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

[20 anuncios]

Administración Local

Diputación de Sevilla

- Área de Concertación

▪ Bases de la convocatoria de subvenciones a municipios, salvo la capital, y entidades locales autónomas de la provincia para la contratación de asistencias técnicas de su ámbito competencial para 2025

▪ Extracto núm. 178395 de las bases de la convocatoria de subvenciones a municipios, salvo la capital, y entidades locales autónomas de la provincia para la contratación de asistencias técnicas de su ámbito competencial para 2025 (BDNS código 820744)

Ayuntamientos

- Albaida del Aljarafe

▪ Aprobación inicial del convenio de colaboración con el CDP María Inmaculada para el desarrollo de la fase de formación de las enseñanzas de 1.º GDCFGM

▪ Aprobación inicial del convenio con Formatec, SA, para articular el desarrollo de planes formativos de Formación Profesional de Grado A

- Alcalá de Guadaira

▪ Aprobación inicial de la séptima modificación del proyecto de urbanización del sector SUO-8 «SUP-R3B Norte»

- Las Cabezas de San Juan

▪ Aprobación de los padrones fiscales del primer semestre de 2025

- Carmona

- Aprobación inicial del presupuesto general del ejercicio 2025

- Coripe

- Padrón fiscal del impuesto sobre gastos suntuarios (cotos de caza) para 2025

- Dos Hermanas

- Bases de la convocatoria del proceso de selección de participantes en los itinerarios formativos del proyecto «Clave DH» en el marco del Programa de empleo, educación, formación y economía social del Fondo Social Europeo plus (FSE+), período 2021-2027

- Montellano

- Padrón fiscal de la tasa por suministro de agua para el bimestre de enero/febrero 2025

- La Puebla de Cazalla

- Padrón fiscal de la tasa por recogida de basura del primer trimestre de 2025

- La Puebla del Rio

- Lista provisional de personas admitidas y excluidas de la convocatoria para la provisión, en turno libre, de una plaza de Graduado Social (Técnico en Relaciones Laborales), vacante en la plantilla de personal funcionario (OEP 2022)

- La Rinconada

- Aprobación definitiva de la modificación núm. 4 de la ordenación pormenorizada del sector SUO/SJ-1 «San José Norte»

- San Juan de Aznalfarache

- Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria núm. 1/2025 mediante crédito extraordinario

- Sevilla

- Anuncio de interposición de recurso contencioso-administrativo núm. 62/2025-B y emplazamiento

Otras Entidades Locales

- Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija

- Aprobación del acuerdo marco del personal funcionario

Administración Autonómica

Junta de Andalucía

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

- Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Lebrija con vigencia desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia al 31 de diciembre de 2027

- Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector del comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla para 2025

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

- Resolución de autorizaciones administrativas de instalación eléctrica para autoconsumo «Cubierta Solar Banales» (Expte. 293623 / REG: 6237)

Otras Entidades

Públicas

- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Sevilla

- Extracto núm. 178901 de la convocatoria de ayudas para el programa Xpande 2025 (BDNS código 822063)

Diputación Sevilla

ÁREA DE CONCERTACIÓN
Asistencia Técnica Municipal

ANUNCIO
Área de Concertación

Mediante la Resolución n.º 1329/2025 de fecha 14/03/2025 se aprobaron las Bases y Convocatoria de Subvenciones para el año 2025 a conceder en concurrencia no competitiva a municipios, salvo la capital, y Entidades Locales Autónomas de la provincia, para la contratación de asistencias técnicas de su ámbito competencial.

De acuerdo a lo estipulado en el dispositivo tercero de la misma, se procede a publicar el contenido de las indicadas Bases Reguladoras que quedan como sigue:

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A CONCEDER POR EL ÁREA DE CONCERTACIÓN EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA A ENTIDADES LOCALES PARA LA CONTRATACIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL ADECUADO DESARROLLO DE SU ÁMBITO COMPETENCIAL 2025.

BASE 1ª.- Régimen Jurídico

Las subvenciones que se convocan se regirán por las presentes bases reguladoras y en lo no previsto en ellas, por lo determinado en las siguientes normas:

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, (en adelante LGS).
- Reglamento de la mencionada Ley, aprobado por el Real Decreto 887/2006 de 21 de julio, (en adelante RLGS).
- Ordenanza General de Subvenciones publicada en el BOP 104 de 9 de mayo de 2023.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases del Régimen Local,
- Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD).
- Reglamento general de protección de datos (RGPD).
- Demás legislación que resulte aplicable.

Además, al generarse para la Diputación de Sevilla obligaciones de contenido económico, también será de aplicación el régimen general de los procedimientos de gestión, ejecución y control del gasto público establecidos en el 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, el RD 500/1990, de 20 de abril, y las Bases de Ejecución del Presupuesto de la Diputación.

Las subvenciones se otorgarán bajo los principios de objetividad, publicidad, transparencia, eficacia en sus objetivos específicos y eficiencia en la asignación de los recursos públicos. Tienen carácter voluntario y eventual y no comportan motivo de prioridad o preferencia alguna para futuras solicitudes o convocatorias.

Teniendo en cuenta que el artículo 55 del Reglamento de la LGS permite que las bases reguladoras puedan exceptuar del requisito de fijar un orden de prelación entre las solicitudes presentadas que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria, las que se aprueben en el marco de estas bases se desarrollarán en régimen de concurrencia no competitiva que se caracteriza

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	1/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

por no establecer criterios de valoración sino que todas las solicitudes que cumplan determinados requisitos serán atendidas de forma individualizada dentro de las limitaciones presupuestarias de la convocatoria.

BASE 2ª.- Objeto de la Convocatoria y actuaciones subvencionables

En el marco de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación de Sevilla y del Plan Estratégico de Subvenciones del Área de Concertación, Línea de actuación nº3, aprobado por Resolución 9442/2023 de fecha 22/12/2023. Las presentes Bases Reguladoras tienen por objeto regular la Convocatoria por la que se regirá la concesión de subvenciones a conceder por el Área de Concertación para financiar la prestación de asistencia técnica que precisen realizar los municipios de la provincia de Sevilla (con excepción de la capital) y Entidades Locales Autónomas (ELAS), en la ejecución y desarrollo de su esfera competencial de acuerdo con lo determinado en la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

Los objetivos que se pretenden conseguir con la concesión de las indicadas subvenciones es contribuir a que los municipios y ELAS de la provincia puedan contratar la prestación de asistencia técnica para:

- Redacción de Proyectos y/o Planes para desarrollos urbanos (Plan de Emergencia; Plan Especial de Actuación Local; Estudio de Viabilidad; Plan de Movilidad Urbana; levantamiento topográfico; amojonamiento de parcelas, entre otros).

- Redacción de Planes y/o Estudios en materia urbanística (Planes de Ordenación Urbana, Planes Parciales de Ordenación, Planes de Reforma Interior, Estudios de Ordenación, Planes Especiales como el de Protección de Patrimonio Histórico, entre otros).

- Redacción de pliegos de contratación que presenten unas peculiares características cuya redacción requiera de una adaptación concreta a la normativa de Planes Europeos o Estatales especialmente complejos.

- Elaboración de Estrategias Municipales y sus correspondientes Planes de trabajo para la participación en proyectos europeos, (diagnóstico e identificación de los retos del municipio en el marco de las prioridades marcadas por la Unión Europea; identificación de las líneas de acción para fomentar la participación del municipio en iniciativas y proyectos europeos; estudio de líneas de financiación europea para el municipio; Planes de trabajo para el desarrollo de la Estrategia, entre otros).

- Elaboración del Plan de Acción Local para la ejecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda Urbana 2030.

- Redacción de Proyectos relacionados con materia medioambiental (Estudio Acústico; Calificación Ambiental; Estudio Hidrogeológico; Certificados de Eficiencia Energética; Estudio Vertidos Aguas, entre otros).

- Asistencia técnica en materias relacionadas con la informática, seguridad, así como protección de datos (Plan de Medidas Antifraude; Ciberseguridad; Sistema Interno de Información; Administración Electrónica; Plataformas Informáticas, entre otros).

Página 5 de un total de 243
Página 2 de 23
CVE: BOP-SE-2025-057001
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	2/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

- Redacción de Planes de Igualdad conforme a la normativa vigente en dicho ámbito.- Realización/actualización del Inventario Municipal, con el fin de permitir a los municipios y ELAS que puedan garantizar una gestión eficaz y eficiente de sus bienes y derechos.

- Asistencia técnica en materia de gestión financiera (auditorías; control financiero; estudio de costes, entre otros).

- Y cualesquiera actuaciones que requieran la contratación de asistencia técnica para la ejecución y desarrollo de su esfera competencial, de conformidad con lo determinado en el párrafo primero de la presente base.

BASE 3ª.- Requisitos para obtener la condición de entidad beneficiaria de la subvención

Tendrán la consideración de beneficiarios los municipios de la provincia de Sevilla (excepto su capital) y entidades locales autónomas de la misma que vayan a realizar la actividad que fundamenta su otorgamiento y que se encuentren en situación legítima para su concesión, debiendo acreditarse que no concurre ninguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 13 de la LGS. Las actuaciones a subvencionar deberán cumplir con los siguientes requisitos:

• Que no se trate de actuaciones que hayan sido subvencionadas por alguno de los Planes o Convocatorias de la Diputación Provincial de Sevilla.

• Que se realicen en el plazo de QUINCE MESES, a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria. Dicho plazo podrá ser objeto de ampliación, de acuerdo con lo determinado en al artículo 32 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

• La asistencia técnica deberá estar relacionada con la esfera competencial definida en los artículos 25 y 26 de la LRBRL la establecida en la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía conforme a lo determinado en la BASE 2ª.

• En la memoria descriptiva que se presente en la solicitud (Anexo II) deberá quedar justificada la necesidad de la contratación de la asistencia técnica de que se trate para la cual se solicita la subvención, así como la finalidad que se pretende conseguir con la misma.

• El presupuesto (Anexo III) debe ser coherente con la asistencia técnica solicitada e incluir gastos directamente relacionados con la prestación de la misma. Deberán distinguirse los gastos incluidos en el mismo, desglosándose el importe de cada uno de ellos, así como el IVA.

• En caso de que exista otra fuente de financiación para la prestación de la asistencia técnica objeto de subvención deberá indicarse esta, así como el importe de la misma.

BASE 4ª.- Importe máximo de subvención a conceder.

La cuantía máxima de las subvenciones a otorgar consistirá en una aportación de **hasta un 100% del presupuesto presentado para cada una de las solicitudes de asistencia técnica** que se soliciten por cada municipio o ELA, de conformidad con lo establecido en la BASE 2ª y **con el límite máximo para el**

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	3/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

total de ellas para cada municipios y ELAS, de los siguientes importes:

POBLACIÓN*	IMPORTE MÁXIMO DE SUBVENCIÓN A OTORGAR PARA EL TOTAL DE ASISTENCIAS TÉCNICAS SOLICITADAS POR MUNICIPIO
Entidades Locales Autónomas	35.000 EUROS
Municipios con población inferior a 10.000 habitantes	45.000,00 EUROS
Municipios con población igual o superior a 10.000 e inferior a 20.000 habitantes	65.000,00 EUROS
Municipios con población igual o superior a 20.000 habitantes	85.000,00 EUROS

**La población de referencia se tomará de las cifras oficiales de población de los municipios en aplicación de la Ley de Reguladora de Bases del Régimen Local (Art. 17).*

La subvención definitiva a conceder será considerada como **importe cierto o fijo** de acuerdo al artículo 32.2 del RLGS, entendiéndose que queda de cuenta del beneficiario la diferencia de financiación, en caso de ser necesaria, para la total ejecución de la actividad subvencionada. Asimismo, deberá ser reintegrada la parte de financiación otorgada unicamente por el importe de esta que rebasase el coste del proyecto subvencionado.

BASE 5ª.- Asignación presupuestaria y forma de pago de las subvenciones

Para atender a las solicitudes de subvención, se encuentran disponibles un total de 5.855.000,00 euros distribuidos en las siguientes aplicaciones presupuestarias:

2025-2026

Presupuesto 2025
4.098.500,00 euros (70% para hacer frente al primer pago de las subvenciones a conceder), con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

2202.94200.46200_ 4.049.500,00€
2202.94200.46800_ 49.000,00€

Presupuesto 2026
1.756.500,00 euros (30% para hacer frente al segundo pago de las subvenciones a conceder) con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias o similares:

2202.94200.46200_ 1.735.500,00€
2202.94200.46800_ 21.000,00€

La concesión de las subvenciones estará limitada por la disponibilidad presupuestaria existente en los Presupuestos 2025 y 2026.

La Diputación de Sevilla podrá dejar sin efecto las convocatorias que no hayan sido objeto de resolución de concesión, así como suspenderlas, por motivos de cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	4/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

El régimen de control de las subvenciones se realizará por la Intervención de Fondos Provinciales tanto de forma previa como a posteriori.

Las subvenciones que se concedan serán abonadas de la siguiente forma:

- El **70% del importe de la subvención concedida se abonará con la resolución de concesión definitiva de la subvención**, una vez presentados por las entidades beneficiarias los correspondientes certificados de estar al corriente de obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, con la Hacienda Autonómica de Andalucía y con la Tesorería General de la Seguridad Social. Los indicados certificados habrán de estar referidos específicamente a efecto de subvenciones.

- El reconocimiento de la obligación y el **pago del 30% restante será abonado** mediante la correspondiente resolución de aprobación tras la presentación por la entidad beneficiaria de la justificación de acuerdo a lo estipulado en estas bases, abonándose únicamente gastos que se consideren subvencionables y una vez presentados por las entidades beneficiarias los correspondientes certificados de estar al corriente de obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, con la Hacienda Autonómica de Andalucía y con la Tesorería General de la Seguridad Social. Los indicados certificados de estar al corriente habrán de estar emitidos específicamente a efectos de subvenciones.

BASE 6ª.- Gastos subvencionables

6.1. Gastos subvencionables

Serán gastos subvencionables aquellos directamente relacionados con la prestación de la asistencia técnica para la cual se solicita subvención y resultar estrictamente necesarios para la adecuada ejecución de esta. En concreto, se considerarán gastos subvencionables los contemplados en el contrato de asistencia técnica que se celebre, los cuales a su vez vendrán recogidos en el presupuesto presentado junto a la solicitud de subvención, (ANEXO III).

Se considerarán gastos subvencionables los realizados desde la publicación de la convocatoria y hasta la finalización del plazo de ejecución indicado en la BASE 3ª, debiendo ser efectivamente abonados con anterioridad a la finalización del plazo de justificación determinado en la BASE 18ª.

En los términos establecidos en el art. 31.3 de la Ley General de Subvenciones, cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la legislación sobre contratos del sector público para el contrato menor, la Entidad beneficiaria deberá presentar en la justificación de las subvenciones, relación de las ofertas presentadas en el procedimiento de licitación, entre las que debe constar la elegida, que deberá responder a los criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse en la memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa y que mejor responda al principio calidad-precio.

En ningún caso se consideran gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación.

6.2. Gastos no subvencionables

No serán subvencionables los gastos correspondientes a las retribuciones

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	5/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

del personal propio de la entidad, los intereses deudores de cuentas bancarias, intereses, recargos y sanciones administrativas y penales, gastos de procedimientos judiciales, ni costes indirectos.

BASE 7ª.- Régimen de compatibilidad de las subvenciones

Las subvenciones concedidas serán compatibles con la percepción de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, salvo actuaciones que hayan sido subvencionadas por alguno de los Planes o Convocatorias de la Diputación Provincial de Sevilla.

La entidad beneficiaria se compromete a comunicar a la Diputación, la obtención de estas subvenciones y tendrá en cuenta que el importe de la subvención concedida en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada. En tal caso se procederá al reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad subvencionada, así como la exigencia del interés de demora correspondiente (art.37.3 LGS).

BASE 8ª.- Entidades Colaboradoras

No se prevé la participación de entidades colaboradoras. Las subvenciones se concederán directamente a los municipios, o entidades locales autónomas que resulten beneficiarias.

BASE 9ª.- Subcontratación

Conforme a lo establecido en el artículo 29 de la LGS, las entidades beneficiarias podrán subcontratar con empresas o profesionales hasta el 100% de la actuación a subvencionar, con estricta sujeción a los límites previstos en el citado artículo. En ningún caso podrán subcontratarse actividades que, aumentando el coste de la actividad subvencionada, no aporten valor añadido al contenido de la misma.

Al tratarse de Administraciones Públicas y de conformidad con lo estipulado en el artículo 31.3 de LGS, al tener las entidades beneficiarias la consideración de administraciones públicas y encontrarse sometidas a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, estas deberán seguir los procedimientos de selección del contratista previstos en la misma en función de la cuantía de los gastos subvencionables.

No podrá fraccionarse un contrato con el objeto de disminuir la cuantía del mismo y eludir el cumplimiento de los requisitos exigidos legalmente. Las personas o entidades contratistas quedarán obligadas solo ante la persona o entidad beneficiaria que asumirá la total responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Diputación Provincial de Sevilla.

A efectos de lo previsto en el apartado anterior, las personas o entidades beneficiarias serán responsables de que en la ejecución de la actividad subvencionada concertada con terceras personas se respeten los límites establecidos en las presentes bases reguladoras en cuanto a naturaleza y cuantía de gastos subvencionables, y las personas o entidades contratistas estarán sujetas al deber de colaboración previsto en el artículo 46 de la LGS para permitir la adecuada verificación del cumplimiento de dichos límites.

Página 9 de un total de 243
Página 6 de 23
CVE: BOP-SE-2025-057001
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	6/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

Las actuaciones subvencionadas ejecutadas mediante las formas de gestión directa de la administración pública serán imputadas directamente a dicha administración a efectos de justificación de la subvención.

BASE 10ª.- Documentación a presentar, forma y plazo de presentación

10.1. Documentación a presentar

Cada municipio o E.L.A podrá presentar solicitud de subvención para varias actuaciones, asimismo deberá tener en cuenta que el importe de la subvención solicitada para el total de las mismas no podrá superar el importe determinado en la tabla establecida en la BASE 4ª de acuerdo a su población.

Cada ayuntamiento o ELA, deberá aportar los siguientes Anexos, conforme a los modelos facilitados junto a las presentes Bases Reguladoras y que constan de la siguiente información:

- **Anexo I - Solicitud: (se presentará un único Anexo I por ayuntamiento o ELA, independientemente del número de actuaciones para las cuales se solicite subvención**), firmada por el Alcalde/Presidente del ayuntamiento o Entidad Local Autónoma, en la que se indicará el nº de B.O.P. en el que se publica la Convocatoria, enumeración de la/s actuación/es se solicita subvención, el coste total de la/s actuación/es e importe total de la subvención solicitada, persona y contacto de la entidad beneficiaria (nº de teléfono y correo electrónico). Declaración responsable en la que se determine que la entidad que preside cumple con los requisitos para ser beneficiaria de subvenciones y que se encuentra al corriente con sus obligaciones tributarias, con la seguridad social y por reintegro de subvenciones.

- **Anexo II - Memoria de Actuación: (se presentarán tantos Anexos II como actuaciones se prevean realizar y para las cuales se solicite subvención**), firmada por el Alcalde/Presidente del ayuntamiento o entidad local autónoma, en la que se exponga de forma sintetizada y clara la asistencia técnica objeto de subvención, así como los objetivos que se esperan alcanzar.

- **Anexo III – Presupuesto: (se presentarán tantos Anexos III como actuaciones se prevean realizar y para las cuales se solicite subvención**) deberá ser coherente con la actuación a subvencionar, el cual será desglosado por tipos de gastos, indicando el importe correspondiente a cada uno de los mismos, así como el importe del IVA. Solo podrán incluirse gastos subvencionables. También deberá indicarse en su caso, otras fuentes de financiación de la actuación incluidas las del propio ente local. En el caso de que entre las fuentes de financiación se hallen fuentes aún no concedidas a la fecha en que se resuelva definitivamente la presente convocatoria, dicho importe será asumido por la entidad beneficiaria.

10.2. Plazo y forma de presentación

El plazo de presentación de las solicitudes (ANEXO I, ANEXO/S II y ANEXO/S III) será de **un mes** a contar desde el día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el B.O.P. de Sevilla, computando el mismo conforme a lo determinado en el artículo 30.4 LPACAP.

La forma de presentación de la indicada documentación se deberá realizar de forma telemática por intercambio registral **SIDERAL**, o bien mediante el Sistema de Interconexión de Registros (**SIR**), dirigidas al Área de Concertación, Servicio de Asistencia Técnica Municipal de la Diputación de Sevilla.

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	7/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

Toda la documentación presentada deberá estar firmada electrónicamente mediante certificado electrónico reconocido que sea válido para poder realizar los trámites contemplados en estas Bases Reguladoras.

No se atenderán solicitudes que no se ajusten al contenido de los Anexos adjuntos a estas Bases, que se presenten fuera de plazo o sin respetar la forma de presentación indicada en esta Base.

La resolución de inadmisión será notificada a la entidad interesada en los términos del artículo 40 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

BASE 11ª.- Procedimiento de concesión y Órganos competentes

El procedimiento de concesión de subvenciones se iniciará siempre a solicitud de las entidades interesadas en participar en la Convocatoria.

La instrucción del expediente corresponde al Servicio de Asistencia Técnica Municipal del Área de Concertación de la Diputación de Sevilla, que realizará cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales se formulará la propuesta de concesión, emitiendo el Jefe de Servicio informe sobre el cumplimiento de los requisitos de las solicitudes recibidas que contenga una relación de las admitidas y excluidas.

La Comisión Técnica de Valoración, formada por la Directora General del Área de Concertación, Jefe de Servicio y TAG, se encargará de emitir informe con indicación de las entidades beneficiarias, proyectos, presupuestos e importes de subvención propuestos.

La Diputada del Área de Concertación, a la vista del expediente y del informe de la Comisión Técnica de Valoración, formulará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que deberá notificarse a las entidades beneficiarias concediéndoles un plazo de 10 días para presentar alegaciones o, en su caso, reformular la actividad objeto de la subvención.

Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por quienes estén interesados en el procedimiento. En este caso, la propuesta de resolución formulada tendrá el carácter de definitiva. Examinadas las alegaciones aducidas en su caso por las personas interesadas, se formulará la propuesta de resolución definitiva, de acuerdo al contenido indicado en la base duodécima.

La propuesta de resolución definitiva será dictaminada por la Junta de Gobierno previamente a su aprobación, sin perjuicio de su posterior conocimiento por la Comisión Informativa del Área.

BASE 12ª.- Instrucción y subsanación de solicitudes

De acuerdo con el artículo 71.2 de la LPACAP, la instrucción de las solicitudes se efectuará siguiendo el orden correlativo de entrada en el registro del órgano competente para su tramitación.

El órgano instructor realizará de oficio cuantas actuaciones estime

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	8/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales haya de formularse el otorgamiento de la subvención.

De conformidad con el artículo 68 de la Ley 39/2015, si la solicitud admitida no reuniera los requisitos exigidos o no fueran acompañadas de la documentación correcta se requerirá al solicitante que, en el **plazo de diez días hábiles**, **subsane** la falta o acompañe los documentos preceptivos con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, archivándose sin más trámite, previa resolución dictada en los términos previstos en el artículo 21 Ley 39/2015. La documentación de subsanación se presentará en los registros y formas indicadas en la BASE 10ª.

BASE 13ª.- Resolución definitiva. Recursos

Tras el análisis de las alegaciones, en su caso, de acuerdo con lo indicado en la BASE 11ª, la propuesta definitiva se aprobará por la Diputada del Área de Concertación, previo dictamen de la Junta de Gobierno mediante la correspondiente Resolución que incluirá como mínimo el siguiente contenido:

- Las solicitudes definitivamente desestimadas debidamente motivadas.
- La indicación de la entidad beneficiaria, actuación/es a realizar, la fecha de inicio y final de ejecución.
- La cuantía de la subvención, la aplicación presupuestaria y el porcentaje de ayuda respecto al presupuesto total subvencionado.
- Gastos subvencionables.
- Formas de pago y requisitos para su abono.
- Compatibilidad con otras subvenciones para la misma finalidad.
- Obligaciones del beneficiario de acuerdo con estas bases.
- Plazo de ejecución.
- Plazo y forma de justificación por parte de la entidad beneficiaria
- Obligaciones del beneficiario de someterse a las actuaciones de comprobación y control financiero.

La resolución será motivada, razonándose el otorgamiento en función del mejor cumplimiento de la finalidad que lo justifique. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de seis meses desde el fin del plazo de presentación de las solicitudes.

Se tramitarán cuantas resoluciones de concesión se considere oportuno siempre que exista crédito presupuestario, aunque por razones de economía procedimental se podrán acumular varias concesiones en una sola resolución.

El vencimiento del plazo máximo sin que se hubiese dictado y notificado la resolución expresa, legitima a la persona o entidad interesada para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

La resolución definitiva de la convocatoria se notificará a los interesados de forma telemática por intercambio registral SIDERAL, o bien mediante el Sistema de Interconexión de Registros (SIR) pudiéndose también publicar en la página web de la Diputación, en cuyo caso, todos los plazos a los que den lugar las resoluciones se computarán a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la publicación de la misma.

La resolución del procedimiento se notificará a la persona interesada y pondrá fin a la vía administrativa. Si en el plazo de diez días desde la

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	9/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

notificación el interesado no manifiesta su oposición se entenderá que acepta la subvención en todos sus términos.

Contra la misma se podrá interponer, alternativamente, o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la 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 recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la 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 aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Asimismo, podrá ejercitar cualquier otro recurso que considere pertinente.

BASE 14ª.- Forma y secuencia de pago

Las subvenciones se abonarán de la siguiente forma:

- **1º pago: 70%** del importe de la subvención concedida el cual se hará con la resolución de concesión definitiva de la subvención, una vez presentados por las entidades beneficiarias los correspondientes certificados de estar al corriente de obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, con la Hacienda Autonómica de Andalucía y con la Tesorería General de la Seguridad Social.
Los indicados certificados habrán de estar referidos específicamente a efecto de subvenciones.

- **2º pago:** El reconocimiento de la obligación y el pago del **30% restante** se realizará tras la presentación por la entidad beneficiaria de la justificación de acuerdo a lo estipulado en estas bases, abonándose únicamente gastos que se consideren subvencionables, siempre que se hayan justificado adecuadamente, y una vez presentados por las entidades beneficiarias los correspondientes certificados de estar al corriente de obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, con la Hacienda Autonómica de Andalucía y con la Tesorería General de la Seguridad Social, emitidos específicamente a efectos de subvenciones.

