicio de la servidumbre de paso, de la infraestructura de evacuación de la instalación de generación de energía eléctrica denominada "SUBESTACIÓN ELÉCTRICA ATENEA 30/220 KV Y LÍNEA AÉREA 220 KV ATENEA - MARCHAMORÓN", ubicada en los términos municipales de Molares, Utrera y Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

Efectuadas las notificaciones pertinentes establecidas en la norma, dicha resolución se ha publicado en los siguientes boletines oficiales:

- BOJA n.º 183 de viernes 22 de septiembre de 2023 (utilidad pública)
- BOP n.º 229 de lunes 25 de septiembre de 2023 (utilidad pública)
- BOE n.º 226 de viernes 29 de septiembre de 2023 (utilidad pública)

Las características principales de la instalación eléctrica son las siguientes:

Peticionario: Atenea Sostenible, S.L. (B-56126931)
Domicilio: Calle Gabriel Ramos Bejarano, 114, C.P. 14014 (Córdoba)
Denominación de la instalación: Subestación Atenea 30/220 kV y LAAT 220 kV Atenea-Marchamorón
Términos municipales afectados: Los Molares, Utrera y Alcalá de Guadaíra
Emplazamiento de la SET: Parcela 2 del polígono 7 del término municipal de Los Molares
Finalidad de la Instalación: Evacuación de las instalaciones de producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica (Grupo 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) relacionadas a continuación:

INSTALACIÓN	PROMOTOR	EXPEDIENTE
HSF ANUBIS	ANUBIS ENERGÍA, S.L.	284.563

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	19/01/2024	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmEUAAV5CSK7ZHWDAFL7JLXVZAD	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

HSF AFRODITA	AFRODITA SOLAR, S.L.	284.566
HSF DEMETER	DEMETER ENERGÍA, S.L.	284.562

Las características principales de la **infraestructura de evacuación** son:

Subestación eléctrica denominada “Atenea 30 /220 kV”

Parque de 220 kV:
- Posición exterior mixta línea-transformador 30/220 kV
- Tipo: Convencional

Sistema de 30 kV en celdas prefabricadas en el interior de edificio, esquema simple barra, compuesto por:
- 1 Celda de secundario de transformador de potencia
- 3 Celdas de línea
- 1 Celda de Batería de Condensadores
- 1 Celda de Servicios Auxiliares

Servicios Auxiliares:
- 1 Transformador 30/0,4 kV 250 kVA
- 1 Grupo Electrógeno 25 kVA

Banco de condensadores 20 MVAr
Edificio de control, medida y mantenimiento
Emplazamiento: Parcela 2 del polígono 7
Término municipal afectado: Los Molares

Línea Eléctrica de evacuación de 220 kV:

- Origen: Pórtico SE Atenea 30/220 kV
- Final: Pórtico SE Marchamorón, objeto de proyecto y tramitación independiente
- Tensión: 220 kV
- Categoría: Especial
- Longitud: 10.006,41 metros
- Tipo: Aérea, simple circuito, 337-AL1/44-ST1A (LA-380)
- Frecuencia: 50 Hz
- Términos municipales afectados: Los Molares, Utrera y Alcalá de Guadaíra

Dicha declaración lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados, e implica la urgente ocupación, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y con el artículo 149.1 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación, adquiriendo la empresa solicitante la condición de beneficiario en el expediente expropiatorio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2. de la Ley de Expropiación Forzosa.

En su virtud, esta Delegación de la Junta de Andalucía en Sevilla, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, ha resuelto convocar a los titulares de bienes y derechos afectados para que comparezcan en el/los Ayuntamiento/s donde radica la finca afectada, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el precitado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y, si procediera, el de la de ocupación definitiva.

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	19/01/2024	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmEUAAV5CSK7ZHWDAFL7JLXVZAD	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

El levantamiento de actas previas a la ocupación tendrá lugar **los días 9 y 10 de abril de 2024, en horario de mañana, en los ayuntamientos de Alcalá de Guadaíra y de Utrera respectivamente (Sevilla).** El orden de levantamiento de Actas se comunicará a cada interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el tablón de edictos del Ayuntamiento señalado y como **ANEXO** de este anuncio.