Cuando el coste real de la actuación haya sido menor que el indicado en el presupuesto total aprobado e inferior a la subvención concedida y siempre que se haya alcanzado el objetivo y finalidad perseguidos, la entidad beneficiaria deberá aceptar la **minoración** de la subvención presentando, **Anexo V** (aceptación minoración), a fin de tramitar en una sola resolución la pérdida de derecho de cobro y el reconocimiento de obligación y orden de pago correspondiente.

No podrá proponerse el pago de subvenciones a entidades beneficiarias que no se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la seguridad social o sea deudor por resolución de procedencia de reintegro. Esta previsión es independiente del requisito que, en su caso, resulte aplicable en el momento previo a la concesión.

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	10/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

Por cada pago que realice la Diputación, la entidad beneficiaria deberá emitir certificado del Interventor/a municipal referido al ingreso con indicación de apunte realizado en la contabilidad municipal.

BASE 15ª.- Medidas de publicidad y transparencia pública sobre las subvenciones concedidas

Las subvenciones concedidas estarán sujetas a la publicación en el Portal de Transparencia de la Diputación de Sevilla, accesible desde el portal Web//Sede Electrónica de la Diputación de Sevilla de acuerdo con los Principios, Medidas y Compromisos de buen gobierno y transparencia, aprobados por resolución 4048/2015, de 15 de octubre, y el Catálogo de Obligaciones de Publicidad Activa aprobado por resolución 1297/2021, de 29 de marzo.

Además, de conformidad con el artículo 20.8.b) LGS, se remitirá a la Base de Datos Nacional de Subvenciones las subvenciones concedidas con indicación de la convocatoria, el programa y crédito presupuestario al que se imputen, beneficiarios, cantidad concedida y objeto o finalidad de la subvención con expresión de los distintos programas o proyectos subvencionados, pagos y reintegros.

BASE 16ª.- Obligaciones de las entidades beneficiarias.

Son obligaciones de la entidad beneficiaria:

a) Cumplir el objetivo, realizar la actuación que fundamente la concesión de la subvención en la forma y en el plazo indicado en la resolución de concesión, realizando los gastos indicados en el Anexo III (Presupuesto).

b) Justificar, de acuerdo a estas bases, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actuación y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención en la forma y plazos determinados. Dicha justificación se hará de la totalidad del presupuesto aprobado.

c) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos recibidos. Asimismo, se comunicará cualquier alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de subvención.

d) Someterse a las actuaciones de comprobación y control financiero que corresponden a la Intervención de Fondos Provinciales de la Diputación de Sevilla, así como las que realicen los órganos competentes, tanto nacionales como comunitarios y autonómicos, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

e) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control, en el plazo de cuatro años.

f) Dar la adecuada publicidad de carácter público de la financiación de la actividad u objeto subvencionados por la Diputación Provincial de Sevilla, resaltando el carácter público de la financiación y utilizando un lenguaje no

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	11/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

sexista y deberán fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres. En todo caso, se deberán adoptar las medidas de información y publicidad que se indican en la base referida a la forma de justificación de la subvención.

g) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuesto contemplados en la BASE 19ª.

h) Cualquier otra a que pueda referirse las presentes bases.

i) De conformidad con lo estipulado en el artículo 31.3 de LGS, al tener las entidades beneficiarias la consideración de administraciones públicas territoriales y encontrarse sometidas a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público, estas deberán seguir los procedimientos de selección del contratista previstos en la misma en función de la cuantía de los gastos subvencionables.

j) La entidad beneficiaria deberá comunicar a la Diputación de Sevilla la celebración de los actos que en su caso pudiesen celebrarse y que estén relacionados con la actividad objeto de subvención.

BASE 17ª.- Modificación sustancial de la actuación a realizar

Las actuaciones a realizar deberán responder a la memoria descriptiva y presupuesto presentado y serán realizadas en el plazo de un año a contar desde el día siguiente a la publicación del extracto de la Convocatoria en el B.O.P. de Sevilla. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones concedidas por cualquier entidad, pública o privada, nacional o internacional, podrá dar lugar a la modificación de la subvención otorgada para la ejecución de la actuación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.4 de la LGS.

Cuando durante la ejecución de la actuación se produzca un hecho que imposibilite su normal desarrollo o se produzca una modificación sustancial de la misma, entendida esta aquella que altere o dificulte gravemente su desarrollo, que afecte a sus objetivos, resultados, concesión de otras subvenciones y alteración de las cuantías individualizadas que integren el presupuesto inicialmente aprobado y que superen en su conjunto el 20% del total de la cantidad subvencionada por la Diputación de Sevilla para dicha actuación, será necesario presentar al Área de Concertación la correspondiente solicitud de modificación de la actuación a fin de que, tras la evaluación de los cambios solicitados, se apruebe, en caso necesario, dicha modificación.

Cuando la entidad sea beneficiaria de subvención para la realización de varias actuaciones con cargo a la convocatoria, no será posible solicitar el traspaso de financiación de una actuación a otra, debiéndose entender cada actuación individualizada en su tratamiento.

Las solicitudes de modificación sustancial deberán estar suficientemente motivadas y formularse ante la Diputación de Sevilla como máximo en los quince días siguientes a la aparición de las circunstancias que las justifiquen y con anterioridad a la introducción de los cambios. En todo caso, no se admitirán peticiones de modificación una vez finalizado el plazo de ejecución de la actuación, que supongan la incorporación de nuevas partidas al Presupuesto aprobado o que pudieran perjudicar intereses de terceros.

Página 15 de un total de 243
Página 12 de 23
CVE: BOP-SE-2025-057001
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	12/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

El plazo máximo para autorizar las modificaciones sustanciales solicitadas será de dos meses a contar desde la entrada de la solicitud en la Diputación de Sevilla y antes del fin del plazo de ejecución, transcurrido dicho plazo sin autorización, se considerará denegada por silencio administrativo.

Cuando se produzcan **modificaciones que no tengan carácter sustancial** de acuerdo a los párrafos anteriores no será necesario pedir autorización previa ni modificación de la resolución de concesión sino que se comunicarán a la Diputación de Sevilla en el momento de la justificación dando cuenta en la memoria justificativa de la actividad los cambios efectuados como una desviación acaecida.

No se aprobarán, en ningún caso, modificaciones de los proyectos subvencionados que de haber sido conocidas previamente a la concesión de la subvención por la Diputación de Sevilla habrían supuesto la denegación o revocación de la subvención.

BASE 18ª.- Plazo, documentación y forma de la justificación

Por justificación se entenderá, en todo caso, la aportación al órgano concedente de los documentos justificativos de los gastos realizados con cargo a la cantidad concedida, debiendo comprender el total de la actividad subvencionada de acuerdo a los tipos de gastos e importes indicados en su solicitud o modificación de esta, aunque la cuantía de la subvención fuera inferior.

El **plazo** para presentar la justificación será de **tres meses desde el fin del plazo de ejecución** de las actividades.

Las subvenciones concedidas se justificarán mediante la presentación de la cuenta justificativa de acuerdo con el art. 72 del RLGS que incluirá la siguiente **documentación**:

- **Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención con indicación de las actividades realizadas y resultados obtenidos.** Será firmada por el Alcalde/sa. En esta memoria deberán indicarse las modificaciones no sustanciales, que hayan tenido lugar en su caso, durante la realización de las actuaciones.

- Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

• Presentación del Anexo IV - Certificado del Interventor/a de la entidad beneficiaria o Secretario, con el V°B° del Alcalde/sa, **en la que se deberá indicar en su caso, por cada una de las actuaciones para las que se hubiese obtenido subvención:** relación clasificada de los gastos de la actividad, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. En caso de que la subvención se otorgue con arreglo a un presupuesto, se indicarán las desviaciones acaecidas.

• Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa incorporados en la relación a que se hace referencia en el párrafo anterior y, en su caso, la documentación acreditativa del pago.

Las facturas o documentos de pago, que deberán permanecer en poder de las

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	13/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

entidades beneficiarias por un periodo de cuatro años, deben tener fecha comprendida en el plazo de ejecución de las actividades y, en todo caso, indicar en el concepto que se refieren a la actividad subvencionada.

En caso de que la fecha de emisión de las facturas o documentos de gasto no se encuentre dentro del plazo de ejecución, adjuntar copia compulsada de las mismas en la que debe figurar que se corresponden a gastos de la actividad subvencionada.

Se considerará gasto realizado el que ha sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del plazo de justificación indicado en estas bases.

• Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia, teniendo en cuenta que el importe de la subvención sumado a otras fuentes de financiación no pueden superar el importe total de la actividad, procediéndose en caso contrario al reintegro o minoración de la subvención conforme al artículo 37.3 de la LGS.

• Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley General de Subvenciones, deba de haber solicitado el beneficiario.

• En su caso, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.

- En caso de que el coste final de la actividad sea inferior al inicialmente presupuestado,e inferior al importe de subvención concedida se deberá presentar **ANEXO V - aceptación de la minoración de la subvención.**

- Anexo VI- Certificado del Secretario en el que conste que se ha dado cuenta a la Corporación de la participación de la Diputación en la actividad y comunicación en el tablón de anuncios de la entidad o página web municipal.

- Certificados positivos, en vigor y relativos a concesión de subvenciones, en los que se acredite que la entidad se encuentra al corriente de sus obligaciones con la agencia tributaria estatal y autonómica y la seguridad social. Estos certificados serán imprescindibles para realizar el pago del resto de la subvención de acuerdo con el artículo 34.5 de la LGS.

La justificación se presentará **en la forma indicada** en la base 10ª.

El órgano instructor realizará las comprobaciones que estime oportuno y que permitan obtener evidencia razonable sobre la adecuada aplicación de la subvención, a cuyo fin podrá requerir al beneficiario la remisión de los justificantes de gastos seleccionados y aclaraciones.

Deberán utilizarse los modelos incluidos en las Bases debiendo estar firmados de forma electrónica.

Teniendo en cuenta lo previsto por el artículo 25.2 del RGPD, los responsables del tratamiento de los datos referidos a la justificación aplicarán las medidas técnicas y organizativas apropiadas con miras a garantizar que, por defecto, solo sean objeto de tratamiento los datos personales que sean necesarios para cada uno de los fines específicos del tratamiento. Esta obligación se aplicará a la cantidad de datos personales

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	14/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

recogidos, a la extensión de su tratamiento, a su plazo de conservación y a su accesibilidad. Tales medidas garantizarán en particular que, por defecto, los datos personales no sean accesibles, sin la intervención de la persona, a un número indeterminado de personas físicas.

BASE 19ª.- Incumplimiento de Requisitos, pérdidas de derecho de cobro, reintegros y devolución a iniciativa del perceptor. Criterios de graduación de los posibles incumplimientos.

Los beneficiarios deberán cumplir todos y cada uno de los objetivos y actividades, adoptar los comportamientos que fundamentaron la concesión de la subvención y cumplir con los compromisos asumidos con motivo de la misma. El abono del 15% de la subvención se realizará tras la presentación por los beneficiarios de la justificación realizándose la liquidación de acuerdo a lo indicado en la Base 14ª.

Tal y como indica el artículo 24 de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación Provincial de Sevilla:

1. A los efectos del artículo 37 LGS, se considerará como actuación inequívocamente tendente al cumplimiento del objeto de la subvención la que alcance el 50 % del cumplimiento del objeto.

2. Procederá la pérdida parcial del derecho al cobro o el reintegro parcial de la subvención, cuando se produzca un cumplimiento parcial del objeto o la realización en plazo de solo una parte, siempre que no fuera determinante para la consecución del fin público perseguido y la actuación del beneficiario haya sido inequívocamente tendente al cumplimiento del objeto de la subvención.

En particular se aplicarán los siguientes criterios:

a) Si realizada la actividad se hubiera pagado antes de la finalización del plazo para justificar solo una parte de los gastos en que se hubiera incurrido, se considerará reintegrable la subvención a los gastos impagados.

b) El incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión o de las posibles medidas alternativas propuestas por la Diputación y previstas en el artículo 31.3 del RLGS, así como el incumplimiento de las condiciones no esenciales previstas en las bases específicas no impeditivas de considerar la consecución del fin público perseguido, conllevarán un reintegro o pérdida del derecho del 5% de la subvención concedida.

c) En caso de presentación de la justificación tras la finalización del plazo de requerimiento del artículo 70.3 del RLGS y antes de notificado el inicio de reintegro conllevará un reintegro o pérdida del derecho del 25% de la subvención que se pudiera considerar finalmente justificada, siempre que la presentación extemporánea tras el requerimiento se hubiere producido dentro del plazo máximo de seis meses tras la finalización del plazo de presentación de la justificación.

3. Lo establecido en esta base no eximirá de las sanciones que correspondan conforme a la LGS de conformidad con lo estipulado en el TITULO VI, de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación Provincial de Sevilla referido a las infracciones y sanciones administrativas.

El procedimiento para declarar la procedencia de la pérdida de derecho de

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	15/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

cobro o de reintegro de la subvención será el establecido en el artículo 42 de la LGS.

Se entiende por devolución voluntaria aquella que es realizada por el beneficiario sin el previo requerimiento de la Administración. Esta devolución se hará efectiva con el ingreso en la cuenta operativa de la Diputación Provincial de Sevilla cuyo justificante se remitirá al Área de Concertación, Servicio de Concertación Municipal, en las formas y lugares indicados en las anteriores bases.

Cuando se produzca la devolución voluntaria, la Diputación de Sevilla calculará los intereses de demora de acuerdo con lo previsto en la LGS y hasta el momento en que se produjo la devolución efectiva por parte del beneficiario.

BASE 20ª.- Exclusión de garantía

Al estar dirigida la convocatoria a entidades locales, de conformidad con el artículo 42.2 a) del RLGS, los beneficiarios de subvención con cargo a esta convocatoria quedan exonerados de la constitución de garantía.

BASE 21ª.- Protección de Datos

El tratamiento de datos de carácter personal que fuera necesario realizar en ejecución de las presentes bases de concesión de subvenciones se realizará de acuerdo con las previsiones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

Entre otras obligaciones, se pondrá especial cautela de no hacer uso de los mismos para finalidades incompatibles con las convenidas y a no difundir ni ceder los datos a terceros, salvo para el cumplimiento de las obligaciones legales que sean de aplicación.

Dado que el objeto de las subvenciones es la concesión de ayudas a entidades locales para la realización de actividades dentro de su esfera competencial, las entidades beneficiarias actuarán como responsables de tratamiento de datos personales recabados para la ejecución de los programas y proyectos subvencionados.

Las personas titulares de los datos de carácter personal podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de los datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando proceda. Para ello, pueden dirigir su solicitud a las direcciones señaladas por cada una de las partes, o contactar con el respectivo personal delegado de protección de datos o responsables de seguridad de los datos, en su caso, a través de los cauces que cada responsable tenga establecidos.

Dichos responsables se comprometen a adoptar las medidas de índole técnica y organizativa necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que estén expuestos y a cumplir sus correspondientes políticas de privacidad.

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	16/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

ANEXO I
SOLICITUD DE SUBVENCIÓN

Convocatoria de Subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a Entidades Locales de la provincia, menos la capital, para la contratación de Asistencia Técnica en el adecuado desarrollo de su ámbito competencial 2025.

Extracto de la Convocatoria, publicada en el B.O.P. de Sevilla
N.º ___ de fecha _____

1.- DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE Y SU REPRESENTANTE
D/Dª. _____, ALCALDE/SA-PRESIDENTE/A DEL AYUNTAMIENTO/E.L.A. _____

2.- DATOS SOBRE LA ACTUACIÓN PARA EL QUE SE SOLICITA LA SUBVENCIÓN
ACTUACIÓN _____
_____

COSTE TOTAL _____
IMPORTE SUBVENCIÓN SOLICITADA _____

3.- MEDIO DE NOTIFICACIÓN
( ) Opto por que las notificaciones que proceda se efectúen por medios electrónicos a través de la aplicación **SIDERAL.**
( ) Al no disponer de la aplicación SIDERAL pueden enviar las notificaciones a través del **Sistema de Interconexión de Registros (SIR).**

4.- PERSONA DE CONTACTO
La persona encargada de la tramitación del expediente de la subvención en el Ayuntamiento/ELA es D./Dª _____ con tfno. _____ y correo electrónico _____.

5.- DECLARACIONES

DECLARO, bajo mi expresa responsabilidad, que son ciertos cuantos datos figuran en la presente solicitud y que la entidad solicitante, a la que represento:

1. Cumple con los requisitos para ser beneficiario de subvenciones públicas (art. 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones).
2. Cumple con las obligaciones por reintegro de subvenciones (art. 21 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones).
3. Cumple con las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social (art. 24 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones).
4. Se compromete a comunicar a la Diputación de Sevilla la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recurso para la misma finalidad relacionadas con esta solicitud procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales.
5. Se compromete a destinar los fondos que pudiera recibir a los fines que motivan su concesión y a cofinanciar la realización del objeto de la subvención hasta el 100% del presupuesto y en su caso el posible exceso del coste final.
6. No se halla incursa en ninguna de las prohibiciones contempladas en las

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	17/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

presentes bases reguladoras.

6.- SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA

Me comprometo a cumplir las obligaciones exigidas por la normativa de aplicación y SOLICITO la concesión de la subvención arriba indicada.

Fdo.: El/La ALCALDE/SA-PRESIDENTE/A

De conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, le informamos, que los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por la Diputación Provincial de Sevilla, como responsable del tratamiento, con la finalidad de tramitar su solicitud. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad: dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos por correo electrónico: dpo@dipusevilla.es, o al teléfono 954.55.00.00; de forma electrónica a través de la Sede electrónica https://sedeelectronicadipusevilla.es/opencms/opencms/sede; o de forma postal enviando un escrito al Registro General de Diputación SITO EN Avda. Menéndez y Pelayo 32, 41071 Sevilla. Puede consultar toda la información completa en https://www.dipusevilla.es/otra-informacion/politica-de-privacidad/

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	18/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

Diputación Sevilla

ÁREA DE CONCERTACIÓN
Asistencia Técnica Municipal

ANEXO II
MEMORIA
Convocatoria publicada en BOP de Sevilla
Nº ___ de fecha _____

AYUNTAMIENTO / E.L.A. de _____

ACTUACIÓN _____

Exposición sintetizada de la actividad

_____
_____
_____
_____
_____

Resultados esperados

_____
_____
_____
_____
_____

Población a la que beneficia

_____
_____
_____

De conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, le informamos, que los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por la Diputación Provincial de Sevilla, como responsable del tratamiento, con la finalidad de tramitar su Memoria. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad: dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos por correo electrónico: dpo@dipusevilla.es, o al teléfono 954.55.00.00; de forma electrónica a través de la Sede electrónica https://sedeelectronicadipusevilla.es/opencms/opencms/sede; o de forma postal enviando un escrito al Registro General de Diputación SITO EN Avda. Menéndez y Pelayo 32, 41071 Sevilla. Puede consultar toda la información completa en https://www.dipusevilla.es/otra-informacion/politica-de-privacidad/

Fdo.: El/LA ALCALDE/SA – PRESIDENTE/A

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	19/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

Diputación Sevilla

ÁREA DE CONCERTACIÓN
Asistencia Técnica Municipal

ANEXO III
PRESUPUESTO

Convocatoria publicada en B.O.P. de Sevilla
Nº_____ de _____

AYUNTAMIENTO/E.L.A. de _____

Actuación _____

Relación detallada de los gastos de la actividad:

-
-

Total importe de los gastos:
(*)Importe subvención solicitada(IVA incluido)_____

Otras fuentes de financiación; procedencia (inclusive la aportación del Ayuntamiento/ E.L.A.) e importe: _____

(*)El importe de subvención podrá ser de hasta el 100% de la actuación solicitada, no obstante habrá de tenerse en cuanta los límites establecidos en la tabla de la base 4ª.

De conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, le informamos, que los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por la Diputación Provincial de Sevilla, como responsable del tratamiento, con la finalidad de tramitar su Presupuesto. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad: dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos por correo electrónico: dpo@dipusevilla.es, o al teléfono 954.55.00.00; de forma electrónica a través de la Sede electrónica https://sedeelectronicadipusevilla.es/opencms/opencms/sede; o de forma postal enviando un escrito al Registro General de Diputación SITO EN Avda. Menéndez y Pelayo 32, 41071 Sevilla. Puede consultar toda la información completa en https://www.dipusevilla.es/otra-informacion/politica-de-privacidad/

Fdo.: El/LA ALCALDE/SA – PRESIDENTE/A

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	20/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

Diputación Sevilla

ÁREA DE CONCERTACIÓN
Asistencia Técnica Municipal

ANEXO IV
CERTIFICADO DE GASTOS

D./Dª _____, en calidad de Secretario/a Interventor/a del Ayuntamiento/E.L.A. de _____

CERTIFICA: Que el concepto y detalle de los gastos realizados por el Ayuntamiento/E.L.A., relacionados a continuación, han sido los adecuados y responden a la naturaleza y fin específico de la actividad _____ para el que se ha solicitado una subvención a la Diputación Provincial de Sevilla, dentro de la Convocatoria del Área de Concertación publicada en el B.O.P. de Sevilla N.° ____ de fecha _____:

PROVEEDOR	CIF	N.° FTRA	CONCEPTO	FECHA FTRA.	IMPORTE	FECHA PAGO
IMPORTE TOTAL:						

Asimismo, **DECLARA:**

1.- Que los referidos gastos responden a la naturaleza de la actividad subvencionada y se han realizado en el plazo establecido para su ejecución, siendo utilizados para su justificación en la Diputación Provincial de Sevilla y, en el supuesto de otras aportaciones concurrentes, aplicados y utilizados de forma proporcional al total de las subvenciones obtenidas (art.31.1 y 2 LGS).

2.- Que, en relación con dichos gastos, se han observado y aplicado las normas que rigen para las Administraciones Públicas en materia de contratación. (Art. 1 en relación con el art. 3.1 a) de la LCSP).

3.- Que los justificantes originales de los gastos arriba relacionados serán custodiados durante un plazo de cuatro años, con la obligación de someterse, en su caso, a las actuaciones de comprobación y control financiero que legalmente tiene derecho a ejercer la Diputación Provincial de Sevilla en función del objeto subvencionado. (art. 14.1.c) y g) LGS)

4.- Que respecto al Presupuesto Aprobado se han producido las siguientes desviaciones: _____ (art. 75 2. b) del Reglamento de la LGS).

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	21/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

Diputación Sevilla

ÁREA DE CONCERTACIÓN
Asistencia Técnica Municipal

De conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, le informamos, que los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por la Diputación Provincial de Sevilla, como responsable del tratamiento, con la finalidad de tramitar su certificado de gastos. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad: dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos por correo electrónico: dpo@dipusevilla.es, o al teléfono 954.55.00.00; de forma electrónica a través de la Sede electrónica https://sedeelectronicadipusevilla.es/opencms/opencms/sede; o de forma postal enviando un escrito al Registro General de Diputación SITO EN Avda. Menéndez y Pelayo 32, 41071 Sevilla. Puede consultar toda la información completa en https://www.dipusevilla.es/otra-informacion/politica-de-privacidad/

Fdo.: El/La Secretario/a-Interventor/a
V°B°: El/La Alcalde/sa-Presidente/a

ANEXO V
ACEPTACIÓN DE MINORACIÓN

ACEPTACIÓN DE MINORACIÓN DEL DERECHO DE COBRO DE LA SUBVENCIÓN CONCEDIDA AL AYUNTAMIENTO/E.L.A. DE _____, POR RESOLUCIÓN N° _____ DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

D./Dña._____ en calidad de Alcalde/sa del Ayuntamiento/E.L.A. _____,

EXPONE,

Que en relación a la subvención concedida por resolución de la Presidencia de la Diputación de Sevilla N° _____, de fecha_____ de 2025, con destino a la actuación _____, el gasto total realizado ha ascendido a la cantidad de _____ €, siendo menor del previsto en el presupuesto que sirvió de base para la concesión de la subvención.

Que presta su conformidad a la reducción de la subvención a fin de tramitar la pérdida de derecho de cobro y el reconocimiento de obligación y orden de pago correspondiente.

De conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, le informamos, que los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por la Diputación Provincial de Sevilla, como responsable del tratamiento, con la finalidad de tramitar su aceptación de minoración. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad: dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos por correo electrónico: dpo@dipusevilla.es, o al teléfono 954.55.00.00; de forma electrónica a través de la Sede electrónica https://sedeelectronicadipusevilla.es/opencms/opencms/sede; o de forma postal enviando un escrito al Registro General de Diputación SITO EN Avda. Menéndez y Pelayo 32, 41071 Sevilla. Puede consultar toda la información completa en https://www.dipusevilla.es/otra-informacion/politica-de-privacidad/

Fdo.: Alcalde/sa-Presidente/a

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	22/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

Diputación Sevilla

ÁREA DE CONCERTACIÓN
Asistencia Técnica Municipal

ANEXO VI
CERTIFICADO DE PUBLICIDAD

D/Dª._____, Secretario/a del Ayuntamiento/E.L.A. de _____, en relación a la subvención concedida a este Ayuntamiento para la actuación_____, incluido en la Convocatoria de Asistencia Técnica 2025 de la Diputación Provincial de Sevilla,

CERTIFICA

1. Que se ha dado cuenta a la corporación municipal de la participación de la Diputación en la financiación de la actividad subvencionada mediante la concesión de la subvención de _____ € mediante resolución _____.

2. Que se le ha dado la debida publicidad a la participación del Organismo Provincial en la financiación de la actividad mediante su publicación en el Tablón de Anuncios o Página Web Municipal, en el siguiente enlace _____

Y para que así conste firma el presente escrito a la fecha de la firma electrónica.

De conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, le informamos, que los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por la Diputación Provincial de Sevilla, como responsable del tratamiento, con la finalidad de tramitar su certificado de publicidad. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad: dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos por correo electrónico: dpo@dipusevilla.es, o al teléfono 954.55.00.00; de forma electrónica a través de la Sede electrónica https://sedeelectronicadipusevilla.es/opencms/opencms/sede; o de forma postal enviando un escrito al Registro General de Diputación SITO EN Avda. Menéndez y Pelayo 32, 41071 Sevilla. Puede consultar toda la información completa en https://www.dipusevilla.es/otra-informacion/politica-de-privacidad/

Firmado por el Secretario/a del Ayuntamiento/E.L.A.
Vº Bº El/La Alcalde/sa, Presidente/a

Lo que se hace público para su general conocimiento.

EL SECRETARIO GENERAL,

por delegación del Presidente en virtud de la Resolución 5055/2023 de 12 de julio

Código Seguro De Verificación	aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Fernandez Figueroa Guerrero	Firmado	21/03/2025 11:45:45
Observaciones		Página	23/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/aU2f1JNrE/xFlWO/bLvgIA==		

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Extracto núm. 178395 de la resolución 1329/2025, de 14 de marzo, de la Diputación de Sevilla, por la que se convocan subvenciones en concurrencia no competitiva a municipios, salvo la capital, y Entidades Locales Autónomas de la provincia, para la contratación de asistencias técnicas de su ámbito competencial.

BDNS (Identif.): 820744.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/820744

Primero. *Beneficiarios:*

Municipios, salvo la capital, y Entidades Locales Autónomas de la provincia de Sevilla.

Segundo. *Objeto:*

Financiar la prestación de asistencias técnicas que precisen realizar los municipios de la provincia de Sevilla, con excepción de la capital, y Entidades Locales Autónomas, en la ejecución y desarrollo de su esfera competencial, de acuerdo con lo determinado en la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

Tercero. *Bases reguladoras:*

Bases de la convocatoria en concurrencia no competitiva para la contratación de asistencias técnicas a los municipios de la provincia (salvo la Capital) y entidades locales autónomas, publicadas en en el BOP de Sevilla, en el tablón de anuncios electrónico de la web corporativa www.dipusevilla.es de la Diputación Provincial de Sevilla y en el portal de transparencia de la misma.

Cuarto. *Cuantía:*

La dotación económica total de la subvención será de 5.855.000€ que han sido distribuidos entre los municipios de la provincia de Sevilla de manera proporcional, en función del tipo de entidad local (municipio o ELA), y en función de la población de cada municipio:

- Para cada Entidad Local Autónoma: 35.000€
- Para cada Municipio con población inferior a 10.000 habitantes: 45.000€
- Para cada Municipio con población igual o superior a 10.000 e inferior a 20.000 habitantes: 65.000€
- Para cada Municipio con población igual o superior a 20.000 habitantes: 85.000€

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes:*

El plazo de presentación de solicitudes será de un mes contado a partir del siguiente al de la publicación de este extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Quinto. *Otros datos:*

La solicitud se presentará de forma telemática por intercambio registral SIDERAL, o bien mediante el Sistema de Interconexión de Registros (SIR), dirigidas al Área de Concertación, Servicio de Asistencia Técnica Municipal de la Diputación de Sevilla.

Las actividades subvencionadas deben realizarse en el plazo de quince meses desde la fecha de publicación de la convocatoria.

Se realizarán dos pagos, uno en 2025 del 70%, que se abonará con la resolución de concesión definitiva de la subvención; y otro en 2026 del 30% restante que será abonado con la resolución de aprobación tras la presentación de la justificación por la entidad beneficiaria.

En Sevilla a 21 de marzo de 2025.—La Diputada del Área de Concertación, Marta Alonso Lappi.

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

Referencia: 300/2025
Fecha: 19 de marzo de 2025
Asunto: ANUNCIO BOP

JOSE ANTONIO GELO LOPEZ (1 de 1)
ALCALDE
Fecha Firma: 21/03/2025
HASH: 5706505d9d6126da745686b912feb7f

ANUNCIO

Negociado el texto inicial del Convenio entre el Centro Docente C.D.P. María Inmaculada y la empresa Ayuntamiento de Albaida de Aljarafe para el desarrollo de la fase de formación de las enseñanzas del 1º G.D.C.F.G.M. (Gestión administrativa), de acuerdo con las normas emitidas por la Consejería competente en materia de educación en los ciclos formativos y cursos de especialización del Sistema de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, conforme al artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete a información pública por el plazo de diez días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento *[http://albaidadelaljarafe.sedelectronica.es]*.

En Albaida del Aljarafe a fecha de firma electrónica.

El Alcalde

Fdo.: D. JOSÉ ANTONIO GELO LÓPEZ

Cód. Validación: A9CPNX53PT4MDZ4CFTDPSZRZQ
Verificación: https://albaidadelaljarafe.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe

JOSE ANTONIO GELO LOPEZ (1 de 1)
ALCALDE
Fecha Firma: 17/03/2025
HASH: 5706506d9d5126da746586b9126eb7f

Referencia: 270/2025
Fecha: 14 de marzo de 2025
Asunto: ANUNCIO BOLETÍN

ANUNCIO

Negociado el texto inicial del Convenio , entre la Entidad de formación FORMATEC, S.A y el Ayuntamiento de Albaida del Aljarafe para articular el desarrollo de planes formativos de Formación Profesional de Grado A, Certificados Profesionales, estableciendo así, la colaboración necesaria para posibilitar el desarrollo de estancias de formación en empresa de personas en formación, en el marco del Sistema de Formación Profesional regulado por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, conforme al artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete a información pública por el plazo de diez días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento *[http://albaidadelaljarafe.sedelectronica.es]*.

En Albaida del Aljarafe a fecha de firma electrónica.

El Alcalde

Fdo.: D. JOSE ANTONIO GELO LOPEZ

Cód. Validación: AYHMYW244767RFEG3FQDNRFWW
Verificación: https://albaidadelaljarafe.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaíra

JOSE ANTONIO BONILLA RUIZ (1 de 1)
El secretario general
Fecha Firma: 17/03/2025
HASH: 55ebd3172f39cb035fc185ba6dfb47d7

AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA

ANUNCIO

Anuncio de admisión a trámite de la Séptima modificación del Proyecto de Urbanización del sector SUO-8 "SUP-R3B Norte" (expte. 17624/2024)

Admitida a trámite por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada con carácter ordinario el día 26 de febrero de 2025 la Séptima modificación del Proyecto de Urbanización del sector SUO-8 "SUP-R3B Norte" promovida por la entidad Harri Hegoalde 2 S.A.U (expte. 17624/2024), conforme al documento que consta en el expediente con código seguro de verificación (CSV) ALXYZSQHNQYFW26YKAJEGPJK7 para su validación en http://ciudadalcala.sedelectronica.es, se somete a información pública durante un período de 20 días hábiles contado a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, para que los interesados puedan formular durante el indicado plazo cuantas alegaciones estimen oportunas. En cumplimiento de los artículos 7.e de la Ley 19/2013 de Transparencia, Acceso a Información Pública y Buen Gobierno y 13.1.e de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, el documento sometido a información pública se publicará en el Portal de Transparencia municipal sito en le sede electrónica.

Lo que se hace público en aplicación de lo dispuesto en el artículo 192.5 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, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

El Secretario General

(documento firmado electrónicamente al margen)

Cód. Validación: 5ACNKKA52Q4SWDKEJWFG5HPTA
Verificación: https://ciudadalcala.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Página 30 de un total de 243
Página 1 de 1
CVE: BOP-SE-2025-057005
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

JOSE SOLANO CABALLERO (1 de 1)
Alcalde
Fecha Firma: 21/03/2025
HASH: 4c0a1499c5f7ba99f926933afd344d36

AYUNTAMIENTO
LAS CABEZAS DE SAN JUAN
(SEVILLA)

ANUNCIO

DON JOSÉ SOLANO CABALLERO, ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN (SEVILLA).
HAGO SABER:

Primero.- Que mediante Decreto de Alcaldía número 2025/768, de fecha 17 de marzo de 2025,
se ha acordado:

Aprobar los siguientes Padrones de Tasas correspondientes al Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.

- TASA SOBRE RECOGIDA DOMICILIARIA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE BASURASY RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS.
- EJERCICIO: 2025
- NUMERO DE RECIBOS: 6.816
- IMPORTE PADRÓN: 825.739,66 EUROS

- TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS Y RESERVA DE VÍA PÚBLICAPARA APARCAMIENTO EXCLUSIVO, PARADA DE VEHÍCULOS, CARGA Y DESCARGADE MERCANCÍAS DE CUALQUIER CLASE
- EJERCICIO: 2025
- NÚMERO DE RECIBOS: 3.402
- IMPORTE PADRÓN: 199.838,75

Aprobar el siguiente padrón de Impuesto de Bienes Inmuebles correspondiente al Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.

Cód. Validación: 3MF4QN3PXFLAZCWAAE6S5WGHS
Verificación: https://lascabezasdesanjuan.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2

- IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES.
- EJERCICIO: 2025.
- NÚMERO DE RECIBOS: 62.
- IMPORTE PADRÓN: 16.697,22 EUROS.

Aprobar el siguiente padrón de la prestación patrimonial pública no tributaria derivada de la prestación del servicio de GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS correspondiente al Excmo. Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.

- PRESTACIÓN PATRIMONIAL PÚBLICA NO TRIBUTARIA POR LA PRESTACIÓN DELSERVICIO DE GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS (LEY 7/2022, de 8 de abril)
- EJERCICIO: 2025
- NUMERO DE RECIBOS: 6.811
- IMPORTE PADRÓN: 300.634,45 euros

Siendo el periodo voluntario de cobro de los mismos: Del 1 de abril al 6 de junio de 2.025.

Segundo.- Proceder a la exposición pública de dichos Padrones, durante el plazo de un mes, que comenzará quince días antes de la fecha de inicio del periodo de cobro, plazo durante el cual dicho Padrón estará a disposición de los interesados en el Ayuntamiento.

Contra el acto de aprobación de los Padrones y de las liquidaciones incorporadas a los mismos, podrán formularse recurso de reposición ante el Alcalde-Presidente, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública de los Padrones.

Las Cabezas de San Juan, a fecha de firma electrónica.
EL ALCALDE,

Cód. Validación: 3MF4QN3PXFLAZCWAAE6S5WGHS
Verificación: https://lascabezasdesanjuan.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARMONA

ALCALDÍA

Don Juan Manuel Avila Gutiérrez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Hace saber:

Que por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 21 de marzo de 2025, ha sido aprobado inicialmente el Presupuesto General de esta Corporación para el actual ejercicio 2025, así como la plantilla de personal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, el citado Presupuesto se encuentra expuesto al público por término de quince días hábiles a contar del siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia en la Oficina de Intervención de este Ayuntamiento sita en Calle El Salvador 2, durante cuyo plazo se admitirán en este Ayuntamiento las reclamaciones que, en su caso, pudieran formularse contra el mismo, considerándose definitivamente aprobado, sin más trámite, si durante el plazo de exposición no se formulase contra el mismo, reclamación de clase alguna.

Lo que se hace público para general conocimiento.

CSV: 07E900267E3900D3W9G2T1L4L0

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E900267E3900D3W9G2T1L4L0 en https://sede.carmona.org

FIRMANTE - FECHA
JUAN MANUEL AVILA GUTIERREZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)- ALCALDE - 21/03/2025
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 21/03/2025 10:58:40

EXPEDIENTE :: 2024501000000001
Fecha: 06/09/2024
Hora: 00:00
Und. reg: REGISTRO GENERAL

AYUNTAMIENTO DE CORIPE
Pza San Pedro, 12 – 41780 Coripe (Sevilla)
CIF: P4103500G

EDICTO

DON JOSÉ GODINO ROMERO, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Coripe (Sevilla),

HACE SABER

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Coripe del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en periodo voluntario del siguiente concepto:

- GASTOS SUNTUARIOS – COTOS DE CAZA 2025

Plazo voluntario de ingreso: del 22 de marzo hasta el 5 de mayo de 2025, ambos inclusive.

Modos de ingreso: A través de transferencia bancaria a cualquiera de estas cuentas bancarias de este Ayuntamiento ES98 3187 0217 9010 9279 6729 (Caja Rural del Sur); ES41 2103 0712 0102 3248 1540 (Unicaja); ES48 0049 6333 8628 1000 6979 (Santander) o en las oficinas municipales de lunes a viernes de 8h a 14h.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

Coripe, a fecha de firma electrónica

EL ALCALDE-PRESIDENTE
Fdo. José Godino Romero

Código Seguro De Verificación	ApvlYq1PSfMn46xFeUqZPQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Godino Romero	Firmado	21/03/2025 10:52:28
Observaciones		Página	1/1
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/ApvlYq1PSfMn46xFeUqZPQ==		

Ayuntamiento de
Dos Hermanas

ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, en sesión de fecha catorce de febrero de dos mil veinticinco, adoptó acuerdo de aprobación de las "Bases reguladoras para la selección de personas participantes en los itinerarios formativos del programa Clave DH, en el marco del Programa de Empleo, Educación, Formación y Economía Social del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), período 2021-2027", cuyo tenor literal es el siguiente:

BASES REGULADORAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS ITINERARIOS FORMATIVOS DEL PROYECTO "CLAVE DH" DESARROLLADO POR EL AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE EMPLEO, EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y ECONOMÍA SOCIAL, DEL FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS (FSE+), PERÍODO 2021-2027.

Índice

ANTECEDENTES Y MARCO DE REFERENCIA 2
PRIMERA. OBJETO Y FINALIDAD 4
SEGUNDA. ITINERARIOS FORMATIVOS DE INSERCIÓN LABORAL. 5
2.1 FORMACIÓN ESPECÍFICA TEÓRICA-PRÁCTICA: 6
2.2 PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES: 6
2.3 FORMACIÓN TRANSVERSAL 6
2.4 FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (SEGÚN ITINERARIO FORMATIVO). 6
2.5. TUTORÍAS Y ORIENTACIÓN. 6
TERCERA. PERSONAS DESTINATARIAS DE LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL Y REQUISITOS 7
3.1. NÚMERO DE PLAZAS 7
3.2 REQUISITOS DE ADMISIÓN. 7
3.2.1. Con carácter general 7
3.2.2. Con carácter específico 8
3.3. COMPROMISOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN. 8
CUARTA. SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN. 8

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	1/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

QUINTA. INICIO PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES. 9

SEXTA. GESTIÓN DEL PROYECTO Y ÓRGANOS COMPETENTES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. 10

SÉPTIMA. INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. 10

FASE 1: COMPROBACIÓN DE SOLICITUDES 11

FASE 2: BAREMACIÓN DE CANDIDATURAS CONFORME AL ANEXO II 11

FASE 2.1. BAREMACIÓN. 11

FASE 2.2. : ENTREVISTA PERSONAL 11

FASE 3: RESOLUCIÓN 12

OCTAVA. BECAS DE FORMACIÓN ASOCIADAS A LA REALIZACION DE ITINERARIOS FORMATIVOS. 13

NOVENA. CONVOCATORIAS. 14

DÉCIMA. PRESUPUESTO. 15

UNDÉCIMA. PUBLICIDAD Y NOTIFICACIONES 15

DECIMOSEGUNDA. COMPATIBILIDAD CON OTROS INGRESOS. 15

DECIMOTERCERA. PÉRDIDA DE DERECHO AL COBRO Y REINTEGRO DE BECAS. INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS 15

DECIMOCUARTA. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR DE LAS BASES REGULADORAS 16

DECIMOQUINTA. PROTECCIÓN DE DATOS 16

ANEXO I. SOLICITUD DE PARTICPACIÓN. 17

ANEXO II. CRITERIOS DE BAREMACIÓN. 19

Baremación solicitud. 19

Baremación Entrevista. 20

ANTECEDENTES Y MARCO DE REFERENCIA

El 19 de octubre de 2023 se publicó, en el Boletín Oficial del Estado, extracto de la Resolución de 17 de octubre de 2023, de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local del Ministerio de Política Territorial, por la que se aprueba la primera convocatoria para la selección de proyectos de formación para el empleo promovidos por entidades locales, para su financiación mediante el Programa de Empleo, Educación, Formación y Economía Social, del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), en adelante ÉFESO, del período de programación 2021-2027.

Según las Bases reguladoras de estas ayudas del FSE+ (*Orden TER/701/2023, de 20 de junio; BOE nº 155, de viernes 30 de junio de 2023)* tienen como finalidad contribuir a

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	2/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

mejorar la empleabilidad y formación para el empleo a través de itinerarios de inserción laboral, que permitan conseguir el objetivo de mejorar el acceso al empleo y el desarrollo de medidas de activación de las personas demandantes de empleo.

Los itinerarios de inserción laboral, además de responder a necesidades locales generadoras de empleo detectadas por las entidades solicitantes, por sí misma o en colaboración con distintos agentes vinculados al empleo, habrán de contener los siguientes módulos obligatorios: Formación específica, módulo de formación práctica en centro de trabajo correspondiente a la formación específica, formación transversal específica por un total de 9 horas por itinerario, tutorías y orientación individuales o en grupo. Podrán programarse módulos complementarios que se consideren adecuados a las necesidades y perfil de los participantes que no superen un 20% del número de horas de los módulos obligatorios.

En el marco de la citada convocatoria, el Ayuntamiento de Dos Hermanas, y tras una mesa de participación de agentes sociales celebrada el 14 de diciembre de 2023, propone el proyecto "*CLAVE DH. Capacitación Laboral para el avance en la empleabilidad desarrollando habilidades*", que contempla un total de 53 itinerarios formativos, para 15 participantes cada uno, alcanzando una cifra de 795 personas beneficiarias a lo largo del período de ejecución previsto. Por Resolución de 26 de Noviembre de 2024, de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local (BOE nº 287, de jueves 28/11/2024), que resuelve dicha convocatoria, se concede al Ayuntamiento de Dos Hermanas financiación del FSE+ para la ejecución del mismo.

Las acciones formativas que se han priorizado en los itinerarios de inserción están relacionadas con sectores con mayores oportunidades de crecimiento y creación de empleo en la zona de ejecución como son: comercio y marketing, administración y gestión, informática, servicios socioculturales y a la comunidad, logística y actividades auxiliares de la edificación y la industria. Aunque también habrá itinerarios exclusivamente de prácticas en centros de trabajo destinados a personas desempleadas que ya posean formación con el fin de dotarlos de experiencia laboral.

Del total de los itinerarios, y en línea con lo que valora la convocatoria, el 77% de estos itinerarios permitirán la obtención de certificados de profesionalidad. Así mismo, el proyecto contempla la ejecución de 10 jornadas de activación e información en materia de empleo, en el ámbito de sectores con alto índice de ocupación, herramientas para la inserción e intercambio buenas prácticas en programas formativos.

El plazo de ejecución del proyecto se extiende hasta 31 de diciembre de 2026, pudiéndose solicitar la ampliación hasta el 30 de junio de 2027, en caso de que no se haya podido ejecutar totalmente en el plazo establecido inicialmente. El importe total del proyecto previsto es de 5.999.217,46 euros, de los cuales 5.099.334,84 euros (85%) se solicitan con cargo a las citadas ayudas del F.S.E.+ y 899.882,62 euros (15%) a cofinanciar por este Ayuntamiento.

El presupuesto desglosado se resume en la siguiente tabla:

Concepto	Totales
Importe itinerarios	5.945.005,50
Importe jornadas	45.854,10

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	3/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Importe proyecto	8.357,86
Total Ayuda	**5.999.217,46**
Ayuda FSE+ (85%)	5.099.334,84
Cofinanciación municipal	899.882,62

Las presentes bases se enmarcan en el proyecto CLAVE DH, en la normativa de aplicación e instrucciones del programa EFESO, la del Fondo Social Europeo Plus FSE +, y la Resolución de 26 de Noviembre de 2024, de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local (BOE nº 287, de jueves 28/11/2024).

Asimismo, atendiendo a las becas que el proyecto contempla, considerando la naturaleza de estas ayudas económicas, en lo no contemplado en estas bases será de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, su Reglamento, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, la Ordenanza reguladora de la concesión de subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 16, de 21 de enero de 2014, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACP), la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), y cualquier otra disposición normativa que por su naturaleza pudiera resultar de aplicación.

PRIMERA. OBJETO Y FINALIDAD

El objeto de las presentes bases es regular el procedimiento de selección de las personas participantes y de las beneficiarias de las becas de formación para la realización de los itinerarios de inserción laboral del Proyecto CLAVE DH en régimen de concurrencia competitiva.

La finalidad del proyecto CLAVE DH es el fomento del empleo a través de la mejora de la cualificación de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, con preferencia de los colectivos más alejados del mercado laboral. Para ello, se diseñarán itinerarios personalizados, con acciones para perfeccionar las habilidades y actitudes para la inserción laboral y sensibilizar sobre la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de acciones transversales específicas tanto en participantes como en las empresas.

Con objeto de propiciar la participación en estos itinerarios de inserción del citado proyecto, estas bases regulan la concesión de becas de formación que puedan ayudar económicamente a las personas desempleadas participantes para que puedan mejorar sus competencias técnicas y transversales. Para ello deberán alcanzar la condición de "**PERSONA FORMADA**" para lo que deberán cumplir con los siguientes requisitos de formación y asistencia:

- Formación: Haber finalizado la formación programada en el itinerario en el que participe y superado las pruebas de evaluación, lo que se justificará con la obtención del correspondiente diploma certificado o documento acreditativo de la formación obtenida.
- Asistencia: Haber asistido al menos al 75% de las horas de duración del itinerario, que se justificará con los datos del registro de asistencia. No se admitirá ninguna falta de asistencia no justificada.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	4/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

SEGUNDA. ITINERARIOS FORMATIVOS DE INSERCIÓN LABORAL.

Los itinerarios formativos de inserción laboral previstos por el proyecto CLAVE DH (susceptibles de modificación de acuerdo con el artículo 14 de la Orden TER/701/2023, de 20 de junio por el que se aprueban las bases reguladoras para la selección de proyectos de formación para el empleo promovidos por entidades locales, para su financiación mediante el Programa de Empleo, Educación, Formación y Economía Social, del Fondo Social Europeo Plus y el dispongo 18.3 de la Resolución de convocatoria de 17/10/2023), son los siguientes:

Especialidad	Nivel	Vinculado Cert. Profes.
Actividades de gestión administrativa	2	Sí
Operaciones de grabación y tratamiento de datos. Ediciones I y II	1	Sí
Actividades administrativas en la relación con el cliente. Ediciones I y II	2	Sí
Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Ediciones I y II	1	Sí
Organización del transporte y la distribución	3	Sí
Gestión y control del aprovisionamiento. Ediciones I y II	3	Sí
Actividades auxiliares de comercio. Ediciones I y II	1	Sí
Actividades de venta	2	Sí
Operaciones básicas de cocina	1	Sí
Operaciones básicas de restaurante y bar	1	Sí
Operaciones básicas de catering	1	Sí
Confección y publicación de páginas web	2	Sí
Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos. Ediciones I y II	1	Sí
Montaje y reparación de sistemas microinformáticos. Ediciones I y II	2	Sí
Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Ediciones I y II	2	Sí
Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en centros educativos	3	Sí
Docencia de la Formación Profesional para el Empleo. Ediciones I y II	3	Sí
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Ediciones I y II	2	Sí
Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera. Ediciones I y II	2	No
Actividades auxiliares de almacén (Carretillero). Ediciones I, II, III y IV	1	Sí
Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica I y II	1	Sí
Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción	2	Sí
Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables	1	Sí
Montaje, mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión. Edic. I y II	2	Sí
Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas. Ediciones I y II	1	Sí
Gestor de contenidos en Redes Sociales y Marketing digital	2	No
Mantenimiento de edificios	1	No
Mantenimiento de mecanizados	2	No
Prácticas. Ediciones I, II y III	2	No
Vivero y Agricultura Ecológica	1	No
Diseño de videojuegos	2	No
Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	1	Sí
Robótica	2	No
Ciberseguridad	2	No

ESTRUCTURA DE LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	5/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

2.1 FORMACIÓN ESPECÍFICA TEÓRICA-PRÁCTICA:

Programa, módulos y unidades de competencia según Reales Decreto de Certificados de Profesionalidad y/o Programas formativos.

2.2 PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES:

Se realizarán en entornos laborales de empresas reales, prioritariamente en empresas del municipio o ubicadas en términos limítrofes, siempre que estén dispuestas a colaborar y hayan firmado previamente convenio de colaboración con el Ayuntamiento.

La concesión y disfrute de la beca no supondrá vinculación laboral alguna entre la persona participante del programa y la empresa en la que se realicen las prácticas, ni entre esa persona y el Ayuntamiento.

Se podrán desarrollar itinerarios sin módulo de formación específica, siempre que las personas participantes acrediten conocimientos adecuados a la especialidad del itinerario.

2.3 FORMACIÓN TRANSVERSAL

Materias	Horas de formación
Derechos fundamentales de la Unión Europea	3
Igualdad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación	3
Desarrollo sostenible, respecto y cuidado del medio ambiente	3
Total duración Formación Transversal	9

2.4 FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (SEGÚN ITINERARIO FORMATIVO).

El total de esta formación complementaria no podrá ser superior al 20% del número total de horas de los módulos obligatorios, por lo que el número de horas complementarias variarán en función de cada itinerario formativo.

Materias	Horas de formación
Búsqueda de Empleo e inserción de los participantes	Según itinerario
TIC´s	Según itinerario
Habilidades personales	Según itinerario
Fomento del emprendimiento y autoempleo	Según itinerario
Prevención de riesgos laborales	Según itinerario
Total duración Formación Complementaria	Según itinerario

2.5. TUTORÍAS Y ORIENTACIÓN.

Tutorías individuales o en grupo, a desarrollar durante todo el proceso formativo, para informar y/u orientar a las personas participantes sobre cuestiones relativas a la impartición de las acciones formativas, su evaluación, el seguimiento de los itinerarios, resolución de dudas e incidencias y la búsqueda de empleo mediante la aplicación de técnicas adecuadas en el mercado de trabajo. Las tutorías tendrán una duración de 10 horas por cada itinerario.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	6/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Todos los itinerarios de inserción laboral tienen una duración superior a 100 horas, según la norma establecida en la orden reguladora para ser financiable. Así mismo todos los itinerarios tendrán un número mínimo de 8 participantes.

TERCERA. PERSONAS DESTINATARIAS DE LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL Y REQUISITOS

3.1. NÚMERO DE PLAZAS

Se prevé la selección de 795 participantes (15 personas beneficiarias por itinerarios de inserción, con un total de 53 acciones formativas). Se contemplan listas de reservas, al objeto de cubrir posibles bajas, integradas por el resto de personas que resulten admitidas en itinerarios de inserción resultado de las correspondientes convocatorias, siguiendo un orden de prelación.

3.2 REQUISITOS DE ADMISIÓN.

3.2.1. Con carácter general

Las personas solicitantes de itinerarios formativos deberán cumplir, tanto en el momento de presentar la solicitud como al comienzo del itinerario de inserción, los siguientes requisitos:

- Estar desempleadas e inscritas como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.
- Priorizarán para este proyecto las personas en desempleo más alejadas del mercado laboral, que se relacionan a continuación *(según el punto 2 del Resuelve Quinto la convocatoria del programa ÉFESO):*

  1. Personas desempleadas de larga duración. A los efectos de esta valoración, son aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo de manera continuada al menos 1 año (doce meses o más).
  2. Personas mayores de 45 años, en particular mujeres.
  3. Personas con una discapacidad igual o superior al 33%.
  4. Nacionales de terceros países.
  5. Participantes pertenecientes a minorías.
  6. Personas en situación socioeconómica de vulnerabilidad, incluidas aquellas que se encuentren en situación o riesgo de pobreza, exclusión social o discriminación en sus múltiples facetas, acreditada por un informe de Servicios Sociales.