Si por causa de fuerza mayor no pudiera realizarse el levantamiento de la mencionada acta previa a la ocupación de las fincas, se entiende que se realizará el primer día hábil siguiente, con igual horario.

A dicho acto los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del Impuesto de Bienes Inmuebles, pudiendo acompañarse, a su costa, de perito y un notario, si lo estiman oportuno.

En el caso de que se haya obtenido algún tipo de acuerdo escrito con la empresa beneficiaria, relativo al asunto, no será precisa la asistencia, aportándose en todo caso dicho acuerdo alcanzado con la misma.

El presente anuncio se notificará al/a los Ayuntamiento/s donde discurren las fincas afectadas, así como a los interesados con domicilio conocido, y se publicará en el Boletín Oficial del Estado, el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, tablón de edictos del/de los referido/s ayuntamiento/s y, al menos, en dos periódicos de la provincia. Asimismo, servirá de notificación a los interesados desconocidos o de ignorado domicilio a los efectos de lo previsto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Este acto se hace público para que, si existieran terceras personas que se consideraran de mejor derecho, puedan comparecer en el día, hora y lugar indicado para formular la reclamación que estimen oportuna, para lo que tendrán que acudir provistos de la documentación en que fundamenten su intervención.

Se hace constar igualmente que, hasta el momento del levantamiento de actas de pago y ocupación, los interesados podrán formular por escrito ante esta Delegación del Gobierno alegaciones a los únicos efectos de corregir posibles errores en la descripción de los inmuebles afectados, así como examinar el expediente en el que figuran las características de las parcelas y el detalle de los bienes objeto de expropiación, con sus derechos y accesorios.

Se advierte expresamente que la incomparecencia no impedirá la redacción de las oportunas actas, y que, de no recibir los justiprecios, estos serán consignados en la Caja General de Depósitos, Servicio de Tesorería de la Delegación de Gobierno de Sevilla.

En el expediente expropiatorio, la mercantil Atenea Sostenible, S.L. (CIF B-56126931) asume la condición de entidad beneficiaria.

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	19/01/2024	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmEUAAV5CSK7ZHWDAFL7JLXVZAD	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Anexo: Horario de citaciones

EL DELEGADO TERRITORIAL

ANEXO

LUGAR CONVOCATORIA	PROPIETARIOS	FECHA	HORA	PARCELA PROYECTO	POL.	PAR.	TÉRMINO MUNICIPAL AFECTADO
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	Adela García Guzmán María del Mar García Guzmán Margarita García Guzmán	9/4/2024	9:00	4L	19	21	Alcalá de Guadaíra
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	Comercial de Vehículos Castejón S.L.	9/4/2024	9:30	5L	19	7	Alcalá de Guadaíra
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	Dolores González Domínguez	9/4/2024	10:00	11L	20	9	Alcalá de Guadaíra
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	Bucare S.L.	9/4/2024	10:30	13L	20	35	Alcalá de Guadaíra
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	Bucare S.L.	9/4/2024	11:00	18L	20	5	Alcalá de Guadaíra
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	Miguel González Mellado José Manuel González Morales Juan Miguel González Morales Alberto González Morales	9/4/2024	11:30	14L	20	8	Alcalá de Guadaíra
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	Miguel González Mellado José Manuel González Morales Juan Miguel González Morales Alberto González Morales	9/4/2024	12:00	19L	20	24	Alcalá de Guadaíra
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	José Manuel González Morales Juan Miguel González Morales Alberto González Morales	9/4/2024	12:30	20L	20	25	Alcalá de Guadaíra
Ayuntamiento Alcalá de Guadaíra	Dolores González Domínguez	9/4/2024	13:00	16L	20	23	Alcalá de Guadaíra

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	19/01/2024	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmEUAAV5CSK7ZHWDAFL7JLXVZAD	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