La mayor parte de los itinerarios están destinados al colectivo de desempleados más alejados del mercado laboral, no obstante, se permite en estos itinerarios que el 25% sean desempleados en general.
Tendrán preferencia las personas desempleadas que no hubieran participado en acciones formativas financiadas por el Fondo Social Europeo Plus (lo que se acreditará mediante una declaración responsable de participante y mediante la comprobación de los datos que obren en poder del propio Ayuntamiento).

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	7/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

En ausencia de menoscabo para satisfacer las necesidades de formación detectadas en el ámbito local, se puede admitir la participación de personas desempleadas que residan fuera de la localidad.

Los participantes deberán cumplir los requisitos anteriormente citados y no encontrarse durante todo el periodo formativo en las circunstancias del artículo 13.2. de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

3.2.2. Con carácter específico

- En los **itinerarios formativos:** Estar en posesión de la titulación determinada por el certificado de profesionalidad o plan formativo correspondiente a la especialidad que se solicite. Y se certificará mediante documento original que lo acredita.

- En los **itinerarios de prácticas profesionales sin formación asociada.** Deberán disponer de una titulación universitaria, formación profesional reglada, o formación profesional para el empleo con certificado de profesionalidad, y que no haya transcurrido más de 4 años desde la obtención de dicha titulación o certificación. y no contar con experiencia profesional superior a 90 días en la misma ocupación objeto de la práctica.

3.3. COMPROMISOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN.

La participación en estos itinerarios formativos supone por parte de las personas beneficiarias la adquisición de los siguientes compromisos generales:

- Aceptar lo dispuesto en las presentes bases.
- Suscribir la carta de derechos y obligaciones junto con las normas de participación específicas de cada itinerario formativo.
- Asistir al itinerario formativo con aprovechamiento, respetando los horarios, siendo puntual y firmando los partes de asistencia.
- Colaborar de manera activa en todas las actividades planteadas por el equipo del programa, orientadores/as, docentes, tutores de empresas, y técnico/as del programa.
- Justificar las faltas de asistencia al curso en la misma semana en que se produce la falta.
- Participación activa, responsable y comprometida en las prácticas en empresas.
- Aportar el contrato de trabajo suscrito u otro documento que acredite esta situación (alta en Seguridad Social o vida laboral), cuando se produzca la baja en el itinerario formativo por inserción laboral.

CUARTA. SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN.

Durante los plazos indicados en las convocatorias las personas interesadas formalizarán una solicitud de participación según modelo (Anexo I), con indicación de los itinerarios que deseen realizar por orden de preferencia.
La solicitud se acompañará de la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI/NIE.
- Fotocopia del DNI/NIE del representante legal, en caso de ser menor de edad.
- Documento de demanda de empleo actualizada*.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	8/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

- Informe de Periodo de Inscripción como demandante de Empleo actualizado*.
- Vida laboral actualizada*.
- Titulación reglada o certificación exigida en el itinerario si procede (o las tasas del pago de expedición).
- Documentación acreditativa de pertenecer a alguno de los colectivos detallados en la solicitud.
- Certificado acreditativo de discapacidad, si procede.

(**Actualizada: Expedido en los 5 días anteriores*)

Los documentos originales se deberán aportar durante la fase de entrevista para su cotejo.

Durante este procedimiento se aplicará la tramitación de urgencia, conforme al artículo 33 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, LPACAP, por razón del sometimiento del proyecto a los plazos de ejecución del programa EFESO, al interés público del objeto del programa, a la situación de los colectivos destinatarios, y a la necesidad de agilidad en los trámites para intentar evitar posibles modificaciones en el mantenimiento de requisitos de las personas solicitantes que puedan afectarle en el derecho al cobro de las becas.

QUINTA. INICIO PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

El procedimiento de selección de participantes respetará los principios señalados en el punto 4, del resuelvo quinto de la convocatoria del programa EFESO, es decir, igualdad de oportunidades, objetividad, publicidad, transparencia y no discriminación.

Las solicitudes, junto con la documentación requerida, se presentarán en el plazo de 20 días hábiles a contar desde la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla (BOP). En el supuesto de que algunos de los itinerarios de la convocatoria no reúna el número suficiente de interesados/as para el desarrollo de los mismos, antes de finalizar el plazo de solicitud, se procederá a la ampliación de este plazo por otros 10 días hábiles, publicándose en los medios previstos en las presentes bases.

Las solicitudes se presentarán preferentemente por vía telemática, para la que deberán disponer de certificado digital. La cumplimentación de la solicitud se realizará a través de la propia página web del programa CLAVE DH (www.clavedh.doshermanas.es), del que se generará un pdf con enlace a la sede electrónica del Ayuntamiento de Dos Hermanas, desde donde se continuará el trámite de presentación, subiendo la solicitud y el resto de documentos requeridos.

Para quienes no dispongan de certificado digital, podrán cumplimentar la solicitud en la web del programa CLAVE DH e imprimir el pdf que se genera, o cumplimentar manualmente una solicitud física. Una vez firmada manualmente, se presentará junto con el resto de documentación requerida, a través de los siguientes registros municipales: Registro físico auxiliar del programa CLAVE DH, sito en Centro de Formación Anidi II, calle Padre Fernando Trejo, nº 5 y en la Oficina Municipal de Montequinto, Edificio Bécquer, en avda. de los Pinos, s/n.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	9/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Asimismo podrá presentarse mediante otros medios permitidos por el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, LPACAP. En estos casos el solicitante deberá enviar, en el mismo día de presentación, el justificante del envío al email clavedh@doshermanas.es. De no enviarlo o no realizarlo en ese plazo será motivo de inadmisión de su solicitud.

Cada persona candidata solo podrá presentar por convocatoria una única solicitud, en la que podrá indicar por orden de preferencia un máximo de 3 itinerarios. En caso de recibirse de una misma persona más de una solicitud, se atenderá a la última recibida.

Independientemente de las convocatorias que se realicen, en el marco del proyecto, una persona sólo podrá realizar un itinerario formativo.

SEXTA. GESTIÓN DEL PROYECTO Y ÓRGANOS COMPETENTES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.

La Delegación de Promoción Económica e Innovación del Ayuntamiento será el órgano competente para la instrucción y gestión del proyecto CLAVE DH, impulsando las distintas fases del procedimiento de selección de participantes en los itinerarios formativos de inserción y personas beneficiarias de las becas de formación. Para ello cuenta con el apoyo de la Oficina de gestión e información del Proyecto CLAVE DH que tendrá sus sedes en C/ Padre Fernando Trejo, nº 5-7 y Centro de Formación Tixe en C/Hornos, nº 2, en Dos Hermanas.

La Comisión de Selección estará presidida por la persona titular de la Concejalía de Promoción Económica e Innovación, y compuesta por un/a técnico/a de dicha Delegación, que actuará como secretario; y un representante de la Concejalía de Participación Ciudadana de este Ayuntamiento. Esta Comisión valorará los informes y aprobará el resultado de las evaluaciones y baremaciones emitidas durante el proceso de selección, pudiendo recabar los informes técnicos necesarios.

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Dos Hermanas resolverá en base a las propuestas del órgano instructor.

El personal técnico del proyecto CLAVE DH realizará labores de captación de personas candidatas. Ofrecerán información telefónica y presencial, ya fuera individual o colectiva, informando del proyecto, requisitos de participación, procedimiento de solicitud, resolviendo dudas y consultas, así como recogiendo la documentación requerida. Comprobarán el cumplimiento de los requisitos de acceso a los itinerarios de inserción convocados, tanto al inicio del proceso de selección como al inicio de la acción formativa específica y valorarán las solicitudes de participación, tanto en la parte del perfil psicosocial, de empleo y formación como la entrevista. Del cumplimiento de requisitos, baremación y valoración emitirán informes técnicos que serán elevados a la Comisión de Selección.

SÉPTIMA. INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

La instrucción del expediente corresponde a la Delegación de Promoción Económica e Innovación de este Ayuntamiento.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	10/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

El proceso selectivo contempla tres fases que se detallan a continuación.

FASE 1: COMPROBACIÓN DE SOLICITUDES

Recibidas las solicitudes, se comprobará el cumplimiento de los requisitos analizando las mismas y la documentación aportada. Tras estas comprobaciones se publicará en los medios contemplados en la base undécima por cada itinerario un primer listado de solicitudes con indicación, en su caso, de admitidos y solicitudes subsanables.

No serán admitidas las solicitudes que:

- No cumplan los requisitos, tanto generales como específicos, establecidos para cada uno de los itinerarios de inserción.
- Se reciban fuera de los plazos establecidos.

Las solicitudes que adolezcan de defectos de forma o incompletas podrán ser objeto de subsanación, durante un plazo de 3 días hábiles, con apercibimiento de que si no lo hicieran se les tendrá por desistido de su solicitud, de conformidad con el artículo 68 de la Ley de Procedimiento Administrativo LPACAP.

La Comisión, una vez realizadas las comprobaciones emitirá informe y lo remitirá al citado órgano.

Las solicitudes admitidas pasarán a la siguiente fase, siendo citadas las personas candidatas admitidas a una entrevista personal con el equipo técnico del proyecto.

FASE 2: BAREMACIÓN DE CANDIDATURAS CONFORME AL ANEXO II

Siguiendo los listados de la fase anterior se pasará a evaluar las solicitudes al objeto de puntuarlas mediante una fase de baremación y una entrevista personal.

FASE 2.1. BAREMACIÓN.

Las solicitudes admitidas pasarán a ser analizadas por el equipo técnico para su puntuación según los criterios contemplados en el Anexo II de estas bases (perfil psicosocial, perfil empleabilidad y de itinerarios formativos), remitiendo informe a la Comisión de Selección.

FASE 2.2. : ENTREVISTA PERSONAL

La entrevista personal se efectúa al objeto de obtener una valoración de idoneidad de la persona candidata. Para ello se seguirá un listado de preguntas abiertas en la que se atenderá a los siguientes indicadores: interés y aprovechamiento de la actividad, dificultades para acceder al mercado de trabajo, dificultades psicosociales, capacidad emprendedora (Anexo II. Baremación Entrevista).

En esta fase, las personas candidatas deberán acudir con los originales de la documentación exigida para su cotejo. Deberán también aportar la documentación correspondiente a la acreditación de su situación económica al objeto de comprobar los requisitos de acceso a la beca de formación.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	11/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Finalizada la entrevista, se podrá obtener la puntuación final de cada candidatura que se obtendrá sumando el resultado de la baremación de la solicitud (FASE 2.1) multiplicada por 0,60, más la puntuación obtenida en la entrevista (FASE 2.2) multiplicada por 0,40.

Las baremaciones se ordenarán teniendo en cuenta que tendrán preferencia las personas solicitantes de la localidad, por ello primero se ordenarán las solicitudes de las personas residentes en el municipio de Dos Hermanas según la puntuación obtenida y a continuación se ordenará el resto de solicitudes de vecinos/as de otros municipios, según la puntuación obtenida. Y para los itinerarios con preferencia de colectivos más alejados del mercado laboral, se ordenarán primero éstas solicitudes y a continuación la de los desempleados en general.

En caso de empate en la puntuación final de los candidatos, se ordenará según la puntuación obtenida en la baremación de la solicitud (FASE 2.1). De persistir el empate se considerará el orden de registro, fecha y hora de la solicitud de participación

FASE 3: RESOLUCIÓN

Finalizada la fase anterior, el órgano instructor trasladará el resultado de las baremaciones a la Comisión de Selección, para su análisis y valoración, la cual remitirá informe al órgano instructor. Recibido el informe, la persona titular de la Delegación formulará propuesta de resolución provisional con las listas de participantes por itinerarios, ordenadas conforme a los criterios de puntuación, en su caso habiendo aplicado los criterios de desempate, así como del cumplimiento de los criterios establecidos en el programa EFESO en cuanto al género de las personas a formar (75% mujeres, 25% hombres, en términos globales del proyecto) y porcentaje del 75% perteneciente a colectivos más alejados del mercado laboral (11 personas), siempre que el itinerario formativo esté dirigido a dicho colectivo. De estos listados serán propuestas para participar en los itinerarios las 15 primeras personas, quedando el resto en reserva.

Esta propuesta indicará si los solicitantes obtienen la condición de beneficiario/a de la beca de formación, así como el cálculo del importe de la ayuda. También detallará la relación de solicitudes excluidas y su motivo, así como las desistidas.

Las listas de reservas permitirán que pueda llamarse según orden de prelación, respetando los dos criterios del programa anteriormente establecidos, en caso de tener que realizar sustituciones por posibles bajas, renuncias y/o exclusión de participantes. Las sustituciones sólo se realizarán en caso de no haber transcurrido más del porcentaje de asistencia establecida en la convocatoria para considerarse “persona formada”.

Tras la publicación de esta resolución provisional, en los medios contemplados en estas bases, se abrirá un plazo de 5 días para presentar alegaciones, preferentemente a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento Dos Hermanas. En caso de no disponer de certificado digital podrá acudir al Registro físico auxiliar del proyecto.

Examinadas las alegaciones aducidas en su caso por los interesados, a la vista del expediente y de los informes de la Comisión, la persona titular de la Delegación formulará propuesta de resolución definitiva a la Junta de Gobierno Local. En el supuesto de no haber alegaciones por parte de los/as interesados/as, la propuesta de resolución provisional pasará a ser definitiva.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	12/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Las propuestas de resolución provisional y definitiva no crean derecho alguno a favor del beneficiario propuesto, frente a la administración, mientras no se haya realizado la notificación, mediante publicación en los medios indicados en estas bases.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de cuatro meses, periodo que computará a partir de la publicación de la convocatoria correspondiente en el BOP. El vencimiento del citado plazo sin haberse notificado la resolución, legitima al interesado para entender desestimada la solicitud.

La Resolución Definitiva pondrá fin a la vía administrativa, y contra la misma podrá interponerse recurso potestativo de reposición, recurso contencioso-administrativo en los plazos y condiciones correspondientes, así como cualquier otro procedente.

Conforme al resuelve quinto, punto tres y resuelve sexto, punto siete de la convocatoria del programa ÉFESO, al inicio del itinerario, las personas beneficiarias deben cumplir los requisitos exigidos tanto para su participación en el programa como para recibir la beca de formación. En base a esto, el equipo técnico del programa comprobará el día antes que las personas beneficiarias siguen cumpliendo esos requisitos. Para ello se solicitará la actualización de la documentación acreditativa. En caso de apreciarse incumplimientos de los requisitos, el órgano instructor podrá declarar vacantes y resolverlas (atendiendo al orden de reserva y al colectivo al que va dirigido el curso) y/o declarar la no condición de persona beneficiaria de la beca, de lo que dará cuenta posteriormente a los servicios municipales competentes.

OCTAVA. BECAS DE FORMACIÓN ASOCIADAS A LA REALIZACION DE ITINERARIOS FORMATIVOS.

Todas las personas participantes en los itinerarios de formación tendrán derecho a recibir una beca en concepto de asistencia formativa, siempre que cumplan al inicio del correspondiente itinerario el requisito establecido en la Disposición Sexta, punto 7 de la convocatoria del programa EFESO, que se indica a continuación:

- Carecer de rentas o ingresos individuales de cualquier naturaleza, iguales o superiores en cómputo mensual al 75% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM).

En la solicitud indicarán, mediante Declaración responsable, si cumplen o no con dichas condiciones económicas. Posteriormente, en la entrevista y previo al inicio del itinerario formativo, aportarán la documentación que acredite dicha situación.

La cuantía a percibir cada participante será de 13,45 euros brutos por el número de días realmente asistidos en el itinerario formativo.

Las ayudas se devengarán de forma proporcional a la ejecución del itinerario formativo, a razón de los siguientes porcentajes:

- 75% de la beca total una vez la persona participante haya alcanzado este porcentaje de impartición del itinerario, y se haya logrado la calificación de apto en los módulos formativos recibidos.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	13/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

- 25% restante de la beca, una vez se finalice el itinerario, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:
    - Haber finalizado la formación programada en el itinerario en el que participe y superado las pruebas de evaluación, lo que se justificará con la obtención del correspondiente diploma certificado o documento acreditativo de la formación obtenida.
    - Haber asistido al menos al 75% de las horas de duración del itinerario, que se justificará con los datos del registro de asistencia. No se admitirá ninguna falta de asistencia no justificada.
    - Entrega correcta y completa de toda la documentación para cierre de su expediente.

El ingreso de la beca se realizará mediante transferencia a la cuenta bancaria titular de la persona beneficiaria. Esta cantidad estará sujeta a las retenciones que correspondan de acuerdo a la legislación fiscal.

En cuanto a los costes de seguridad social que tienen lugar durante los períodos de prácticas en empresa, serán asumidos por el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

La concesión y disfrute de la beca no supondrá vinculación laboral ni compromiso de vinculación laboral alguna entre la persona perceptora de la misma y el Ayuntamiento de Dos Hermanas. La cantidad que se abone, en ningún caso tendrá la consideración de salario o remuneración.

La persona participante en las Acciones Formativas integrada en el correspondiente itinerario de inserción laboral estará cubierta con una póliza de accidentes y otra de responsabilidad civil, cuyo coste correrá íntegramente por cuenta del Ayuntamiento durante el tiempo que dure la citada actividad formativa.

La Delegación de Promoción Económica e Innovación, en consideración al artículo 8.1. de la Ley General de Subvenciones, ha incluido en el Plan Estratégico de Subvenciones 2024-2026 de este Ayuntamiento, actualizado para el ejercicio 2025 y tras aprobación en Junta de Gobierno Local el 17 de enero de 2025, las ayudas económicas que se convoquen en el marco de programas de formación o de mejora de la empleabilidad, ya fueran financiados con fondos propios o por otras administraciones públicas, como es el caso del Proyecto CLAVE DH.

NOVENA. CONVOCATORIAS.

Una vez se aprueben las presentes bases reguladoras, para el desarrollo del proyecto CLAVE DH se irán publicando distintas convocatorias en las que se detallarán los itinerarios de inserción convocados, colectivo destinatario, plazos de solicitud y cualquier información relevante relacionada con la misma.

Las convocatorias se publicarán en el tablón de anuncios y edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento, en la Web del programa CLAVE DH y en las sedes de la Oficina de gestión del programa, en Calle Padre Fernando Trejo, nº 5-7 y Centro de Formación Tixe, C/Hornos, 2. Asimismo, se publicará extracto de las mismas en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla realizado a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	14/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

DÉCIMA. PRESUPUESTO.

El presupuesto total aprobado para el proyecto CLAVE DH es de 5.999.334,84 €, de los cuales 5.099.334,84€ (85%) son ayudas FSE+, y 899.882,62€ son cofinanciación municipal.

Dentro de la partida de Itinerarios formativos, con un montante de 5.945.005,50 euros, se destina la cantidad de 1.109.019,75 euros para becas de formación, de acuerdo a la siguiente previsión anual.

	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Totales
Importes de las Becas	325.019,25	784.000,50	1.109.019,75

UNDÉCIMA. PUBLICIDAD Y NOTIFICACIONES

Los actos administrativos que se deriven de las presentes bases serán publicados en la página web del proyecto (www.clavedh.doshermanas.es), en el tablón de anuncios y edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento de Dos Hermanas y en las oficinas del proyecto CLAVE DH. Surtirán efectos de notificación de conformidad con lo establecido en el artículo 45.1.b. de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo LPACAP.

Las personas solicitantes incluirán en la solicitud una dirección de correo electrónico que servirá para el envío de avisos relacionados con lo regulado en las presentes bases.

DECIMOSEGUNDA. COMPATIBILIDAD CON OTROS INGRESOS.

La percepción de las becas contempladas en este proyecto será compatible con otros ingresos individuales de cualquier naturaleza, siempre que éstos no sean iguales o superiores en cómputo mensual al 75% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM).

No obstante, se aconseja que el alumnado se interese en los organismos emisores de las rentas, ingresos y ayudas que en su caso perciban, de las consecuencias que puede conllevar el cobro de la beca formativa, y en su caso decida la aceptación o no de la misma. Advertido esto, el Ayuntamiento no se hace responsable de los efectos que el cobro de la beca formativa tenga sobre la percepción de otro tipo de rentas o ingresos incompatibles con ella.

DECIMOTERCERA. PÉRDIDA DE DERECHO AL COBRO Y REINTEGRO DE BECAS.

Procederá la pérdida de derecho al cobro de la beca y la obligación de reintegro total de las cantidades percibidas, más los intereses de demora, en los supuestos siguientes:

a. Obtención de la beca falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubieran impedido.
b. No adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la beca.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	15/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

c. Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control.

Se considerará supuesto de pérdida de derecho al cobro del importe diario de la beca que pudiera corresponderle, por aquellos días en que se produzca falta de asistencia a los itinerarios formativos.

Será competente para iniciar el expediente y, en su caso, adoptar la resolución de exigencia de reintegro, el órgano que concedió la beca. El procedimiento a aplicar, en su caso, será el determinado por la Ley General de Subvenciones.

DECIMOCUARTA. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR DE LAS BASES REGULADORAS

Una vez aprobadas estas bases por la Junta de Gobierno Local se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, entrando en vigor al día siguiente. Además se publicarán en la página web del proyecto CLAVE DH, en el tablón de edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento y en las oficinas del proyecto.

DECIMOQUINTA. PROTECCIÓN DE DATOS

La participación en este proyecto conlleva la aportación voluntaria de datos de carácter personal. Según lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el acto de consignar la solicitud de participación supone el consentimiento y la información y conocimiento de que los datos aportados sean tratados por el Ayuntamiento de Dos Hermanas (Plaza de la Constitución 1 Dos Hermanas – 41701) con la finalidad de tramitar la solicitud, valorarla y verificar el cumplimiento de los requisitos para participar en la convocatoria que corresponda del proyecto CLAVE DH a efectos de resolución, notificación, publicación y gestión del pago de la beca. La falta de aportación de los mencionados datos y de la documentación acreditativa solicitada supondrá la imposibilidad de participar en las diferentes convocatorias derivadas de estas Bases Reguladoras.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	16/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

ANEXO I. SOLICITUD DE PARTICPACIÓN.

Ayuntamiento de
Dos Hermanas
Promoción Económica
e Innovación

ANEXO I: SOLICITUD DE PARTICIPACION PROGRAMA CLAVE-DH - Itinerarios Formativos

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos: ..... DNI/NIE:.....
Fecha de nacimiento:.....Edad: ..... Nacionalidad ....
Domicilio : .....
C.P.:..... Municipio:..... Provincia :.....
Teléfonos:..... Correo electrónico: .....
Fecha de antigüedad como demandante de empleo :.....

PERFIL DEL SOLICITANTE

☐ Desempleado/a demandante de empleo en general.

☐ Desempleado/a más alejada del mercado laboral:

- ☐Persona en situación de desempleo de larga duración (12 meses o más continuados).
- ☐ Personas mayores de 45 años.
- ☐ Persona con Discapacidad (Acreditada). Grado de discapacidad:.....
- ☐ Persona nacional de terceros países.
- ☐ Pertenencia a minoría
- ☐ Personas en situación socioeconómica de vulnerabilidad.

ITINERARIO AL QUE OPTA

1º .....
2º .....
3º .....

FORMACIÓN ACADÉMICA

☐ Sin estudios ☐F.P. Básica ☐Prueba de Acceso a C.F. Grado Medio ☐ Graduado Escolar
☐ ESO ☐Técnico Auxiliar (C.F. Grado Medio- FPI) ☐ Tener superado 2º BUP
☐Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años
☐Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 45 años
☐Prueba de Acceso C.F. Grado Superior
☐Bachillerato/ BUP ☐ Técnico Superior o Especialista (C.F. Grado Superior- FPII o COU)
☐ Estudios Universitarios. Especialidad:.....
☐ Certificado profesionalidad Nivel..... Familia Profesional: .....
Especialidad: .....

COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN EN EL ITINERARIO FORMATIVO

D. /Dª. _____con DNI/NIE _____ **solicita participar** en el proceso de selección del itinerario formativo de proyecto CLAVE-DH, **aceptando las Bases Reguladoras de proceso de selección del Programa y me comprometo cumplir** las **normas** que suscribiré al incio del itinerario mediante la firma de una carta de derechos y obligaciones.

Los itinerarios de inserción laboral enmarcados dentro del programa CLAVE-DH están dirigidos a mejorar el acceso al empleo y el desarrollo de medidas de activación de las personas desempleadas demandantes de empleo mediante la realización de itinerarios personalizados de inserción, gestionado por el Ayuntamiento de Dos Hermanas y financiados por las ayudas del Fondo Social Europeo Plus, en el marco de la convocatoria 2023, prevista en el Programa de Empleo, Educación, Formación Y Economía Social (ayudas ÉFESO), destinadas a entidades locales.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	17/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Página 51 de un total de 243
Página 17 de 21
CVE: BOP-SE-2025-057009
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Ayuntamiento de
Dos Hermanas
Promoción Económica
e Innovación

Declaro bajo mi responsabilidad que:

☐ Reúno los requisitos para ser admitido/a a los itinerarios que solicito, así como que son auténticos todos los datos que aparecen en esta solicitud relativos a los criterios de valoración según Anexo II de la convocatoria y confirmo mi compromiso de participación en caso de ser seleccionado/a.

☐ No he participado en ninguna otra acción formativa financiada por el Fondo Social Europeo Plus.

☐ Reúno los requisitos de compatibilidad de ayuda económica a los/as participantes en el momento de solicitar la participación en el proceso de selección a los itinerarios formación del programa CLAVE-DH. Esto es: "Carecer de rentas o ingresos individuales iguales o superiores al 75% del IPREM (XXX,XX €*) para obtener derecho a ayuda económica"

(* Variará en función de cada anualidad)

☐Comunicaré al equipo de gestión del programa cualquier modificación en la percepción de rentas o ingresos individuales que pueda afectar a la compatibilidad con la ayuda económica del programa, aportando la documentación acreditativa de mi situación el día antes de comenzar el itinerario formativo.

☐ No me encuentro en las circunstancias del artículo 13.2. de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

Y para que conste a los efectos oportunos, firmo la presente, en Dos Hermanas a ..... de ..... de 2.02.....

Firma persona solicitante	D/Dª..... con DNI ....., como tutor/a legal de la persona solicitante, autoriza y firma el presente documento (*) Sólo en caso de participantes menores de edad la solicitud debe ir firmada por su tutor/a legal

☐ Autorizo al Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas para recabar la información requerida en el ámbito de esta solicitud ante las bases de datos que se detallan: servicio municipal de estadística (padrón municipal), Servicio Andaluz de Empleo (SAE), SEPE y Tesorería General de la Seguridad Social, con la finalidad de estudiar la inserción laboral producida por el Proyecto CLAVE-DH y la recogida de los indicadores/objetivos marcados, así como la realización de una mejor gestión de la formación y el empleo en el municipio.

☐ Me comprometo a atender en cualquier momento, los requerimientos del Ayuntamiento relativo a la documentación justificativa de requisitos de participación y de beneficiario de la beca.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa de protección de datos de carácter personal, por la presente autoriza a que los datos personales facilitados sean incorporados en un fichero denominado Promoción Económica del que es responsable el Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas con la finalidad de realizar la gestión de personal. Sus datos no serán cedidos a terceros salvo de obligación legal a Administraciones y órganos de control con la finalidad de que puedan realizar el seguimiento de los distintos programas subvencionados orientados a la formación y al empleo. Estos datos serán conservados siempre que sea imprescindible o legítimo para la finalidad que se captaron.

En cualquier caso podrá indicar la revocación del consentimiento dado, así como ejercitar los derechos de acceso, rectificación o supresión, la limitación del tratamiento u oponerse, así como el derecho a la portabilidad de los datos. Estas peticiones deberán realizarse a Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, Plaza de la Constitución, 1 o bien por correo electrónico a secretaria@doshermanas.es.

Se informa que también puede presentar una reclamación si así lo considera, ante la Agencia Española de Protección de Datos o ponerse en contacto con el Delegado de Protección de Datos en secretaria@doshermanas.es.

Derecho de imagen:
☐ Si autoriza ☐No autoriza al Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas a la captación y posterior difusión de las imágenes captadas en los programas, cursos y eventos de conformidad con Ley Orgánica 1/1982, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen, con relación a aquello establecido por la normativa de protección de datos de carácter personal, con fines exclusivamente promociones y educativos.

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	18/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Página 52 de un total de 243
Página 18 de 21
CVE: BOP-SE-2025-057009
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO II. CRITERIOS DE BAREMACIÓN.

Baremación solicitud.		
PERFIL PSICOSOCIAL		
	HOMBRE	MUJER
DISCAPACIDAD		
<=40%	1	2
>41%	2	4
ORIGEN EXTRANJERO	1	2
OTRAS MINORÍAS	1	2
SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA VULNERABLE	3	5
PERFIL EMPLEABILIDAD		
PLD<= 45 AÑOS. Se contabilizará por cada mes a partir del mes trece.	0,5	1
PLD> 45 AÑOS. Se contabilizará por cada mes a partir del mes trece.	1	2
PREFERENCIA		
NO HABER PARTICIPADO EN ACCIONES FORMATIVAS FINANCIADAS POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS.	1	1

PENALIZACIÓN		
ABANDONO O RENUNCIA DE ALGÚN ITINERARIO FORMATIVO DE INSERCIÓN DEL PROYECTO CLAVE DH SIN CAUSA JUSTIFICADA.	-3	-3

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	19/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Baremación Entrevista.	PUNTOS
EXPECTATIVAS PROFESIONALES	
Quiere dedicarse a esto	**0,5**
Tiene formación relacionada	**0,25**
necesita esta formación para reciclarse en esta especialidad	0,25
Tiene experiencia relacionada	**0,25**
Le gusta porque tiene salida	0,2
Necesita formarse para trabajar en algo	0,1
Interés único por las prácticas	0,15
Quiere probar esta profesión para ver si le gusta	0,1
necesita ocupar el tiempo mientras encuentra trabajo	0,1
SUBTOTAL EXPECTATIVAS	1,9
DISPONIBILIDAD	
Tiene carnet de conducir	**0,25**
Tiene vehículo propio	**0,25**
Disponibilidad horaria total	0,5
Movilidad geográfica sin dificultad	0,25
Personas dependientes a su cargo pero resuelve	0,25
Sin disponibilidad	-1
SUBTOTAL DISPONIBILIDAD	1,5
MOTIVACIÓN HACIA LA FORMACION	
Tiene posibilidades de trabajar si consigue la titulación	0,5
Quiere aprender la profesión para ejercerla	0,25
Le interesa hacer cursos relacionados	0,1
Se siente capaz y con ganas	0,25
SIUBTOTAL MOTIVACIÓN	1,1
ACTITUD ANTE EL TRABAJO	
Muy buena actitud y conocimientos sobre el puesto	1
Buena actitud para el trabajo con algo de conocimiento del puesto	0,75
Actitud positiva ante el puesto	0,5
Actitud dudosa ante el puesto	0,25
SUBTOTAL ACTITUD	**2,5**
ADECUACIÓN AL PERFIL	
Persona con ganas, vocación y con posibilidades de trabajar en esto	1,5
Persona con ganas, vocación y que le gustaría trabajar en esto	1
Persona con ganas de trabajar	0,3
Persona con ganas de hacer algo	0,2
Persona que no muestra actitudes ni aptitudes para el puesto	-1
SUBTOTAL ADECUACION PERFIL	3

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	20/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

Lo que se hace público, para el general conocimiento

En Dos Hermanas a fecha de la firma

Carmen Gil Ortega
Tte. Alcalde Delegada de Promoción Económica e Innovación

Código Seguro De Verificación	6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Gil Ortega	Firmado	21/03/2025 12:00:00
Observaciones		Página	21/21
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/6VOD9vmSeM5dAH0IWBGSgQ==		

CURRO GIL MÁLAGA (1 de 1)
ALCALDE
Fecha Firma: 21/03/2025
HASH: f44883374eb39f07b95514c969b930bf

EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRANZA

SUMARIO

Resolución de Alcaldía n.º 0396, de fecha 20 de marzo de 2025 del Ayuntamiento de Montellano, por la que se aprueba el padrón fiscal y las liquidaciones integrantes de este, de la tasa de agua, correspondiente al periodo enero y febrero año 2025 (1º Bimestre-2025)

TEXTO

Habiéndose aprobado el mencionado padrón fiscal y las liquidaciones integrantes de este, a efectos de su notificación colectiva, se publica el mismo para su general conocimiento en cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.

Dicho padrón y las liquidaciones integrantes de este, se expondrán al público por un plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, en las dependencias de la Corporación, así como en la sede electrónica https://sede.montellano.es/opencms/opencms/sede.

Contra el acto de aprobación del citado padrón y/o las liquidaciones contenidas en este podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14.2.c) del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario del mencionado tributo en la entidad colaboradora de Caixabank, mediante ingreso en la cuenta de este Ayuntamiento n. ES48 / 2100 / 4462 / 0902 / 0001 / 3563.

CONCEPTO	PLAZO COBRO EN VOLUNTARIA	FECHA DE CARGO EN CUENTA
Tasa de agua	*1 de abril al 1 de junio de 2025*	Abril 2025

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

Cód. Validación: 5AN5WYRFMSALJ6D2DL2CM6NEF
Verificación: https://montellano.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

AYUNTAMIENTO
LA PUEBLA
DE CAZALLA

ANTONIO MARTIN MELERO (1 de 1)
ALCALDE - PRESIDENTE
Fecha Firma: 21/03/2025
HASH: f74e8aa6d3cd856f0b3cb468af80ec7b

D. Antonio Martín Melero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla.-

Hace saber: Que ha sido aprobado por Resolución de la Alcaldía número 2025-0374, de fecha 20 de marzo de 2025, el Padrón Fiscal por el concepto de Tasa por Recogida de Basuras correspondiente al primer trimestre del ejercicio de dos mil veinticinco.

Asimismo, se hace saber que, durante el plazo de exposición pública de quince días a contar desde el siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, los padrones están a disposición de los interesados en las oficinas centrales del Ayuntamiento, sita en Plaza del Cabildo nº 1. Esta exposición, por un período de quince días a partir de la correspondiente publicación, servirá de notificación colectiva de todos los contribuyentes, en los términos establecidos en el artículo 24 Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

El plazo de ingreso en periodo voluntario será el comprendido **desde el 21 de marzo de 2025 hasta el 21 de mayo de 2025**, ambos inclusive, en las oficinas del Consorcio de Aguas Plan Écija sitas en C/ San Fernando, 32 de La Puebla de Cazalla, en horario de 9 a 14 horas.

Contra las liquidaciones incorporadas al Padrón, podrán los interesados interponer recurso de reposición ante esta Alcaldía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición al público de los Padrones Fiscales. La interposición del recurso no suspende la eficacia de las liquidaciones correspondientes, salvo en caso de aportación por el contribuyente de algunas de las garantías establecidas en el apartado i) del artículo anterior.

Contra la desestimación del recurso de reposición podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a partir de la notificación desestimatoria del recurso o seis meses desde que se produzca la desestimación presunta. También se puede interponer cualquier otro recurso que se considere oportuno.

Transcurrido el plazo señalado para el periodo voluntario se iniciará el periodo ejecutivo que determina el derecho a cobrar el recargo de apremio y los intereses de demora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria; se satisfará un recargo del 5% si se abona la deuda tributaria antes de la notificación de la providencia de apremio, sin intereses de demora; el recargo será del 10% cuando se liquide la deuda tributaria con posterioridad a la notificación de la providencia de apremio y dentro del plazo establecido en ésta, sin intereses de demora; finalmente el recargo de apremio será del 20% cuando no se haya ingresado la totalidad de la deuda tributaria con posterioridad al plazo concedido en la providencia de apremio y deberán satisfacerse los intereses de demora que correspondan, desde el inicio del periodo ejecutivo.

La Puebla de Cazalla, a fecha de firma electrónica
El Alcalde
Fdo: Antonio Martín Melero.

Cód. Validación: AEAN9DD7EGJWH7GLDPATQS6NH
Verificación: https://lapuebladecazalla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DEL RIO
VICESECRETARIA
SERVICIOS GENERALES

RESOLUCIÓN

Resolución nº: 357/2025
Fecha Resolución: 21/03/2025

.

Aprobación lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso convocado para la selección, mediante el sistema de concurso-oposición, de una plaza vacante en la plantilla de este Ayuntamiento, perteneciente a la escala de Administración Especial, Subescala Técnica, categoría de Graduado Social (Técnico en Relaciones Laborales).

Visto que mediante Resolución de Alcaldía nº 1082/2024, de 11 de octubre, se aprobó la convocatoria y las bases para proveer una plaza de Graduado Social (Técnico en Relaciones Laborales), por concurso-oposición, turno libre, del Ayuntamiento de La Puebla del Río, OEP 2022. Las citadas bases se publicaron en el BOP nº 201, de 15 de octubre.

Visto que mediante Resolución de Alcaldía nº 1167/2024, de 24 de octubre, tras advertir error material en la Base Segunda y apartado f) de la Base Cuarta de la convocatoria, en lo relativo a la titulación, de acuerdo con el art. 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se rectificaron las citadas bases. Dicha Resolución se publicó en el BOP nº 210, de 28 de octubre.

Visto que mediante Resolución de Alcaldía nº 1338/2024, de 2 de diciembre, se estimó el recurso de reposición interpuesto en fecha 25 de noviembre de 2024, con RE nº 5998, contra la Resolución de Alcaldía nº 1082/2024, de 11 de octubre, y se retrotrajeron las actuaciones del expediente a la fecha de modificación de las bases, quedando redactadas las bases de la convocatoria de acuerdo con lo aprobado mediante la Resolución 1338/2024, que fue objeto de publicación en el BOP nº 238, de 10 de diciembre.

Visto el anuncio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº 14, de 22 de enero de 2025, por el que se publica extracto del acuerdo desestimación del recurso de reposición y rectificación de las bases y convocatoria del proceso selectivo las Bases Reguladoras que rigen la convocatoria de Graduado Social.

Visto el anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla nº 26, de 7 de febrero de 2025, por el que se publica el temario de la presente convocatoria.

Visto el anuncio en el Boletín Oficial del Estado nº 43, de 19 de febrero de 2025, por el que se publica extracto de la convocatoria, aperturando el plazo de presentación de solicitudes al citado proceso selectivo por plazo de 20 días hábiles.

Concluido el plazo de presentación de solicitudes, y de conformidad con lo dispuesto en la base sexta de la convocatoria, tengo a bien dictar la siguiente **RESOLUCIÓN:**

PRIMERO.- Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as con el siguiente detalle:

A) ADMITIDOS/AS PROVISIONALMENTE:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I
1	MONSALVES CUESTA, ROSARIO ISABEL	**1918***
2	CABELLO DOMINGUEZ, JESUS MANUEL	**8143***
3	RIVAS GARCIA, ANDRES	**2672***
4	RUIZ GONZALEZ, GUADALUPE	**5153***

Código Seguro De Verificación:	nIItTvjLPrjeMrCj1r4PuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Marta Gomez Sanchez	Firmado	21/03/2025 13:57:35
	M. Dolores Prósper Pérez	Firmado	21/03/2025 13:53:01
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/nIItTvjLPrjeMrCj1r4PuA==		

AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DEL RIO
VICESECRETARIA
SERVICIOS GENERALES

5	DIAZ AUNION, M.ª DEL CARMEN	**3973***
6	LUQUE LUQUE, ALEJANDRO	**8781***
7	NIETO LOPEZ, LUIS	**7686***
8	PEREÑIGUEZ RODRIGUEZ, M.ª DEL PILAR	**8041***
9	DIAZ CABALLERO, VIRGINIA	**7651***
10	SERRANO GUTIERREZ, BLANCA	**6923***
11	RUIZ RUIZ, MARÍA	**8064***
12	GARZÓN ÁLVAREZ, ENRIQUE	**9532***
13	SOSA PEDRAZA, ESTEFANÍA DEL ROCÍO	**6046***
14	MOYA BERMEJO, ROSA Mª	**5460***
15	SANCHEZ GUERRERO, IRENE	**8589***

B) EXCLUIDOS/AS PROVISIONALMENTE:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I	CAUSAS
1	RODRÍGUEZ MARTÍN, M.ª ESTHER	**8615***	1

Causas:

1.- Titulación o certificado exigido.

SEGUNDO.- Se concede a los/as aspirantes excluidos/as provisionalmente un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y sede electrónica municipal (**https://sede.lapuebladelrio.es**), a través del tablón electrónico de edictos para subsanar los defectos que han motivado la exclusión.

TERCERO.- Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, Tablón electrónico del Ayuntamiento y en la Sede electrónica Municipal (**https://sede.lapuebladelrio.es**).

Lo manda y firma la Sra. Alcaldesa, ante mí la Vicesecretaria, en La Puebla del Río a la fecha abajo indicada.

Código Seguro De Verificación:	nIItTvjLPrjeMrCj1r4PuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Marta Gomez Sanchez	Firmado	21/03/2025 13:57:35
	M. Dolores Prósper Pérez	Firmado	21/03/2025 13:53:01
Observaciones		Página	2/2
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/nIItTvjLPrjeMrCj1r4PuA==		

FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ DE LOS RIOS TORRES (1 de 1)
Alcalde
Fecha Firma: 18/03/2025
HASH: 6949f97572f5a3efd8bee95520a57ebc4

ayuntamiento de la rinconada | ordenación del territorio y nuevos desarrollos

Ntra. Ref. EXPTE. Gestiona 1.185/2024.

DON FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ DE LOS RÍOS TORRES, ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA.

HAGO SABER: Que, por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 17 de febrero de 2025, se aprobó definitivamente la MODIFICACIÓN Nº 4 DE LA ORDENACIÓN PORMENORIZADA DEL SECTOR SUO/SJ-1 SAN JOSE NORTE, del PGOU de La Rinconada, promovido por HOGARTEC INVERSIONES, S.L.", redactado por la Sociedad Proyectista MLOPEZ ARQUITECTOS, S.L.P., con CIF: B-90425349 y Nº Col. SP-0188 del COAS, por el equipo formado por los arquitectos, D. Manuel López Sánchez, D. Juan Carlos Oliva Gómez y D. Jorge Rafael Ramos Hernández, colegiados nº 4.754, 5.278 y 5.831, respectivamente, del Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla.

Los objetivos de esta Modificación son:

"- Obtener una ordenación más versátil que sea capaz de adaptarse a la demanda real de cada momento, presente o futuro, así como obtener un mayor número de parcelas de uso residencial unifamiliar, principalmente para viviendas de planta baja, y reducir el número de viviendas plurifamiliares, pero manteniendo el modelo de ciudad específico establecido por el PGOU para el sector.

- Dotar de mayor flexibilidad y versatilidad a la ordenación pendiente de ejecutar del sector, de forma que se puedan adaptar fácilmente a las variaciones de demandas del mercado. Para ello, la diferencia de la ordenación vigente, y tras la experiencia de las muchas modificaciones que el planeamiento del sector ha sufrido para la materialización de la fase 1, se proponen ahora grandes manzanas de uso residencial, que sean versátiles en cuanto su desarrollo y puesta en carga, de forma que sean capaces de adaptarse a las demandas actuales o futuras mediante un simple trámite de Estudio de Detalle, y sin necesidad de tramitar modificaciones de planeamiento de mayor calado, donde se fijarían nuevas calles, si así fuera necesario, así como las alineaciones, rasantes y volumetría.

- Establecer una previsión de tipología edificatoria mayoritaria de vivienda unifamiliar en planta baja o vivienda pareada de dos plantas de altura, aunque se reservan dos manzanas donde se prevé una tipología en condominio, donde coexistan dentro de la misma parcela edificable tipologías plurifamiliares y unifamiliares.

- Dar cumplimiento al Convenio Urbanístico firmado para facilitar el desarrollo urbanístico y la ejecución del Sector SUO / SJ-1 "SAN JOSÉ NORTE", Fases II, III, IV Y V, del Plan General de Ordenación Urbanística de La Rinconada, Sevilla.

Cod. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://larinconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 27

Página 60 de un total de 243
Página 1 de 27
CVE: BOP-SE-2025-057013
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- Por otro lado, otro de los objetos de la modificación de la ordenación pormenorizada es obtener un mayor número de parcelas de uso residencial unifamiliar, y reducir el número de viviendas plurifamiliares, lo que conlleva una reducción del aprovechamiento y edificabilidad del sector, y por tanto del número total de viviendas del mismo, con el consiguiente reajuste de las dotaciones pendientes de ejecutar.

- Manteniéndose las directrices del PGOU, se establece una propuesta de reordenación en coherencia con lo ya ejecutado y consolidado en el sector, y por tanto con el modelo de ciudad establecido específicamente, tanto para éste como para el sector contiguo donde se preveía una densidad de 40 viviendas por hectárea, lo que se corresponde con una densidad media, al hallarse dentro del rango de "más de 30 y hasta 50 viviendas por hectárea" establecidos en la LOUA", reduciéndose ligeramente, tras la modificación que se pretende tramitar, a las 35,3 viviendas por hectárea."

Lo que se hace público para general conocimiento, habiendo sido inscrita la citada Modificación núm. 4 de la O.P. del Sector SUO / SJ-1 "SAN JOSÉ NORTE", Fases II, III, IV y V, en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento con el número 110 y en el Registro de Autonómico de Instrumentos Urbanísticos número 10.402, conforme a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, estando el mismo a disposición de los interesados en el Portal de Transparencia de La Rinconada (sede electrónica) procediendo a la reproducción del Texto Refundido de las Ordenanzas Reguladoras, en el Anexo I, más abajo.

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse:

- Recurso contencioso-administrativo, directamente, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del acto, o el mismo recurso, si transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición no se hubiere notificado su resolución, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso – Administrativa. En cumplimiento de los requisitos previstos en la mencionada Ley. Todo ello, sin perjuicio de que se puede ejercer cualquier otro recurso que estime procedente.

En La Rinconada, en la fecha consignada al margen junto a la firma digital.
EL ALCALDE,
Fdo.: FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ DE LOS RÍOS TORRES.
(Código seguro de verificación de su autenticidad)

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://larinconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 27

ANEXO I

ORDENANZAS DE LA MODIF Nº 4 DE LA ORDENACIÓN PORMENORIZADA DEL SECTOR SUO/SJ-1 "SAN JOSÉ NORTE"

INDICE

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y normativo
Artículo 2. Vigencia, revisión y modificación
Artículo 3. Documentación, interpretación y jerarquía
Artículo 4. Terminología

CAPITULO II: DESARROLLO, GESTIÓN Y EJECUCIÓN
Artículo 5. Instrumentos complementarios de ordenación
Artículo 6. Gestión urbanística
Artículo 7. Proyectos de Urbanización
Artículo 8. Proyectos de Parcelación
Artículo 9. Ejecución material de las obras de urbanización
Artículo 10. Proyectos de Edificación
Artículo 11. Ejecución material de las obras de edificación
Artículo 12. Control municipal
Artículo 13. Recepción de las obras de urbanización
Artículo 14. Conservación de las obras de urbanización

CAPITULO III: RÉGIMEN URBANÍSTICO DEL SUELO
Artículo 15. Generalidades
Artículo 16. Derechos y obligaciones de los propietarios del suelo

CAPITULO IV: NORMAS GENERALES DE USO
Artículo 17. Usos permitidos en el ámbito del sector
Artículo 18. Usos complementarios asociados con carácter general al uso determinado

CAPITULO V: NORMAS GENERALES DE URBANIZACIÓN
Artículo 19. Criterios de aplicación
Artículo 20. Red viaria y aparcamientos
Artículo 21. Espacios libres y zonas ajardinadas
Artículo 22. Red de saneamiento
Artículo 23. Red de abastecimiento de agua e hidrantes contraincendios
Artículo 24. Red de energía eléctrica
Artículo 25. Red de alumbrado público
Artículo 26. Red pública de comunicaciones electrónicas
Artículo 27. Recogida de residuos sólidos urbanos

CAPITULO VI: NORMAS GENERALES DE EDIFICACIÓN
Artículo 28. Criterios de aplicación
Artículo 29. Condiciones de edificabilidad
Artículo 30. Condiciones de ocupación
Artículo 31. Número de plantas
Artículo 32. Alturas de la edificación
Artículo 33. Patios interiores
Artículo 34. Vuelos, entrantes y salientes
Artículo 35. Servidumbres Aeronáuticas.

CAPITULO VII: NORMAS PARTICULARES DE CADA ZONA
Artículo 36. Criterios de aplicación
Artículo 37. Definición
Artículo 38. Condiciones de ordenación
Artículo 39. Condiciones de edificación
Artículo 40. Condiciones de uso
Artículo 41. Definición
Artículo 42. Condiciones de ordenación
Artículo 43. Condiciones de edificación
Artículo 44. Condiciones de uso
Artículo 45. Definición
Artículo 46. Condiciones de ordenación

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lanniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 27

Artículo 47. Condiciones de edificación
Artículo 48. Condiciones de uso
Artículo 49. Definición
Artículo 50. Condiciones de ordenación
Artículo 51. Condiciones de edificación
Artículo 52. Condiciones de uso
Artículo 53. Definición
Artículo 54. Condiciones de ordenación
Artículo 55. Condiciones de edificación
Artículo 56. Condiciones de uso
Artículo 57. Definición
Artículo 58. Condiciones de ordenación
Artículo 59. Condiciones de edificación
Artículo 60. Condiciones de uso
Artículo 61. Definición
Artículo 62. Condiciones de ordenación
Artículo 63. Condiciones de edificación
Artículo 64. Condiciones de uso
Artículo 65. Definición
Artículo 66. Condiciones de ordenación
Artículo 67. Condiciones de edificación
Artículo 68. Condiciones de uso
Artículo 69. Definición
Artículo 70. Condiciones de ordenación
Artículo 71. Condiciones de edificación
Artículo 72. Condiciones de uso
Artículo 73. Definición
Artículo 74. Condiciones de edificación
Artículo 75. Condiciones de uso

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 27

ORDENACIÓN PORMENORIZADA DEL SECTOR SUO/SJ-1 "SAN JOSÉ NORTE" LA RINCONADA, SEVILLA

TEXTO REFUNDIDO DE LAS ORDENANZAS REGULADORAS

5. ORDENANZAS REGULADORAS

El objetivo de las presentes Ordenanzas es dotar al sector de un régimen de planeamiento pormenorizado, manteniendo en un plano normativo y regulador las condiciones de gestión, urbanización y edificación, en armonía con las condiciones genéricas del planeamiento superior.

Debido a las numerosas modificaciones que ha sufrido la ordenación pormenorizada del sector, se realiza un modificado y refundido de estas ordenanzas, con ocasión de la tramitación de la presente innovación, al objeto de facilitar a los ciudadanos esta información al compilarse en un único documento todo el articulado.

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y normativo

El ámbito de aplicación de las presentes Ordenanzas es el sector SUO/SJ-1 "San José Norte" del suelo urbanizable ordenado del Plan General de Ordenación Urbanística de La Rinconada, delimitado en los planos del presente documento.

En aplicación de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (BOE N.º 303, de 20-12-21), la norma básica de aplicación de la presente modificación del PGOU es Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA); todo ello sin perjuicio de los regímenes normativos de aplicación directa de la LISTA.

Artículo 2. Vigencia, revisión y modificación

El presente documento tiene vigencia indefinida, sin perjuicio de su posible revisión o modificación, en los supuestos y por el procedimiento legalmente previsto.
Se entenderá por revisión el cambio de cualquier elemento de la ordenación referente a la calificación del suelo, situación de cesiones, creación, corrección o anulación de viales, y cualquier otro que la legislación aplicable o planeamiento superior vigente considere como supuesto de revisión.
Se entenderá por modificación cualquier otro supuesto de cambio de ordenación no definido como revisión en el apartado anterior.

Artículo 3. Documentación, interpretación y jerarquía

El presente documento está integrado por las siguientes partes:
Memoria de información
Memoria de ordenación
Plan de Etapas
Estudio económico financiero
Ordenanzas reguladoras
Anejos
Planos de información
Planos de ordenación

Estos documentos integran una unidad coherente, cuyas determinaciones deberán aplicarse en orden al mejor cumplimiento de los objetivos previstos. En caso de discordancia o imprecisión del contenido de la documentación, se aplicarán los siguientes criterios:
Las Memorias manifiestan los objetivos generales de la ordenación y expresan y justifican los criterios que han conducido a la adopción de sus determinaciones.
El Plan de Etapas tiene carácter preceptivo y determina el orden de desarrollo y ejecución.
El Estudio Económico Financiero contiene la evaluación económica aproximada de las inversiones y beneficios de la operación.
Las Ordenanzas Reguladoras constituyen el cuerpo normativo específico del ámbito del sector. Supletoriamente serán de aplicación las Normas del PGOU.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://larinconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 27

Los Planos de Información tienen carácter informativo de la situación actual y expresan gráficamente los datos de partida que han servido para fundamentar las propuestas realizadas.
Los Planos de Ordenación tienen carácter preceptivo y reflejan gráficamente las determinaciones resultantes de la ordenación establecida.