LUGAR CONVOCATORIA	PROPIETARIOS	FECHA	HORA	PARCELA PROYECTO	POL.	PAR.	TÉRMINO MUNICIPAL AFECTADO
Ayuntamiento de Utrera	Jaime Muñoz Conde María Jesús Usabiaga Elgarresta	10/4/2024	10:00	23L	12	222	Utrera
Ayuntamiento de Utrera	María Gema González Carrascosa Bassadone Triana González Carrascosa Vega María Teresa González Carrascosa Bassadone Rafael González Carrascosa Bassadone Marta González Carrascosa Bassadone	10/4/2023	10:30	25L	12	215	Utrera

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	19/01/2024	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmEUAAV5CSK7ZHWDAFL7JLXVZAD	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Código seguro de Verificación : GEN-ef69-6283-c988-d9b3-aace-500e-0f4e-ba2b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

GOBIERNO
DE ESPAÑA

SUBDELEGACIÓN
DEL GOBIERNO EN SEVILLA

ÁREA DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

Corrección de errores del Anuncio del Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla, por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa, declaración de impacto ambiental, autorización administrativa de construcción y declaración, en concreto, de utilidad pública de las instalaciones contempladas en los proyectos de línea aérea de transporte de energía eléctrica de doble circuito a 400 kV Carmona-Villanueva del Rey, la nueva subestación Villanueva del Rey 400kV (Écija) y la ampliación de la subestación de Carmona 400kV, todos ellos en la provincia de Sevilla. Expte: 171/2023

Con fecha viernes 26 de enero de 2024 se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla número 19, Anuncio del Área de Industria y Energía por el que se sometía a información pública la tramitación de solicitud de autorización administrativa previa, declaración de impacto ambiental, autorización administrativa de construcción, y declaración, en concreto, de utilidad pública de las instalaciones contempladas en los proyectos de:

- línea aérea de transporte de energía eléctrica, de doble circuito a 400 kV, Carmona-Villanueva del Rey,
- subestación Villanueva del Rey 400kV (Écija) y
- ampliación de la subestación de Carmona 400Kv

promovidos por Red Eléctrica de España S.A.U. en la provincia de Sevilla en el que se incluía una relación de bienes y derechos afectados por la declaración, en concreto, de utilidad pública que ha resultado ser incompleta.

Advertido el error material en dicha relación de bienes y derechos afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a su rectificación mediante la presente corrección de errores que consiste en la inserción de una nueva tabla que debe añadirse a las ya publicadas en el Anuncio del Área de Industria y Energía publicado con fecha viernes 26 de enero de 2024, en Boletín Oficial de la provincia de Sevilla número 19, por el que se somete a información pública la tramitación autorización administrativa previa, declaración de impacto ambiental, autorización administrativa de construcción, y declaración, en concreto, de utilidad pública del expediente e instalaciones citadas.

Tabla Añadida: SUBESTACIÓN VILLANUEVA DEL REY 400/220 kV Y ACCESO

.

T.M Écija (Sevilla)

Los Organismos Oficiales se incluyen con carácter informativo.

CSV : GEN-ef69-6283-c988-d9b3-aace-500e-0f4e-ba2b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : JOSE MANUEL ALMENDROS ULIBARRI | FECHA : 29/01/2024 11:13 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-ef69-6283-c988-d9b3-aace-500e-0f4e-ba2b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

Parcela Proyecto	Propietario	Referencia Catastral	Polígono	Parcela	Superficie parcela (m²)	Ocupación Pleno dominio Subestación (m²)	Ocupación Pleno dominio Acceso (m²)	Ocupación Temporal (m²)	Reposición de camino (m²)	Naturaleza del terreno
1	MARTÍNEZ FRANCO ISABEL // RUIZ MARTÍNEZ MARÍA PATROCIONIO // RUIZ MARTÍNEZ MANUEL // RUIZ MARTÍNEZ ELIZABETH	41039A05600041	56	41	169.960	1.646	1.342	1.268	-	AGRARIO
2	RODRÍGUEZ RUIZ FRANCISCO	41039A05600278	56	278	16.024	9.170	240	240	-	AGRARIO
3	RODRÍGUEZ GÓMEZ ANA	41039A05600052	56	52	30.947	18.645	446	418	-	AGRARIO
4	AYUNTAMIENTO DE ÉCIJA	41039A05609003	56	9003	16.329	9.529	466	623	466	AGRARIO
5	EXPLO-AGRISAN SL	41039A05600331	56	331	185.751	622	-	275	-	AGRARIO
6	AYUNTAMIENTO DE ÉCIJA	41039A05609002	56	9002	11.341	-	-	33	-	AGRARIO
7	EVACUACIÓN VILLANUEVA DEL REY SL	41039A05600401	56	401	145.909	-	-	101	-	AGRARIO