En el supuesto de imprecisión de los criterios interpretativos anteriormente expuestos, prevalecerán las determinaciones de la documentación gráfica de escala más definida, y si la discrepancia es entre la documentación gráfica y escrita, prevalecerá ésta última.

Artículo 4. Terminología

Todos los conceptos utilizados en estas ordenanzas tendrán el mismo significado que los contemplados en el Plan General de Ordenación Urbanística, y en su defecto, en la Legislación y Normativa Urbanística aplicables.

CAPITULO II: DESARROLLO, GESTIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 5. Instrumentos complementarios de ordenación

Aunque el presente documento expone la ordenación del sector con el grado de pormenorización suficiente para la directa urbanización y edificación, se prevé la posibilidad de poder redactar Estudios de Detalle con las finalidades y condiciones establecidas en el artículo 15 de la LOUA y los artículos 65 y 66 del RP/78.

Artículo 6. Gestión urbanística

El desarrollo del sector se realizará por el Sistema de Compensación, mediante la formulación de un Proyecto de Urbanización y un Proyecto de Reparcelación para cada Unidad de Ejecución definida en el presente documento.

Artículo 7. Proyectos de Urbanización

Se redactará un Proyecto de Urbanización por cada Unidad de Ejecución delimitada en el presente documento, ajustándose a lo dispuesto en los artículos 98 de la LOUA y 67 a 70 del RP/78.
Para los casos de ejecución de nuevos viales, previa aprobación de Estudio de Detalle, se redactará un proyecto de obra ordinaria.

Artículo 8. Proyectos de Parcelación

Se podrán tramitar Proyectos de Parcelación para aquellas manzanas en las que el Proyecto de Reparcelación no estableciera la parcelación pormenorizada.
No se podrán definir parcelas de dimensiones inferiores a la mínima establecida en el presente documento.
Los Proyectos de Parcelación se someterán a licencia municipal de acuerdo con lo establecido en los artículos 66 y 169 de la LOUA y el artículo 1 del RDU/78.
Para aquellas grandes manzanas, con uso “residencial unifamiliar”, cuyas determinaciones pormenorizadas deban completarse mediante Estudio de Detalle, estas podrán segregarse, tras la aprobación de este instrumento planeamiento, en base a los siguientes criterios:
1. Podrán segregarse en subparcelas, para tipologías unifamiliares, con superficies y dimensiones mínimas a las que le corresponda en base a la zona de ordenanza que se le asigne.
2. El Estudio de Detalle deberá recoger la formación de los viarios necesarios para que toda subparcela tenga siempre un lindero con el viario. Los viarios de nueva formación podrán ser privados o de carácter público. En este último caso, serán de cesión obligatoria y gratuita al Ayuntamiento. La ejecución de estos viarios estará sujeta al cumplimento de las *Normas Generales de Urbanización* recogidas en estas ordenanzas, y a la obtención de su correspondiente licencia urbanística.
3. En ningún caso la parcelación podrá dar lugar a un aumento de la edificabilidad, de la ocupación o del número de viviendas.
4. Las condiciones de posición y forma de la edificación quedarán determinadas en el Estudio de Detalle de aprobación previa.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 27

Artículo 9. **Ejecución material de las obras de urbanización**

La Ejecución material de las obras de urbanización se realizará y será sufragada de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 113 y 129 de la LOUA y 58 a 66 del RGU/78, en los plazos establecidos en el Plan de Etapas de este documento.
No se podrá iniciar la ejecución material de las obras de urbanización hasta que el Proyecto de Reparcelación se encuentre aprobado definitivamente.

Artículo 10. **Proyectos de Edificación**

Todas las obras de edificación que se pretendan realizar dentro del ámbito del presente sector deberán ir precedidas del correspondiente Proyecto de Edificación, que deberá obtener licencia municipal de obras.

Artículo 11. **Ejecución material de las obras de edificación**

Podrán coincidir con las obras de urbanización, conforme a las determinaciones del art. 55 de la LOUA, si bien no podrán obtener licencia de primera ocupación hasta que la fase de urbanización en la que se encuentre dicha edificación se encuentre recepcionada por el Ayuntamiento.

Artículo 12. **Control municipal**

El Ayuntamiento verificará que la ejecución de las obras se realiza en conformidad con el correspondiente Proyecto de Urbanización aprobado. Para el ejercicio de esta facultad podrá nombrar un técnico competente que efectúe un seguimiento, inspección y control continuados del ajuste de las obras a lo especificado en el Proyecto de Urbanización.

Artículo 13. **Recepción de las obras de urbanización**

En la recepción de la urbanización se procederá según lo dispuesto en el artículo 154 de la LOUA.
Una vez finalizadas las obras de la urbanización, la propiedad solicitará del Ayuntamiento la Recepción de las mismas, que será llevada a cabo en el plazo de treinta días a partir de la solicitud, mediante el levantamiento del Acta correspondiente, suscrita por la Propiedad, la Dirección Facultativa de las obras y el representante del Ayuntamiento. En el Acta de Recepción se hará constar la conformidad de las obras y servicios procediéndose a la Recepción por parte del Ayuntamiento o se pondrán de manifiesto las deficiencias detectadas y el plazo para subsanarlas. Solventadas las deficiencias volverá a comenzar el procedimiento expuesto para la Recepción de las obras.

Transcurrido el plazo de treinta días desde la solicitud de Recepción sin que el Ayuntamiento fije la fecha de la misma, o la no asistencia al acto del representante municipal en la indicada, no impedirá que se lleve a efecto la Recepción de las obras con validez a todos los efectos.

Si durante el plazo de garantía establecido en un año desde la fecha de Recepción aparecieran defectos imputables a la ejecución de las obras, éstos serán subsanados por la Propiedad; no así los derivados de la falta de vigilancia o conservación que serán a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 14. **Conservación de las obras de urbanización**

En la conservación de las obras de urbanización se procederá según lo dispuesto en el artículo 153 de la LOUA.
A partir de la Recepción de las obras de urbanización por parte del Ayuntamiento, formalizada mediante la correspondiente Acta de Recepción, éste pasará a ostentar la titularidad de las mismas y le corresponderá su mantenimiento, vigilancia y conservación.

CAPITULO III: RÉGIMEN URBANÍSTICO DEL SUELO

Artículo 15. **Generalidades**

La aprobación del Planeamiento determina el deber de los propietarios afectados de incorporarse al proceso urbanizador y edificatorio, en las condiciones y plazos previstos en el presente Plan General de Ordenación Urbana y conforme a lo establecido en la LOUA y LRSV/98.
Las facultades urbanísticas de la propiedad quedan concretadas en el derecho a urbanizar y edificar según se estipula igualmente en la LOUA y LRSV/98.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 27

Artículo 16. **Derechos y obligaciones de los propietarios del suelo**

Las derechos y obligaciones de los propietarios del suelo del sector y de los sistemas generales adscritos al mismo son los definidos en los artículos 50.D) y 51.C) de la LOUA.
Según el artículo 50.D), los derechos de los propietarios de suelo del sector y de los sistemas generales adscritos al mismo, en relación con el presente sector, se materializan en el aprovechamiento urbanístico resultante de la aplicación a las superficies de sus fincas originarias incluidas en el sector o en los sistemas generales adscritos, del 90% del aprovechamiento medio del Área de Reparto.
Y según el artículo 51.C), los deberes de los propietarios de suelo del sector y de los sistemas generales adscritos al mismo, en relación con el presente documento, se materializan en:
- Facilitar la transformación de los terrenos objeto de esta propuesta según las condiciones establecidas en el PGOU del municipio, este documento y la Legislación vigente.
- Solicitar y obtener las autorizaciones administrativas preceptivas y, en todo caso, la licencia municipal, con carácter previo a cualquier acto de transformación del suelo.
- Proceder a la distribución equitativa de los beneficios y cargas derivados de la presente propuesta, mediante el instrumento de reparcelación correspondiente, en los plazos definidos y con anterioridad al inicio de las obras de urbanización.
- Costear la gestión necesaria y las obras e instalaciones tanto interiores como las exteriores precisas, en los plazos establecidos en el Plan de Etapas del presente documento.
- Ceder al Ayuntamiento, libre de cargas y totalmente urbanizados, los terrenos destinados a espacios libres, dotaciones de equipamiento y viarios.
- Ceder al Ayuntamiento, libre de cargas y totalmente urbanizados, los terrenos donde se pueda materializar el 10% del aprovechamiento del sector.

CAPITULO IV: NORMAS GENERALES DE USO

Artículo 17. **Usos permitidos en el ámbito del sector**

1. En el ámbito del sector se permiten los siguientes usos:
- Uso residencial: tanto en régimen libre como protegido, en las tipologías de plurifamiliar en bloque (incluyendo el uso compatible comercial en planta baja) y plurifamiliar de 2 viviendas (bifamiliar), y en las tipologías de unifamiliar aislada, pareada o adosada.
Para aquellas grandes manzanas, con uso “residencial unifamiliar”, cuyas determinaciones pormenorizadas deban completarse mediante Estudio de Detalle, será este instrumento de planeamiento el que designe las zonas de ordenanza de aplicación, entre “residencial unifamiliar entremedianeras”, “residencial unifamiliar pareada”, o “residencial unifamiliar aislada”. En ningún caso, el Estudio de Detalle que se tramite podrá modificar el uso urbanístico del suelo, alterar la edificabilidad o el número máximo de viviendas, ni incrementar el aprovechamiento urbanístico o afectar negativamente a las dotaciones o a otros suelos no incluidos en su ámbito.
- Uso terciario en las siguientes categorías: Comercio minorista, oficinas (despachos profesionales, actividades de gestoría, administración, intermediación financiera, academias y similares), actividades recreativas, bares y restaurantes y actividades artesanales (de tipo manual o tradicional que no impliquen molestias al exterior o a edificaciones próximas por ruidos o vibraciones), hospedaje en todas sus categorías, y cualquier otro asimilable.
- Uso equipamientos: Para los equipamientos de dominio público o privado en las siguientes categorías: Sanitario, asistencial, cultural, administrativo, educativo y deportivo.
- Uso espacios libres: Para todos los usos que forman el sistema de espacios libres de dominio y uso público (tanto como sistemas generales como locales): Parques y jardines, áreas de juego de niños, plazas, bulevares, paseos y zonas arboladas.
- Uso viario: Para la red viaria y aparcamientos de dominio y uso público.

2. Los usos que se relacionan en el apartado anterior se ajustarán a las limitaciones establecidas en las Normas Urbanísticas del Planeamiento General y en las Normas Particulares de las presentes Ordenanzas.

3. Carácter de los usos:
- Uso exclusivo: es aquel que ocupa en su implantación la totalidad de la parcela.
- Uso dominante: es aquel que ha de implantarse con carácter principal o mayoritario.
- Uso compatible: el aquel que cabe entender como permitido aunque no se determine expresamente en las condiciones particulares de la zona, porque sirve de complemento al uso dominante.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lanniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 27

Artículo 18. **Usos complementarios asociados con carácter general al uso determinado**

Con carácter general, salvo disposición en contra de las condiciones particulares de la zona, se entenderán autorizados como usos complementarios asociados al uso determinado los que se relacionan a continuación:
El uso garaje-aparcamiento tendrá el carácter de uso complementario para todos los usos.
El uso de espacios libres tendrá el carácter de uso complementario para todos los usos en las partes de las parcelas que resulten libres de edificación.

CAPITULO V: NORMAS GENERALES DE URBANIZACIÓN

Artículo 19. **Criterios de aplicación**

En lo no previsto expresamente en el presente capítulo serán aplicables las Normas de Urbanización del Plan General de Ordenación Urbanística.

Artículo 20. **Red viaria y aparcamientos**

El sistema viario se adaptará, tanto en su trazado como en sus perfiles longitudinales y trasversales, a lo expuesto en los planos de ordenación, con las correcciones que se deban realizar en función del terreno y su topografía.
Se deberá cumplir con lo establecido en el apartado 2.2.2.1. "*Estructura y dimensiones de la red viaria y aparcamientos*" de la Memoria de Ordenación, con la Orden TMA/851/2021, de 23 de julio, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y la utilización de los espacios públicos urbanizados, y con en el Decreto 293/2009, de 7 de julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía, o normativas que la sustituyan.
La composición del paquete de firme de las calzadas se calculará en función de las características geotécnicas de la explanada y la intensidad y tipo de tráfico que soportará. En todo caso, las calzadas se terminarán con mezcla bituminosa en caliente.
Las zonas de aparcamiento se ejecutarán con hormigón en masa con juntas de retracción cada 5 m y separada de la calzada mediante un encintado de piezas prefabricadas de hormigón.
El nuevo entronque con la glorieta existente de la carretera A-8004, en el P.K. 5+250 Margen Derecha, se definirá mediante Proyecto específico firmado por Técnico Competente, Ingeniero de Caminos Canales y Puertos o Ingeniero Técnico de Obras Públicas conforme a la Orden Ministerial FOM/273/2016, y visado por el Colegio Profesional correspondiente. Este proyecto deberá estudiar el drenaje que pudiera afectar a la carretera, presentando un anejo que contemple el cálculo justificativo necesario, entre la glorieta existente, y el futuro entronque y sus acerados.

Artículo 21. **Espacios libres y zonas ajardinadas**

Los espacios libres se acomodarán en lo posible a la topografía primitiva del terreno y, en su caso, a los esquemas generales de diseño reflejados en este documento.
Deberán quedar totalmente urbanizados y equipados de sistemas de caminos peatonales, vegetación, mobiliario urbano, aparatos de juegos de niños y sistema automático de riego.
La vegetación y los árboles a plantar deberán ser adecuados a las condiciones climáticas y características del suelo, debiendo mejorarse éste en caso necesario. Se potenciarán los árboles de gran porte.
El mobiliario urbano se compondrá de bancos (uno por cada 400 m² o fracción), papeleras, fuentes bebedero y aparatos de juego de niños que cumplan con la normativa establecida por la Comunidad Autónoma Andaluza, instalados en zonas que reúnan las condiciones idóneas para la seguridad de los niños.
En caso de existir zonas de pendiente acusada, se ordenarán mediante rebajes y abancalamientos que permitan su utilización como zonas de estancia y paseo.

Artículo 22. **Red de saneamiento**

Se deberá cumplir con lo establecido en las Normas Técnicas de la entidad concesionaria del servicio y el apartado 6.2. "*Red de saneamiento*" de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.
La red de alcantarillado será unitaria o separativa, según establezca la entidad concesionaria del servicio, y ramificada.
El dimensionado de la red, deberá quedar justificado en el correspondiente proyecto técnico, adoptándose para su cálculo las siguientes dimensiones mínimas de los conductos: 300 mm para red exterior y 150 mm para las acometidas individuales.
Al objeto de evitar sedimentaciones y erosiones, la velocidad de las aguas residuales debe quedar comprendida entre un mínimo de 0,6 m/seg y un máximo de 5 m/seg, debiendo circular el agua por la

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 27

conducción en lámina libre. En caso de rebasarse estos límites se justificarán soluciones constructivas que atenúen las sedimentaciones y erosiones.
Se procurará que la clave de los conductos tenga una profundidad mínima de 100 cms. respecto a la rasante de la calle. En caso de ser necesario reducir esta profundidad, cuando la altura sea inferior de 70 cms. se protegerá la conducción.
Para el cálculo del alcantarillado se adoptará como caudal los siguientes valores:
De aguas negras para uso residencial: 0,017 l/seg por vivienda de la cuenca, lo que supone 1.468 l/día por vivienda; suponiendo 4 habit/viv resulta un caudal de 367 l/habit. y día.
De aguas negras para uso industrial: 0,7 l/seg por hectárea de suelo.
Como intensidad de lluvia se tomará 35 l/m²s en una hora considerando un periodo de retorno de 15 años.

A los caudales obtenidos de agua de lluvia se les aplicarán los coeficientes de escorrentía siguientes:

COEFICIENTES DE ESCORRENTÍA	
Grandes áreas pavimentadas (grandes zonas de aparcamiento o grandes plazas sin jardines)	0,95
Áreas urbanas (superficies constituidas por calles, pequeñas plazas y edificaciones en altura)	0,85
Áreas residenciales (urbanizaciones donde se mezcla la edificación unifamiliar con jardines)	0,50
Áreas no pavimentadas (parques y jardines)	0,20

Los locales que acojan actividades de garaje, aparcamiento y taller de mantenimiento de automóviles poseerán arqueta separadora de grasas, previamente al vertido a la red general.

Artículo 23. Red de abastecimiento de agua e hidrantes contraincendios

Se deberá cumplir con lo establecido en la Ordenanza Fiscal y las Instrucciones Técnicas para Redes de Abastecimiento de Agua de la compañía suministradora Emasesa y el apartado 6.1. "*Red de abastecimiento*" de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.
Los materiales a utilizar serán los siguientes:
En red arterial: hormigón armado con camisa de chapa, fundición dúctil o acero.
En red secundaria: Fundición dúctil o polietileno.
En acometidas: Fundición dúctil o polietileno.
Se dispondrán bocas de riego para la limpieza y purga de tuberías, pudiendo emplearse también como dispositivos de toma para suministros excepcionales.
Los hidrantes contraincendios se instalarán en conducciones de al menos 150 mm de sección y deberá procurarse que la distancia máxima entre hidrantes, medida por zonas públicas no sea superior a 200 m.
El dimensionado de la red se realizará con los siguientes criterios básicos:

El diámetro mínimo será de 80 mm.
Las conducciones se dispondrán a una profundidad mínima de 80 cms. bajo aceras y 100 cms. bajo calzadas.
Se considerarán los siguientes consumos:
Consumo doméstico (por vivienda): 600 l/viv/día
Consumo industrial (por hectárea): 86.400 l/ha/día
Todos los elementos de la red serán de las características autorizadas por la empresa suministradora.

Artículo 24. Red de energía eléctrica

Se deberá cumplir con lo establecido en el Real Decreto 842/2002, de 2 de Agosto, por el que se aprueba el "Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión" y sus Instrucciones Técnicas Complementarias, la Resolución de 5 de Mayo de 2005, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se aprueban las "Normas Particulares y Condiciones Técnicas y de Seguridad de la empresa distribuidora de energía eléctrica Endesa Distribución SLU" en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, la Instrucción de 14 de Octubre de 2004, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre previsión de cargas eléctricas y coeficiente de simultaneidad en áreas de uso residencial e industrial (BOJA nº 216 de 5 de Noviembre) y el apartado 6.1. "*Red de distribución de energía eléctrica*" de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.

Las redes de baja tensión que suministran a las parcelas estarán protegidas por cuadros instalados en los centros de transformación. Estos contendrán seccionadores con fusibles calibrados a la intensidad de cada uno de los circuitos, estando cada anillo protegido por dos seccionadores.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://laringonada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 27

En el recorrido de los conductores de intercalará una caja de cierre o seccionamiento, con fusibles calibrados para las fases y barra de seccionamiento para el neutro.
Los conductores serán unipolares de Aluminio y el material del aislamiento será polietileno reticulado químicamente (XLPE) para un nivel de aislamiento de 0,6/1 Kv.
Las canalizaciones se dispondrán, en general, por terrenos de dominio público, y en zonas perfectamente delimitadas, preferentemente bajo las aceras. El trazado será lo más rectilíneo posible y, a poder ser, paralelo a referencias fijas como líneas en fachada y bordillos. Asimismo, deberá tenerse en cuenta los radios de curvatura mínimos fijados por los fabricantes (o en su defecto los indicados en las normas de la serie UNE 20.435) a respetar en los cambios de dirección.

Zanjas

La profundidad, hasta la parte inferior del cable, no será menor de 60 cms. en acera, ni de 80 cms. en calzada.
Cuando existan impedimentos que no permitan lograr las mencionadas profundidades, estas podrán reducirse, disponiendo protecciones mecánicas suficientes.

Directamente enterrados

Para conseguir que el cable quede correctamente instalado sin haber recibido daño alguno, y que ofrezca seguridad frente a excavaciones hechas por terceros, en la instalación de los cables se seguirán las instrucciones descritas a continuación.
El lecho de la zanja que va a recibir el cable será liso y estará libre de aristas vivas, cantos, piedras, etc. En el mismo se dispondrá una capa de arena de río lavada de espesor mínimo 5 cms. sobre la que se colocará el cable. Por encima del cable irá otra capa de arena o tierra cribada de 10 cms. de espesor. Ambas capas cubrirán la anchura total de la zanja, la cual será suficiente para mantener una separación de 5 cms. entre los cables y las paredes laterales.
Por encima de la arena todos los cables deberán tener una protección mecánica, como losetas de hormigón, placas protectoras de plástico, ladrillos o rasillas colocadas transversalmente. Se colocará también una cinta de señalización que advierta de la existencia del cable eléctrico de baja tensión. Su distancia mínima a la parte superior del cable de 25 cms.
Se admitirá también la colocación de placas con la doble misión de protección mecánica y de señalización.

Canalizaciones entubadas

Serán conformes con las especificaciones del apartado 1.2.4 de la ITC-BT-21. No se instalará más de un circuito por tubo.
A la entrada en las arquetas, los tubos deberán quedar debidamente sellados en sus extremos para evitar la entrada de roedores y agua.
Los diámetros mínimos de los tubos serán de 180 mm para los conductores de hasta 150 mm² y de 225 mm de diámetro para los conductores de 240 mm².

Caja de seccionamiento

Se instalará en fachada y estará colocada en la parte media del anillo de la red de Baja Tensión.
Esta será para cartuchos calibrados según la intensidad del circuito.
Cada una de las cajas estará conectada a tierra con pica independiente.

Arquetas

En el Proyecto de Urbanización se indicará la ubicación de arquetas para facilitar la manipulación de los cables. Estas arquetas serán prefabricadas de hormigón o de material plástico, registrables, y deberán cumplir lo especificado en la NORMA ONSE 01.01-06. Por su parte, los marcos y tapas para arquetas cumplirán con la NORMA ONSE 01.01-14.

Las arquetas de registro que se utilicen para las de redes de Baja Tensión serán de 625x535x 800 mm de medidas mínimas.
Los tipos de arquetas serán A1 y A2 de Sevillana-Endesa y se colocarán sobre lecho absorbente. No se dispondrán arquetas donde exista tráfico rodado. En terrenos sin pavimentar se utilizarán tapas de hormigón y en terrenos pavimentados las tapas serán de fundición de hierro.
Se instalarán en los puntos de acometida, cruces y tramos rectos a una distancia máxima de 40 m.

Derivaciones a parcelas

Cada parcela tendrá derivación individual trifásica, conectada a la red general con sistema en “T” bajo tubo de PVC flexible de 100 mm de diámetro.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://larinconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 27

Los conductores serán unipolares de aluminio con aislamiento de polietileno reticulado químicamente (XLPE) para un nivel de aislamiento de 0,6/1 Kv.

Caja general de protección

Se instalará en la fachada en nicho, en lugares de libre y permanente acceso. Su situación se fijará de común acuerdo entre la propiedad y la empresa suministradora.
La parte inferior de la puerta se encontrará a un mínimo de 30 cms. del suelo.
En el nicho se dejarán previstos los orificios necesarios para alojar los conductos para la entrada de la acometida.

Artículo 25. Red de alumbrado público

Se deberá cumplir con lo establecido en el Real Decreto 842/2002, de 2 de Agosto, por el que se aprueba el "Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión" y sus Instrucciones Técnicas Complementarias, la Resolución de 5 de Mayo de 2005, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se aprueban las "Normas Particulares y Condiciones Técnicas y de Seguridad de la empresa distribuidora de energía eléctrica Endesa Distribución SLU" en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, y el apartado 6.6. "*Red de alumbrado*" de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.

Las líneas se dispondrán bajo tubo de polietileno corrugado de 90 mm de diámetro, debiendo dejarse un tubo vacío de reserva; en los cruces de calles con tráfico de vehículos se colocará una capa superior de hormigón de 10 cm de espesor para la protección de los tubos.
Los conductores irán a una profundidad de 40 cms bajo acera y de 80 cms en los cruces de calzada.
Para su señalización se colocará encima una cinta de señalización de advertencia de cables enterrados.
Los conductores accederán, desde el terreno a la entrada del cuadro general de mando y protección situado en el centro de transformación, con tubo de acero y de forma estanca.
Caja general de protección

Se instalará una caja general de protección junto al cuadro de alumbrado exterior, en un lateral del centro de transformación.

Cuadro de mando y protección y contador de medida

El cuadro de mando y protección será de chapa de acero laminado en frío de 1,5 mm de espesor, protegido contra la corrosión y pintado con esmalte sintético, secado al horno en color gris de dimensiones adecuadas con puerta metálica y cerradura.
Las entradas y salidas se harán por la parte inferior de forma estanca. El cuadro estará dotado de dos puertas, una de contadores y otra de mando y protección con puertas independiente y cerraduras.
Contiene en su interior los elementos de protección de sobrecargas y cortocircuitos de las líneas de alimentación, la célula fotoeléctrica o reloj astronómico que será regulada por el Ayuntamiento, y un interruptor manual que permita el accionamiento del sistema, con independencia de los dispositivos citados.
El contador de medida se montará en un módulo independiente al cuadro de protección del alumbrado; el módulo será de poliéster reforzado con fibra de vidrio, grado de protección IP-554 y de dimensiones adecuadas y homologado.
El contador será trifásico de energía activa a 230/400 voltios.

Zanjas

Las zanjas para el alumbrado exterior serán de un mínimo de 40 cms. de profundidad en las aceras y 80 cms. en calzada.

Circuitos de alimentación

La instalación eléctrica en el interior de los soportes será con conductores de cobre con una sección mínima de 2,5 mm² y una tensión de 0,6/1 Kv, no existiendo empalmes en el interior de los mismos.
En los puntos de entrada en el interior de los soportes, los cables tendrán una protección suplementaria de material aislante mediante la prolongación del tubo.
La conexión estará hecha de forma que no ejerza sobre los conductores ningún esfuerzo de tracción.
Para las conexiones de los conductores de la red con los del soporte, se utilizarán bornes de conexión y fusibles con cartuchos calibrados.

Circuito de tierra

Se instalará como mínimo un electrodo de puesta a tierra cada 5 soportes de luminarias, y siempre en el primero y en el último soporte de cada línea.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://laringonada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 27

Los conductores de la red de tierra que unen los electrodos deberán ser de cables de cobre aislados para tensión de 450/750 voltios, con recubrimiento de color verde-amarillo. La sección mínima será de 16 mm².
Las tomas de tierra estarán constituidas por una pica de acero-cobre de dos metros de longitud y 14 mm de diámetro. Todas las tomas de tierra quedarán conectadas con el cuadro de mando y cada uno de los soportes metálicos, por medio de un conductor de cobre aislado de 16 mm² de sección.
Todas las conexiones de los circuitos de tierra, se realizarán mediante terminales, grapas y soldaduras que garanticen un buen contacto permanente y protegido contra la corrosión.

Pruebas de puesta en marcha

Dichas pruebas comprenderán la realización de las siguientes operaciones en presencia de la Dirección Técnica:
Comprobación de los calibres de todas y cada una de las protecciones existentes.
Comprobación individual del buen funcionamiento de cada luminaria.
Comprobación de la regulación de cada relé.
Prueba de la instalación en carga para las potencias demandadas calculadas en cada cuadro secundario.
Comprobación del buen funcionamiento de todos los sistemas y equipos de la instalación en condiciones de trabajo.

Artículo 26. Red pública de comunicaciones electrónicas

Se deberá cumplir con lo establecido en las normativas técnicas sectoriales aprobadas legalmente o, en ausencia de estas, las aprobadas por organismos de normalización españoles (UNE) o europeos (ETSI, CEN/CENELEC, etc.), como las cinco normas UNE 133100:2021; así como el apartado 6.5. "*Red pública de comunicaciones electrónicas*" de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.

Artículo 27. Recogida de residuos sólidos urbanos

Se deberá cumplir con lo establecido en la Ordenanza Municipal correspondiente, y el apartado 6.4. "*Red de recogida de residuos sólidos urbanos*" de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.
Los contenedores de RSU serán soterrados de marca y modelo indicados por el Ayuntamiento y se dispondrán recipientes separativos de orgánico, plástico, vidrio y papel.

CAPITULO VI: NORMAS GENERALES DE EDIFICACIÓN

Artículo 28. Criterios de aplicación

En lo no previsto expresamente en el presente capítulo serán aplicables las Normas de Edificación del Plan General de Ordenación Urbanística.

Artículo 29. Condiciones de edificabilidad

Superficie edificable es la suma de las superficies construidas de cada planta comprendidas dentro de los límites exteriores de un edificio, sobre rasante.

A efectos de cómo computar la edificabilidad máxima, en esta Ordenación Pormenorizada se seguirán los criterios citados a continuación.

No computarán como superficie edificada:
1. Los sótanos y semisótanos.
2. Los pasajes de acceso a espacios libres públicos.
3. Los patios interiores de parcela que no estén cubiertos, aunque estén cerrados en todo su perímetro, y los cubiertos con lucernarios traslúcidos, siempre que estos elementos dejen un espacio desprovisto de cualquier tipo de cierre, entre los muros del patio y el elemento de cubrición, con una superficie mínima de ventilación del 10% de la superficie del patio.
4. Los porches y terrazas cubiertas abiertas frontalmente, ni las galerías ni zonas comunes abiertas frontalmente para el acceso a las viviendas, ni los espacios de reserva para almacén de basura.
5. La superficie de las terrazas perimetrales cubiertas en edificios plurifamiliares si no están cerradas lateralmente por elementos de obra. En caso de estar cerradas lateralmente por obra, computarán al 50%.
6. Los elementos ornamentales en cubierta y la superficie bajo cubierta si carece de posibilidades de uso o está destinada a instalaciones del edificio.
7. Las construcciones construidas por encima de la altura máxima destinadas a instalaciones y servicios del edificio.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 27

8. Las construcciones auxiliares en zonas comunes de edificios plurifamiliares, destinadas a usos lúdicos o instalaciones al servicio del edificio, con la limitación del 5% de ocupación y una altura máxima de 1 planta.

Artículo 30. Condiciones de ocupación

La superficie ocupada por una edificación será la comprendida dentro de los límites definidos por la proyección vertical, sobre un plano horizontal, de las líneas externas de toda la construcción sobre rasante a excepción de los vuelos de cornisas, balcones y elementos ornamentales.

Artículo 31. Número de plantas

1. El número máximo de plantas se establece en las Normas Particulares de cada zona.
2. Se podrá realizar una planta menos de las máximas autorizadas, siempre que se justifique la solución propuesta y cuente con la conformidad del Ayuntamiento.
3. Por encima de la altura máxima definida se permitirá un ático retranqueado de la alineación establecida, un mínimo de 4,0 m y cuya superficie no excederá del 20% de la superficie construida de la planta inferior, salvo que las Normas Particulares de la zona especifiquen otras condiciones. La altura máxima de estos áticos respecto a la cara superior del último forjado será de 3,0 m.
4. Caso de proyectarse soluciones de cubierta inclinada, la altura de cumbrera o coronación no excederá de 3,5 m por encima de la cara superior del último forjado. La pendiente máxima de los faldones será de 30 grados sexagesimales. El espacio interior resultante podrá albergar escaleras, ascensores, trasteros o instalaciones de la edificación. Se autorizará el uso residencial siempre que se cumplan las condiciones de salubridad correspondientes.

Artículo 32. Alturas de la edificación

La altura de la edificación se regulará en base a las siguientes condiciones:
La altura libre (de suelo terminado a cara inferior del techo) estará entre los siguientes márgenes:
En planta sótano:
- 2,50 m mínimo para uso de garaje, trastero o almacén

En planta baja:
- De 2,70 a 3,40 m para uso residencial
- De 3,60 a 4,95 m para uso comercial (en este caso la altura es en bruto)

En plantas superiores:
- De 2,70 a 3,20 m

En caso de edificaciones bajo rasante, la altura desde la rasante de la calle hasta la cota del suelo terminado de planta baja, no será superior a 1,25 m.

La altura máxima de la edificación se fijará dentro de los márgenes anteriores, justificándose debidamente la solución adoptada, en función de las edificaciones colindantes y del entorno urbano en que se sitúe.
En todo caso, habrá que cumplir la altura máxima total que se establece en las Normas Particulares de cada zona, considerando que la medición se realiza desde la rasante de la calle a la cara inferior del forjado que cubre la última planta.
En caso de edificaciones colindantes con diferentes alturas serán de cuenta del propietario de la más elevada el tratamiento y acabado de las medianeras vistas.

Artículo 33. Patios interiores

La dimensión mínima de los patios interiores será de 1/4 de la altura, calculándose esta última como el cociente de la suma de los productos de la altura de cada tramo de fachada al patio por su anchura, entre el perímetro total del patio.
El valor resultante no será inferior a:
- 3,00 m en viviendas unifamiliares, reducible a 2,50 m si sólo se vinculan al mismo estancias destinadas a cuartos de baño o aseos.
- 4,50 m en viviendas plurifamiliares, reducible a 4,00 m si sólo se vinculan al mismo estancias destinadas a cocinas, cuartos de baño o aseos.

A efectos de aplicar la dimensión mínima, se entiende que dentro de su área podrá inscribirse un círculo cuyo diámetro alcance al menos dicha dimensión.

Artículo 34. Vuelos, entrantes y salientes

Puesto que el PGOU de La Rinconada establece en su artículo 11.7.g. de las Normas Urbanísticas que los salientes y vuelos serán los admitidos por la normativa zonal, se definen en el presente artículos los límites de estos elementos.
Se entiende como vuelos aquellas partes de la edificación que sobresaliendo del plano de fachada son de directa utilización por las personas, tales como balcones, miradores, galerías, terrazas, etc… Se

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://larinconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 27

distingue entre los cuerpos volados cerrados totalmente y las terrazas abiertas por algunos de sus frentes, de forma que:

- Están permitidas toda clase de vuelos, entrantes y salientes, siempre que queden dentro de la alineación de la parcela.
- Fuera de la alineación exterior de la parcela y sin computar como ocupación, se admitirán terrazas abiertas voladas respecto de la línea de parcela, debiendo localizarse a un mínimo de 3 m de altura respecto del acerado y sobresalir como máximo hasta 250 cms.
- Fuera de la alineación exterior de la parcela y sin computar como ocupación, se admitirán cuerpos volados cerrados siempre que la longitud total de todos los ubicados en la misma fachada no sea superior al 50% de la longitud de ésta última, debiendo localizarse a un mínimo de 3 m de altura respecto del acerado, y sobresalir como máximo hasta 150 cms.

Artículo 35. Servidumbres Aeronáuticas.

Al encontrarse el ámbito objeto de la presente modificación de la ordenación pormenorizada del Sector SUO/S_1 del PGOU incluido en las Zonas de Servidumbres Aeronáuticas del Aeropuerto de Sevilla, será de aplicación los artículos desde el 7.28 al 7.31, del Título VII, Capítulo V, Sección 1ª Delimitación y Protección del Dominio Público Aeroportuario, de las normas urbanísticas del PGOU de La Rinconada.

CAPITULO VII: NORMAS PARTICULARES DE CADA ZONA

Artículo 36. Criterios de aplicación

Las Normas Particulares u Ordenanzas de cada zona son aquellas que, junto con las Normas Generales de Edificación y primando sobre éstas, regulan las condiciones a que deben ajustarse los edificios e instalaciones en función de su uso y tipología.

Sección 1ª. Normas Particulares de la zona "residencial plurifamiliar"

Artículo 37. Definición

Corresponde a las zonas donde se construirán edificaciones con uso de vivienda colectiva que incorporan elementos comunitarios, con disposiciones en bloque abierto o manzana cerrada, desarrolladas en altura. En el plano nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" se indica su ubicación.

Artículo 38. Condiciones de ordenación

- Parcela mínima:

Las parcelas definidas con este uso en el presente documento podrán segregarse, previa aprobación de un Estudio de Detalle y de su correspondiente proyecto de parcelación, en base a los siguientes criterios:

1. Podrán segregarse en subparcelas con superficie mayor o igual a los 900 m^2, y en las que pueda inscribirse un círculo de, al menos, 20 m de diámetro.
2. En ningún caso la parcelación podrá dar lugar a un aumento de la edificabilidad, de la ocupación o del número de viviendas.
3. Las condiciones de posición y forma de la edificación quedarán determinadas en el Estudio de Detalle de aprobación previa.

- Edificabilidad:

La superficie máxima edificable de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" y en la tabla de ordenación pormenorizada de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.

- Ocupación máxima de la parcela:

La ocupación máxima de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" y en la tabla de ordenación pormenorizada de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.

- Emplazamiento de los edificios en la parcela:

En las parcelas plurifamiliares se podrán edificar uno o más edificaciones independientes. La situación y forma de los edificios se podrá determinar en el proyecto de edificación correspondiente.

Artículo 39. Condiciones de edificación

- Número de plantas y altura máxima:

El número de plantas permitidas es de cinco (PB+4) con una altura máxima de 19,00 m medida con los criterios establecidos en el art. 32 de las presentes Ordenanzas Reguladoras. Los castilletes que se construyan sobre la altura máxima se destinarán a cajas de escaleras, trasteros o instalaciones del edificio y cumplirán las condiciones del art. 31 de estas Ordenanzas Reguladoras.

- Sótanos:

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://larinconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 27

Se autoriza la construcción de sótanos.
- Número de viviendas:
El número máximo de viviendas en cada parcela es el que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" y en la tabla de ordenación pormenorizada de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada. No obstante, se posibilitará que sobre el 50% del número total de viviendas computables, puedan sustituirse 2 unidades computables a efectos del planeamiento por 3 unidades de menor dimensión con un programa máximo de 2 dormitorios y 57 m² útiles mínimos, todo ello sin aumento de la edificabilidad.
- Separación a linderos:
La edificación podrá ajustarse a los linderos o retranquearse de ellos sin límite alguno; en éste caso, el espacio que queda entre el edificio y el lindero podrá cerrarse con una valla o quedar abierto sin separación con la vía pública.
- Cerramientos de parcela:
Cuando se realice el vallado de parcelas se realizará de la siguiente manera:

- A espacios públicos: mediante muro de 90 cms. de altura y cerramiento ligero hasta alcanzar una altura máxima de 2,50 m. Dicho cerramiento ligero puede ser de tratamiento vegetal o elementos metálicos con o sin machones de obra. No obstante, cuando existan semisótanos a fachada el cerramiento de obra tendrá una altura máxima de 1,35 m y el cerramiento ligero no podrá superar los 3,0 m.
- A otras parcelas: de la forma anterior o mediante elementos de fábrica con una altura mínima de 2,00 m y máxima de 2,50 m.

Artículo 40. Condiciones de uso

Se admiten los siguientes usos:
- Uso característico:
Vivienda plurifamiliar.
- Usos complementarios y compatibles:
- En las plantas de viviendas: Oficinas para despachos profesionales
- En planta baja: Comercial, así como el uso dotacional, público o privado. Si en la parcela quedase espacios libres, se permiten los usos lúdicos de apoyo a las viviendas como piscinas, pistas deportivas, gimnasios, salas multiusos comunitarias y juegos de niños.
- En planta sótano: Garaje, trasteros, almacenes e instalaciones del edificio. También se permiten otros usos de apoyo al comercial de planta baja en caso de existir éste.

Sección 2ª. Normas Particulares de la zona "residencial en condominio"

Artículo 41. Definición

Tiene la denominación de CO y corresponde a las zonas donde se convivirán edificaciones de tipología de vivienda colectiva y de vivienda unifamiliar, conformando complejos mixtos con disposiciones en bloque abierto o manzana cerrada, y que incorporan elementos comunitarios.
En el plano nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística Modif*" se indica su ubicación.

Artículo 42. Condiciones de ordenación

- Parcela mínima:
El parcelario podrá segregarse, previa aprobación de un Estudio de Detalle y de su correspondiente proyecto de parcelación, en base a los siguientes criterios:

1. Podrán segregarse en subparcelas, con superficie mayor o igual a los 5.000 m2, y en las que pueda inscribirse un círculo de, al menos, 35 m de diámetro. En caso de segregación para materializar la edificabilidad de uso terciario en edificio exclusivo, no se contempla parcela mínima.
2. El Estudio de Detalle deberá recoger la formación de los viarios necesarios para que toda subparcela tenga siempre un lindero con el viario. Los viarios de nueva formación podrán ser privados o de carácter público. En este último caso, serán de cesión obligatoria y gratuita al Ayuntamiento.
3. En ningún caso la parcelación podrá dar lugar a un aumento de la edificabilidad, de la ocupación o del número de viviendas.
4. Las condiciones de posición y forma de la edificación quedarán determinadas en el Estudio de Detalle de aprobación previa.

- Edificabilidad:
La superficie máxima edificable de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" y en la tabla de ordenación pormenorizada de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 27

- Ocupación máxima de la parcela:
La ocupación máxima de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" y en la tabla de ordenación pormenorizada de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.
- Emplazamiento de los edificios en la parcela:
Su situación y volumetría quedarán determinada mediante la aprobación previa de un Estudio de Detalle junto con la realización de un proyecto unitario que permita la ejecución de un frente de manzana coherente.

Artículo 43. Condiciones de edificación

- Número de plantas y altura máxima:
El número de plantas máximas permitidas es de cinco (PB+4) con una altura máxima de 19,00 m para las construcciones plurifamiliares, y de dos (PB+1) con una altura máxima de 7,00 m para las construcciones de unifamiliares, pudiendo llegar a 8,00 m si hay semisótano. La medida de la altura máxima se realizará conforme a los criterios establecidos en el art. 32 de las presentes Ordenanzas Reguladoras. Los castilletes que se construyan sobre la altura máxima se destinarán a cajas de escaleras, trasteros o instalaciones del edificio y cumplirán las condiciones del art. 31 de estas Ordenanzas Reguladoras.
- Sótanos:
Se autoriza la construcción de sótanos.
- Número de viviendas:
El número máximo de viviendas en cada parcela es el que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" y en la tabla de ordenación pormenorizada de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada. Al menos el 60% de las viviendas serán en tipología de plurifamiliar. Por otro lado, se posibilitará que sobre el 50% del número total de viviendas plurifamiliares computables, puedan sustituirse 2 unidades computables a efectos del planeamiento por 3 unidades de menor dimensión, con un programa máximo de 2 dormitorios y 57 m² útiles mínimos, todo ello sin aumento de la edificabilidad. En caso de materializarse esta posibilidad, se deberá justificar la superficie del sistema local de espacios libres y zonas verdes más el sistema de equipamientos comunitarios, y si fuera el caso, se localizará la superficie necesaria para tal fin.
- Separación a linderos:
La edificación podrá ajustarse a los linderos o retranquearse de ellos sin límite alguno; en éste caso, el espacio que queda entre el edificio y el lindero podrá cerrarse con una valla o quedar abierto sin separación con la vía pública.
- Cerramientos de parcela:
Cuando se realice el vallado de parcelas se realizará de la siguiente manera:
  - A espacios públicos: mediante muro de 90 cms. de altura y cerramiento ligero hasta alcanzar una altura máxima de 2,50 m. Dicho cerramiento ligero puede ser de tratamiento vegetal o elementos metálicos con o sin machones de obra. No obstante, cuando existan semisótanos a fachada el cerramiento de obra tendrá una altura máxima de 1,35 m y el cerramiento ligero no podrá superar los 3,0 m.
  - A otras parcelas: de la forma anterior o mediante elementos de fábrica con una altura mínima de 2,00 m y máxima de 2,50 m.

Artículo 44. Condiciones de uso

Se admiten los siguientes usos:
- Uso característico:
Vivienda plurifamiliar con vivienda unifamiliar en condominio.
- Usos complementarios y compatibles:
En las plantas de viviendas: Oficinas para despachos profesionales
En planta baja: Comercial, solamente en los edificios plurifamiliares. Si en la parcela quedase espacios libres, se permiten las instalaciones de carácter local, así como los usos lúdicos de apoyo a las viviendas como piscinas, pistas deportivas y juegos de niños.
En planta sótano: Garaje, trasteros, almacenes e instalaciones del edificio. También se permiten otros usos de apoyo al comercial de planta baja en caso de existir éste.
En la manzana CO-2 con frente a carretera A-8004: Excepcionalmente y de forma justificada, podrá materializarse toda la edificabilidad residencial únicamente en tipologías plurifamiliares. Se permite igualmente en esta manzana, como uso alternativo, el terciario en edificio exclusivo en parcela independiente que se segregue, previa aprobación de un Estudio de Detalle y de su correspondiente proyecto de parcelación. A la parcela resultante le será de aplicación las normas particulares de la zona "Terciario Exclusivo" definidas en las presentes ordenanzas.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 27

Sección 3ª. Normas Particulares de la zona "residencial unifamiliar entremedianeras"

Artículo 45. Definición

Tiene la denominación de RUE y corresponde a las zonas donde se construirán edificaciones con uso de vivienda unifamiliar entremedianeras, en hilera o adosadas en una o dos plantas sobre rasante.
En el plano nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" se indica su ubicación.
No obstante, en ésta zona se podrá construir también la tipología pareada o aislada si se cumplen las siguientes condiciones:

- Se reduce el número de viviendas a construir de forma que se cumplan todas las Normas Particulares de la tipología que se pretenda construir
- Se actúa por frente de manzana completo (en el caso de la RUE-11 el frente de manzana se refiere a la zona designada como RUE-11)

Artículo 46. Condiciones de ordenación

- Parcela mínima:
La superficie de parcela no será inferior a 120 m², con un frente de fachada mínimo de 6,00 m.
- Edificabilidad:
La edificabilidad de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*".
- Ocupación máxima de la parcela:
La ocupación máxima de la edificación será el 80% de la parcela o de la superficie adscrita a cada vivienda.

Artículo 47. Condiciones de edificación

- Número de plantas y altura máxima:
El número de plantas permitidas es de dos (PB+1), con una altura máxima de 7,00 m pudiendo llegar a 8,00 m si hay semisótano y siguiendo los criterios establecidos en los art. 31 y 32 de las presentes Ordenanzas Reguladoras.
En todas las manzanas RUE (incluida la RUE-11) están permitidas las edificaciones de una planta siempre que se actúe por frente completo de manzana, permitiéndose soluciones singulares de dos plantas de altura en las esquinas, (en el caso de la RUE-11 el frente de manzana se refiere a la zona designada como RUE-11).
En caso de construir áticos, estos podrán ser habitables.
- Sótanos:
Se autoriza la construcción de sótanos y semisótanos.
- Separación a linderos:
La edificación podrá ajustarse a los linderos o retranquearse de ellos sin límite alguno, pero aplicando el mismo criterio a cada frente de manzana completo (en el caso de la RUE-11 el frente de manzana se refiere a la zona designada como RUE-11). En caso de retranqueo, la parcela deberá cerrarse con valla.
- Medianeras y fachadas traseras:
No se permitirán las medianeras vistas, debiendo tratarse los paramentos ciegos como fachadas ordenadas y terminadas. En el caso de manzanas con una sola línea de viviendas con fachadas a vía pública frontal y trasera, la fachada trasera deberá diseñarse y tratarse con el mismo esmero que la fachada frontal, evitando los cerramientos ciegos continuos sin orden adecuado.
- Cerramientos de parcela:
Cuando se realice el vallado de parcelas se realizará de la siguiente manera:
    - A espacios públicos: mediante muro de 90 cms. de altura y cerramiento ligero hasta alcanzar una altura máxima de 2,50 m. Dicho cerramiento ligero puede ser de tratamiento vegetal o elementos metálicos con o sin machones de obra. No obstante, cuando existan semisótanos a fachada el cerramiento de obra tendrá una altura máxima de 1,35 m y el cerramiento ligero no podrá superar los 3,0 m.
    - A otras parcelas: de la forma anterior o mediante elementos de fábrica con una altura mínima de 2,00 m y máxima de 2,50 m.

Artículo 48. Condiciones de uso

Se admiten los siguientes usos:
- Uso característico:
Vivienda unifamiliar.
- Usos obligados:
Una plaza de aparcamiento en el interior de la parcela.
- Usos complementarios y compatibles:
En caso debidamente justificados, viviendas en tipología de plurifamiliar de 2 viviendas (bifamiliar) en parcelas o solares con una edificabilidad total igual o superior a 200 m^2 construidos, siempre que no se incremente el número total de viviendas establecido para la manzana.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lanniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 27

Otros usos de apoyo y complemento a la vivienda como trasteros, cuartos de instalaciones, etc., oficinas para despachos profesionales y talleres artesanales.

Sección 4ª. Normas Particulares de la zona "residencial unifamiliar pareada"

Artículo 49. Definición

Tiene la denominación de RUP y corresponde a las zonas donde se construirán edificaciones con uso de vivienda unifamiliar, adosadas cada dos viviendas a uno de sus linderos formando conjuntos aislados de características similares al chalé.
En el plano nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" se indica su ubicación.

Artículo 50. Condiciones de ordenación

- Parcela mínima:
La superficie de parcela no será inferior a 170 m², con un frente de fachada mínimo de 10,00 m.
- Edificabilidad:
La edificabilidad de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*".
- Ocupación máxima de la parcela:
La ocupación máxima de la edificación será el 60% de la parcela o de la superficie adscrita a cada vivienda.

Artículo 51. Condiciones de edificación

- Número de plantas y altura máxima:
El número de plantas permitidas es de dos (PB+1) con una altura máxima de 7,00 m pudiendo llegar a 8,00 m si hay semisótano y siguiendo los criterios establecidos en los art. 31 y 32 de las presentes Ordenanzas Reguladoras. En caso de construir áticos, estos podrán ser habitables.
Así mismo, se podrá construir una sola planta siempre que se lleve a cabo en las dos viviendas que se parean.
- Salientes de una vivienda respecto a la otra:
En el caso de que en dos viviendas que se encuentran pareadas y una de ellas sobresalga sobre la otra, ya sea en la fachada anterior o posterior, no se permitirán abrir huecos en las medianeras y deberá evitarse la posibilidad de vistas de una sobre la otra, en caso de existencia de terrazas u otros espacios accesibles.
Si queda vista alguna medianera, deberá resolverse como fachada terminada y con una estética aceptable.
- Sótanos:
Se autoriza la construcción de sótanos.
- Separación a linderos:
La edificación deberá retranquearse de todos los linderos, salvo de aquel en el que se adosen las dos viviendas, con las siguientes separaciones mínimas:
  - Respecto a linderos frontal y lateral: 2,00 m
  - Respecto a lindero trasero: 2,50 m

No obstante, dentro de la zona de retranqueo se permitirán construcciones destinadas a aparcamiento, instalaciones de piscina, pérgolas y otros elementos ligeros.
Igualmente se permitirá la localización de pequeñas construcciones, con uso almacén o instalaciones de la vivienda, en los testeros de parcela siempre que no superen los 10 m^2 de superficie útil, ni 2,5m de altura libre, se encuentren adosadas a un paramento ciego y no impidan el cumplimiento de las dimensiones mínimas de patios de luz.
- Se permite la agregación de dos parcelas que tuvieran prevista la unión de las dos viviendas pareadas en su linde de unión, y construir en la parcela resultante una sola vivienda aislada.
- Cerramientos de parcela:
Los cerramientos de parcelas se realizarán de la siguiente manera:

- A espacios públicos: mediante cerramiento opaco de hasta 90 cms de altura y cerramiento ligero hasta alcanzar una altura máxima de 2,50 m. Dicho cerramiento ligero puede ser de tratamiento vegetal o elementos metálicos, con o sin machones de obra.
- A otras parcelas: de la forma anterior o mediante elementos opacos con una altura mínima de 2,00 m y máxima de 2,50 m.

Artículo 52. Condiciones de uso

Se admiten los siguientes usos:
- Uso característico:
Vivienda unifamiliar. Para aquellas grandes manzanas cuya ordenación detallada se complete mediante Estudio de Detalle, se permite como uso alternativo detallado el "residencial unifamiliar aislada", el cual

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lanniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 27

deberá determinarse por Estudio de Detalle, siéndole de aplicación las ordenanzas de zona que le correspondan. En ningún caso, el Estudio de Detalle que se tramite podrá modificar el uso urbanístico del suelo, alterar la edificabilidad o el número máximo de viviendas, ni incrementar el aprovechamiento urbanístico o afectar negativamente a las dotaciones o a otros suelos no incluidos en su ámbito.
- Usos obligados:
Una plaza de aparcamiento en el interior de la parcela.
- Usos complementarios y compatibles:
Otros usos de apoyo y complemento a la vivienda como trasteros, cuartos de instalaciones, etc., oficinas para despachos profesionales y talleres artesanales.

Sección 5ª. Normas Particulares de la zona "residencial unifamiliar aislada"

Artículo 53. Definición

Tiene la denominación de RUA y corresponde a las zonas donde se construirán edificaciones con uso de vivienda unifamiliar exenta de características similares al chalé o casa de campo.
En el plano nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" se indica su ubicación.