Sevilla, 29 de enero de 2024.- El Director del Área de Industria y Energía, José Manuel Almendros Ulibarri

CSV : GEN-ef69-6283-c988-d9b3-aace-500e-0f4e-ba2b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : JOSE MANUEL ALMENDROS ULIBARRI | FECHA : 29/01/2024 11:13 | Sin acción específica

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

REFUERZO EXTERNO DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL DE SEVILLA
Avda. de la Buhaira, 26. 7ª Planta, Edificio Noga, Sevilla

Tfno. 600 158 075 /Fax 955 04 32 39

Órgano reforzado: Juzgado de lo Social nº 2 de SevillaN.I.G.: 4109144420230011994.
Procedimiento: Despidos / Ceses en general 861/2023. Negociado: RE
Materia: Despido
De: FRANCISCO CAYUSO BUENO y ADMINISTRADOR UNICO DE G&F&S SECURITY GROUP S.L.
Abogado/a: JOSE ERNESTO SANTOS POVEDANO
Contra: GFS SECURITY GROUNP SL y NORVIK SECURITY SERVICES S.L.

EDICTO

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Maria Teresa Munitiz Ruiz hago saber:

Que en los autos DSP 861/2023 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a GFS SECURITY GROUNP SL, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el **15/02/2024 a las 10:30 horas, en la Sala de Vistas N° 9 Planta Primera (Avda. de la Buhaira, 26) de este Juzgado.**

La cédula de citación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a GFS SECURITY GROUNP SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l Sevilla.

En Sevilla, en el día de la firma.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Es copia auténtica de documento electrónico

Código:	OSEQRR3KN9XJH5VQYP2VCUBMXDXH9Z	**Fecha**	30/01/2024
Firmado Por	MARIA TERESA MUNITIZ RUIZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	**Página**	1/1

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Nº 3 de Sevilla REFUERZO NUEVO

N.I.G.: 4109144420210016220.

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1353/2021. Negociado: RN

Materia: Reclamación de Cantidad

De: JOSE TORO CABELLO

Abogado/a: MARIA VIRTUDES ANDRADE LORENTE

Contra: AUXSERVICE SERVICIOS GENERALES Y MEDIAMBIENTALES SLU, FOGASA, URBASER S.A, GENERAL QUINTO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES SLU y FRANCISCO JAVIER CASTRO ESTEBAN

Abogado/a: FRANCISCO JAVIER CASTRO ESTEBAN y LETRADO DE FOGASA - SEVILLA

EDICTO

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Mª TERESA MUNITIZ RUIZ hago saber:

Que en los autos ORD 1353/2021 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a AUXSERVICE SERVICIOS GENERALES Y MEDIAMBIENTALES SLU y a GENERAL QUINTO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES SLU, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 14/02/2024 a las 11.30 h y 11:40 horas, en la Sala de Vistas Nº 14 Planta Séptima (Avda. de la Buhaira, 26) de este Juzgado.

La cédula de citación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a AUXSERVICE SERVICIOS GENERALES Y MEDIAMBIENTALES SLU y GENERAL QUINTO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES SLU, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l SEVILLA.

En Sevilla, en el día de la firma.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Es copia auténtica de documento electrónico

Código:	OSEQR3RUB9KG8TLFTYJSJ6WMXHNLTF	**Fecha**	30/01/2024
Firmado Por	MARIA TERESA MUNITIZ RUIZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	**Página**	1/1