Artículo 54. Condiciones de ordenación

- Parcela mínima:
La superficie de parcela no será inferior a 200 m², con un frente de fachada mínimo de 10,00 m.
- Edificabilidad:
La edificabilidad de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*".
- Ocupación máxima de la parcela:
La ocupación máxima de la edificación será el 50% de la parcela o de la superficie adscrita a cada vivienda.
No obstante, en la manzana RUA-5 la ocupación máxima de la edificación será el 60%.

Artículo 55. Condiciones de edificación

- Número de plantas y altura máxima:
El número de plantas permitidas es de dos (PB+1) con una altura máxima de 7,00 m pudiendo llegar a 8,00 m si hay semisótano y siguiendo los criterios establecidos en los art. 31 y 32 de las presentes Ordenanzas Reguladoras. Están permitidas las edificaciones de una planta y en caso de construir áticos, estos podrán ser habitables.
- Sótanos:
Se autoriza la construcción de sótanos.
- Separación a linderos:
La edificación deberá retranquearse de todos los linderos con las siguientes separaciones mínimas:
  - Respecto a linderos frontal y lateral: 2,00 m
  - Respecto a lindero trasero: 2,50 m

No obstante, dentro de la zona de retranqueo se permitirán construcciones destinadas a aparcamiento, instalaciones de piscina, pérgolas y otros elementos ligeros, así como la localización de pequeñas construcciones, con uso almacén o instalaciones de la vivienda, en los testeros de parcela siempre que no superen los 10 m^2 de superficie útil, ni 2,5m de altura libre, se encuentren adosadas a un paramento ciego y no impidan el cumplimiento de las dimensiones mínimas de patios de luz.

- Cerramientos de parcela:
Los cerramientos de parcelas se realizarán de la siguiente manera:
  - A espacios públicos: mediante muro de 90 cms de altura y cerramiento ligero hasta alcanzar una altura máxima de 2,50 m. Dicho cerramiento ligero puede ser de tratamiento vegetal o elementos metálicos con o sin machones de obra.
  - A otras parcelas: de la forma anterior o mediante cerramiento de obra con una altura mínima de 2,00 m y máxima de 2,50 m.

Artículo 56. Condiciones de uso

Se admiten los siguientes usos:
- Uso característico:
Vivienda unifamiliar.
- Usos obligados:
Una plaza de aparcamiento en el interior de la parcela.
- Usos complementarios y compatibles:

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 27

Otros usos de apoyo y complemento a la vivienda como trasteros, cuartos de instalaciones, etc., oficinas para despachos profesionales y talleres artesanales.

Sección 6ª. Normas Particulares de la zona "residencial unifamiliar"

Artículo 57. Definición

Tiene la denominación de RU, y corresponde a las zonas donde se construirán edificaciones con uso de vivienda unifamiliar, de cualquiera de las tipologías de las definidas en estas ordenanzas entre "residencial unifamiliar entremedianeras", "residencial unifamiliar pareada" o "residencial unifamiliar aislada", previa definición y ordenación de la manzana mediante Estudio de Detalle.
En el plano nº 05 "Zonificación y Estructura Urbanística Modificada" se indica su ubicación.

Artículo 58. Condiciones de ordenación

- Parcela mínima:
La superficie de parcela no será inferior a las definidas en estas ordenanzas para la tipología que se defina.
- Edificabilidad:
La edificabilidad de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05 "*Zonificación y estructura urbanística modificada*".
- Ocupación máxima de la parcela:
La ocupación máxima de la edificación será la que se defina en el Estudio de Detalle correspondiente.

Artículo 59. Condiciones de edificación

Serán las correspondientes a las definidas en estas ordenanzas, según la tipología de vivienda que se asigne.

Artículo 60. Condiciones de uso

Se admiten los siguientes usos:
- Uso característico:
Vivienda unifamiliar.
- Usos obligados, complementarios y compatibles:
Serán los correspondientes a los definidos en estas ordenanzas, según la tipología de vivienda que se asigne.

Sección 7ª. Normas Particulares de la zona "residencial unifamiliar protegida"

Artículo 61. Definición

Corresponde a las zonas donde se construirán edificaciones con uso de vivienda unifamiliar entremedianeras, en hilera o adosadas en régimen de protegida.
En el plano nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" se indica su ubicación.

Artículo 62. Condiciones de ordenación

- Parcela mínima:
La superficie de parcela no será inferior a 90 m², con un frente de fachada mínimo de 6,00 m.
- Edificabilidad:
La edificabilidad de las parcelas que integran esta zona será la que se expresa en el plano de ordenación nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" y en la tabla de ordenación pormenorizada de la Memoria de modificación nº 4 de la ordenación pormenorizada.
- Ocupación máxima de la parcela:
La ocupación máxima de la edificación será el 80% de la parcela o de la superficie adscrita a cada vivienda.

Artículo 63. Condiciones de edificación

- Número de plantas y altura máxima:
El número de plantas permitidas es de dos (PB+1) con una altura máxima de 7,00 m pudiendo llegar a 8,00 m si hay semisótano y siguiendo los criterios establecidos en los art. 31 y 32 de las presentes Ordenanzas Reguladoras. En caso de construir áticos, estos podrán ser habitables.
- Sótanos:

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 27

Se autoriza la construcción de sótanos.
- Separación a linderos:
La edificación podrá ajustarse a los linderos o retranquearse de ellos sin límite alguno, pero aplicando el mismo criterio a cada frente de manzana completo. En caso de retranqueo, la parcela deberá cerrarse con valla.
- Medianeras:
No se permitirán las medianeras vistas, debiendo tratarse los paramentos ciegos como fachadas ordenadas y terminadas.
- Cerramientos de parcela:
Cuando se realice el vallado de parcelas se realizará de la siguiente manera:
- A espacios públicos: mediante muro de 80 cms. de altura y cerramiento ligero hasta alcanzar una altura máxima de 2,00 m. Dicho cerramiento ligero puede estar complementado con tratamiento vegetal.
- A otras parcelas: de la forma anterior o mediante elementos de fábrica con una altura mínima de 2,00 m y máxima de 2,40 m.

Artículo 64. **Condiciones de uso**

Se admiten los siguientes usos:
- Uso característico:
Vivienda unifamiliar.
- Usos obligados:
Una plaza de aparcamiento en el interior de la parcela.
- Usos complementarios y compatibles:
Otros usos de apoyo y complemento a la vivienda como trasteros, cuartos de instalaciones, etc., oficinas para despachos profesionales y talleres artesanales.

Sección 8ª. Normas Particulares de la zona "terciario exclusivo"

Artículo 65. **Definición**

Corresponde a las parcelas donde se construyan edificaciones con uso terciario exclusivo. Solo se prevé la posibilidad de parcelas con este uso como consecuencia de su segregación de la manzana CO-2, previa tramitación del Estudio de Detalle y del proyecto de parcelación correspondiente.

Artículo 66. **Condiciones de ordenación**

- Parcela mínima:
La parcela que se definida con este uso como resultado de su posible segregación de la parcela CO-2, se considera a todos los efectos indivisible, aunque se pueden construir en ella edificios independientes:
- Edificabilidad:
La edificabilidad de la parcela será la que se asigne en el Estudio de Detalle por el que proceda su segregación, sin que el conjunto de la edificabilidad de la parcela resultante más la edificabilidad de la parcela resto sea mayor que la asignada para la parcela matriz.
- Ocupación máxima de la parcela:
La ocupación máxima de la edificación será la que se asigne en el Estudio de Detalle por el que proceda su segregación.

Artículo 67. **Condiciones de edificación**

- Número de plantas y altura máxima:
El número de plantas máximas permitidas es de tres (PB+2) con una altura máxima de 12,00 m. La altura libre mínima de planta baja será de 3,60 m.
- Sótanos:
Se autoriza la construcción de sótanos.
- Separación a linderos:
La edificación deberá retranquearse de todos los linderos al menos 3,00 m.
- Cerramientos de parcela:
En caso de cerrarse la parcela, el vallado se realizará mediante muro de 80 cms de altura y cerramiento ligero hasta alcanzar una altura máxima de 3,00 m. Dicho cerramiento ligero puede estar complementado con tratamiento vegetal.

Artículo 68. **Condiciones de uso**

Se admiten los siguientes usos:
- Uso característico:
Terciario.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 27

- Usos obligados:
Una plaza de aparcamiento en el interior de la parcela por cada 100 m²c.
- Usos complementarios y compatibles:
Equipamientos públicos o privados

Sección 9ª. Normas Particulares de la zona "dotacional"

Artículo 69. Definición

Tiene la denominación de DOT y corresponde a las zonas donde se construirán edificaciones para equipamiento comunitario en todas sus formas.
En el plano nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" se indica su ubicación.

Artículo 70. Condiciones de ordenación

- Parcela mínima:
No se determina.
- Edificabilidad:
No se determina.
- Ocupación máxima de la parcela:
No se determina.

Artículo 71. Condiciones de edificación

- Número de plantas y altura máxima:
El número de plantas permitidas es de dos (PB+1).
- Sótanos:
Se autoriza la construcción de sótanos.
- Separación a linderos:
Se admite cualquier retranqueo de la edificación siempre que los espacios no ocupados por ella se traten adecuadamente como accesos, paseos, jardines, etc.
- Cerramientos de parcela:
No se determina.

Artículo 72. Condiciones de uso

El uso característico de esta parcela es el de equipamientos comunitarios, constituido por el conjunto de instalaciones y servicios que permiten desarrollar la actividad colectiva de una población que dan un servicio directo a los ciudadanos (docente, deportivo, sanitario, asistencial, social y cultural, mercados de abastos, religioso o similares), los de gestión (administrativo, juzgados, protección civil, policía, defensa) o todo aquel uso que, sin estar expresamente prohibido por la legislación ambiental o la ordenación urbanística vigente, que ayude a completar el tejido urbano, permitiendo dar servicio a la población mediante actividades no existentes. Queda expresamente prohibido el uso industrial.
Estas parcelas podrán ser objeto de explotación municipal, sin venta, dentro de los usos contemplados por el PGOU como terciario, siempre que coadyuven a la ordenación.

Sección 10ª. Normas Particulares de la zona "sistemas de espacios libres"

Artículo 73. Definición

Corresponde a las zonas de dominio y uso público destinadas al esparcimiento, reposo y recreo de la población. Su acondicionamiento atenderá prioritariamente a razones estéticas, siendo sus elementos predominantes el arbolado y vegetación de diferente porte.
En el plano nº 05' "*Zonificación y Estructura Urbanística modif*" se indica su ubicación.

Artículo 74. Condiciones de edificación

Se podrá autorizar, previa concesión municipal, la implantación de edificaciones, de uso complementario o compatible con el sistema de espacios libres, con las siguientes condiciones:
- Número de plantas y altura máxima:
El número de plantas permitidas es de una con una altura máxima de 3,50 m.
- Edificabilidad:
La edificabilidad máxima se establece en 0,01 m²c/m²s.
- Ocupación máxima de la parcela:
La ocupación máxima se establece en el 1%.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 27

Artículo 75. **Condiciones de uso**

- Uso característico:
Los usos característicos de estas parcelas son los de plazas, jardines, paseos, áreas de juego y recreo de niños.
- Usos complementarios y compatibles:
Se permiten otros usos de apoyo y complemento al sistema de espacios libres como los destinados a infraestructuras urbanas (centros de transformación, casetas de riego, etc); uso aparcamiento en superficie, o pequeñas edificaciones destinadas a servicios públicos, tanto eventuales como permanentes (quioscos, aseos públicos, etc); así como de otros usos, susceptibles de aprovechamiento, público o privado, como el uso aparcamiento en subsuelo, instalaciones deportivas al aire libre, o cualquier otro uso compatible con la naturaleza y fines de los espacios libres, que no precisen de construcciones cerradas y/o cubiertas que superen un 1% de la parcela.
Estos usos compatibles se ajustarán a las siguientes condiciones particulares:
La ocupación total de las instalaciones para usos compatibles no excederá del diez por ciento (10%) de la superficie total de la parcela.
Si se disponen de áreas de aparcamiento en superficie, no podrá en ellas instalarse construcción alguna para dar sombra a los vehículos, debiendo procurarse ésta mediante la siembra pautada de arboleda, ni urbanizarse con elementos ni materiales que impacten apreciablemente en el carácter natural de las zonas verdes, ni en la permeabilidad del suelo.

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lanniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 27

Determinaciones de carácter pormenorizado.

La ordenación pormenorizada del ámbito desarrolla los diferentes usos según las superficies del siguiente cuadro:

PARÁMETROS URBANÍSTICOS		
ORDENACIÓN ESTRUCTURAL	**Superficie Sector**	**409.229 m²**
	Coeficiente Edificabilidad Sector	**0,448**
	Aprovechamiento medio	**0,393**
	Número total de viviendas	**1.445**
ORDENACIÓN PORMENORIZADA	Unidades de Aprovechamiento	160.644 U.A.
	Edificabilidad Total	183.480 m²t
	Número de viviendas libres	1.000
	Número de viviendas protegidas	445
	Coeficiente Edificabilidad Residencial	0.423
	Edificabilidad Residencial	173.249 m²t
	Edificabilidad Comercial (TERC. COMP.)	10.231 m²t
	Superficie DOTACIONES	44.400 m²s
	Superficie S.E.L. (Local)	52.592 m²s
	Porcentaje S.E.L. (Local)	12,85%

Teniendo en cuenta la fase ya urbanizada y consolidada, cuya ordenación pormenorizada del sector se resume en el cuadro siguiente:

CUADRO GENERAL DE USOS, SUPERFICIES Y APROVECHAMIENTOS

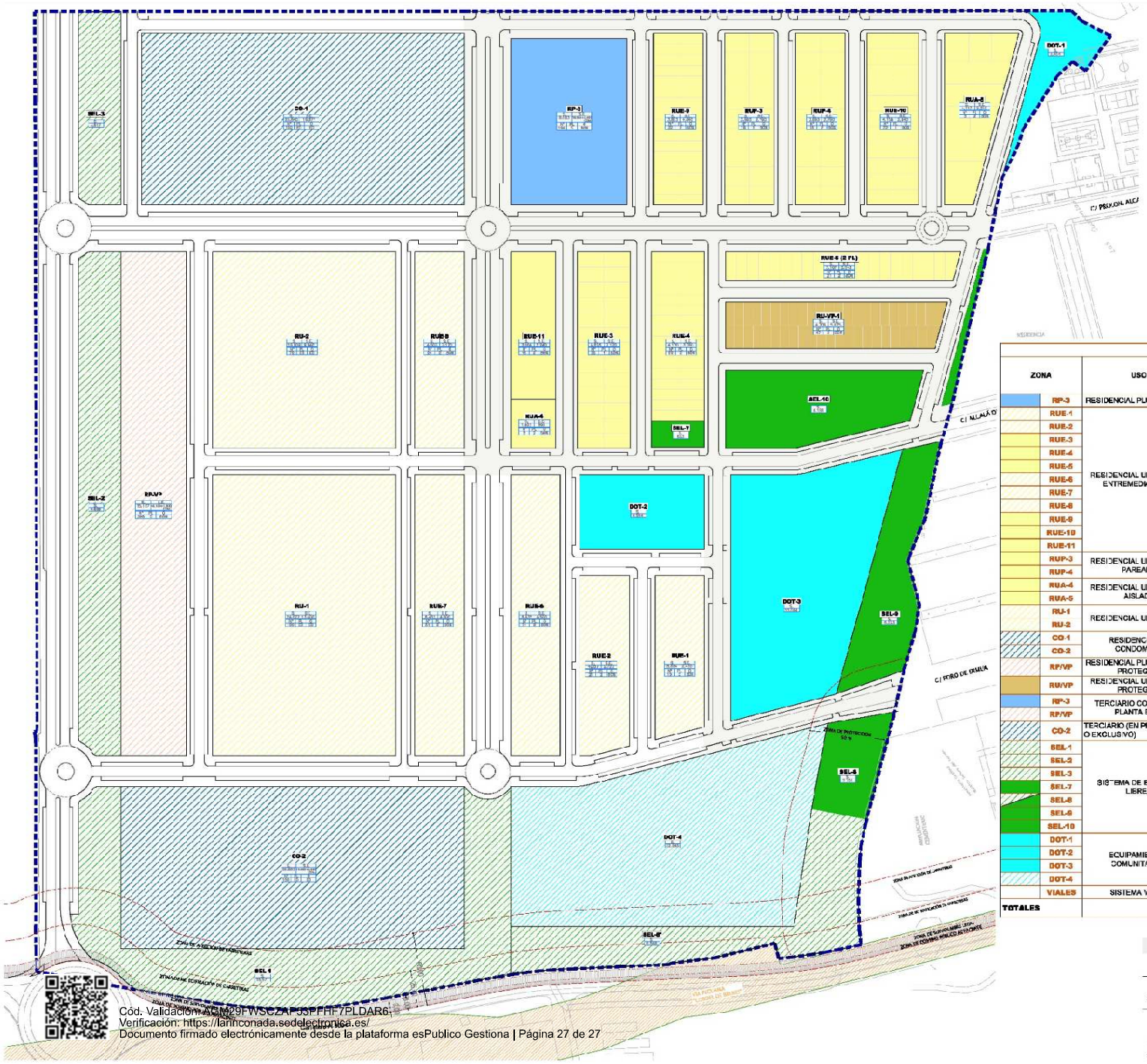
ZONA	USO	Viviendas nº		Superficie suelo (m²s)	Superf. total por uso (m²s)	Superficie edificable (m²c)		Coef. Homogeneiz	Aprovecham. (u.a.)
RP-3	RESIDENCIAL PLURIFAMILIAR	196	196	9.003	9.003	19.994	19.994	1,00	19.994
RUE-1	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR ENTREMEDIANERAS	19	271	3.624	48.385	2.420	36.355	1,00	36.355
RUE-2		21		4.057		2.720			
RUE-3		26		4.825		3.120			
RUE-4		22		4.170		3.080			
RUE-5		21		3.107		3.045			
RUE-6		34		6.431		4.500			
RUE-7		34		6.451		4.500			
RUE-8		24		4.503		3.120			
RUE-9		32		3.993		4.640			
RUE-10		22		4.158		2.970			
RUE-11		16		3.066		2.240			
RUP-3		18	36	3.993	7.986	2.790	5.580	1,00	5.580

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lariniconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 27

CUADRO GENERAL DE USOS, SUPERFICIES Y APROVECHAMIENTOS

ZONA	USO	Viviendas nº		Superficie suelo (m²s)	Superf. total por uso (m²s)	Superficie edificable (m²c)		Coef. Homogeneiz	Aprovecham. (u.a.)
RUP-4	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR PAREADA	18		3.993		2.790			
RUA-4	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR AISLADA	2	15	1.022	5.139	590	2.800	1,00	2.800
RUA-5		13		4.117		2.210			
RU-1	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR	100	172	24.077	40.885	13.400	23.048	1,00	23.048
RU-2		72		16.808		9.648			
CO-1	RESIDENCIAL EN CONDOMINIO	160	310	25.840	51.732	16.877	33.497	1,00	33.497
CO-2		150		25.892		16.620			
RP/VP	RESIDENCIAL PLURIFAMILIAR PROTEGIDA	398	398	15.137	15.137	46.100	46.100	0,60	27.660
RU/VP	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR PROTEGIDA	47	47	4.709	4.709	5.875	5.875	0,60	3.525
RP-3	TERCIARIO COMPATIBLE PLANTA BAJA	---	---	---	---	2.401	10.231	0,80	8.185
RP/VP		---		---		1.800			
CO-2	TERCIARIO (EN PLANTA BAJA O EXCLUSIVO)	---	---	---	---	6.030			
SEL-1	SISTEMA DE ESPACIOS LIBRES	---	---	15.577	52.592	---	---	---	---
SEL-2		---		9.895		---			
SEL-3		---		3.817		---			
SEL-7		---		653		---			
SEL-8		---		11.269		---			
SEL-9		---		5.223		---			
SEL-10		---		6.158		---			
DOT-1	EQUIPAMIENTOS COMUNITARIOS	---	---	2.454	44.400	---	---	---	---
DOT-2		---		4.294		---			
DOT-3		---		15.059		---			
DOT-4		---		22.593		---			
VIALES	SISTEMA VIARIO	---	---	---	129.261	---	---	---	---
TOTALES		**1.445**			**409.229**		**183.480**		**160.644**

Cód. Validación: AGM29FWSCZAP53PFHF7PLDAR6
Verificación: https://lanin.conada.sdelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 27



ZONA		USO	"Viviendas nº"		Superficie suelo (m²s)	Superf. Total suelo según uso (m²s)	Superficie edificable (m²c)		Coef. Homogeneiz	Aprovecham. (u.a.)
	RP-3	RESIDENCIAL PLURIFAMILIAR	166	166	9.003	9.003	19.984	19.984	1,00	19.984
	RUE-1	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR ENTREMEDIANERAS	19	271	3.824	48.385	2.420	36.355	1,00	36.355
	RUE-2		21		4.067		2.720			
	RUE-3		26		4.826		3.120			
	RUE-4		22		4.170		3.080			
	RUE-5		21		3.107		3.045			
	RUE-6		34		6.431		4.500			
	RUE-7		34		6.451		4.500			
	RUE-8		24		4.503		3.120			
	RUE-9		32		3.993		4.640			
	RUE-10		22		4.158		2.970			
	RUE-11		16		3.066		2.240			
	RUP-3	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR PAREADA	18	36	3.993	7.986	2.790	5.580	1,00	5.580
	RUP-4		18		3.993		2.790			
	RUA-4	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR AISLADA	2	15	1.022	5.139	590	2.800	1,00	2.800
	RUA-5		13		4.117		2.210			
	RU-1	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR	100	172	24.077	40.885	13.400	23.048	1,00	23.048
	RU-2		72		16.808		9.648			
	CO-1	RESIDENCIAL EN CONDOMINIO	160	310	25.840	51.732	18.877	33.497	1,00	33.497
	CO-2		150		25.892		18.620			
	RP/VP	RESIDENCIAL PLURIFAMILIAR PROTEGIDA	395	395	15.137	15.137	46.100	46.100	0,60	27.660
	RU/VP	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR PROTEGIDA	47	47	4.709	4.709	6.876	6.876	0,60	3.626
	RP-3	TERCIARIO COMPATIBLE PLANTA BAJA	—	—	—	—	2.401	10.231	0,80	8.185
	RP/VP		—		—		1.800			
	CO-2	TERCIARIO (EN PLANTA BAJA O EXCLUSIVO)	—	—	—	—	6.030			
	SEL-1	SISTEMA DE ESPACIOS LIBRES	—	—	15.577	52.592	---	—	—	--
	SEL-2		—		9.895		---			
	SEL-3		—		3.817		---			
	SEL-7		—		853		---			
	SEL-8		—		11.269		---			
	SEL-9		—		5.223		---			
	SEL-10		—		6.158		---			
	DOT-1	EQUIPAMIENTOS COMUNITARIOS	—	—	2.454	44.400	---	—	—	--
	DOT-2		—		4.294		---			
	DOT-3		—		15.059		---			
	DOT-4		—		22.593		---			
	VIALES	SISTEMA VIARIO	—	—	—	129.261	---	—	—	--
TOTALES			1.445			409.229		183.480		160.844

MODIFICACIÓN Nº 4 DEL SECTOR SUO/SJ-1

MODIFICACIÓN Nº 4 DE LA ORDENACIÓN PORMENORIZADA DEL SECTOR SUO/SJ-1 DEL P.G.O.U. DE LA RINCONADA. SEVILLA.

ZONIFICACIÓN Y ESTRUCTURA URBANÍSTICA MODIF. O-5

Escala: 1/1.250 Septiembre 2024

M.LOPEZARQUITECTOS S.L.P.

Sociedad Profesional Nº SP0188 del Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla

PROMOTOR: PROMOMIRO DEL SECTOR SUO/SJ-1

Cód. Validación: ACM29FWSCZAPJ3PFHF7PLDAR6
Verificación: https://larinconada.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 27

San Juan de Aznalfarache
Ayuntamiento

MARIA LUISA MOYA TEJERA (1 de 1)
ALCALDESA
Fecha Firma: 20/03/2025
HASH: 897756eb43c9acc912ce97a9b31a3085

- E D I C T O –

DOÑA MARIA LUISA MOYA TEJERA, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE ESTA VILLA.

HACE SABER:

Que aprobado inicialmente por el Pleno de esta Corporación en sesión plenaria de fecha 20 de Febrero del presente ejercicio y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 38 de fecha 25 de Febrero de 2025, el Expediente número 697/2025 sobre modificación de Créditos en el Presupuesto de gastos de la Entidad Local mediante la concesión de crédito extraordinario nº1/2025, dentro del presupuesto general de este Ayuntamiento para 2025, al no haberse presentado reclamaciones ni observaciones algunas contra el mismo durante el periodo de exposición al público, de conformidad con lo establecido en el artículo 169.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, se publica dicha Modificación según el siguiente detalle:

Crédito Extraordinario				
Aplicación	**Descripción**	**Consignación anterior**	**Crédito Extraordinario**	**Consignación actual**
1532/61902	Acondicionamiento de calles.	- €	9.546,90 €	9.546,90 €
9331/63200	Obras acondicionamiento edificios municipales.	- €	14.482,10 €	14.482,10 €
3421/63203	Reparación pistas de futbol.	- €	18.125,80 €	18.125,80 €
1530/61901	Adecuación Plaza Blas Infante.	- €	21.754,50 €	21.754,50 €
		TOTAL	**63.909,30 €**	

Cód. Validación: 4Y6QY3XFGC529LYD6M3TMSKCR
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2

Página 87 de un total de 243
Página 1 de 2
CVE: BOP-SE-2025-057014
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

FINANCIACIÓN

a) Baja por anulación de créditos.

Aplicación	Descripcion	Importe
1532/22608	Material para taller herreria.	9.546,90 €
9331/21200	Conservación y reparo de edificios municipales.	14.482,10 €
3231/21200	Reparo y conservación de colegios.	18.125,80 €
1621/21301	Reparo y conservación de contenedores.	20.000,00 €
1631/21400	Reparo vehículos servicio limpieza viaria	544,50 €
1711/22699	Gastos diversos.	1.210,00 €
	TOTAL	**63.909,30 €**

Contra la Modificación de Créditos podrá interponerse directamente recurso contencioso - administrativo, en el plazo de dos meses establecido en dicha jurisdicción, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Lo que se hace público para general conocimiento.).

La alcaldesa
María Luisa Moya Tejera

Cód. Validación: 4Y6QY3XFGC529LYD6M3TMSKCR
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Área de Fiestas Mayores
Dirección General de Fiestas Mayores
Servicio de Fiestas Mayores

Expte. 204/2024

En el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 8 de Sevilla se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo por LUIS PRIETO JIMÉNEZ, correspondiente al Procedimiento Ordinario 62/2025 – Negociado: B.

Por así haber sido dispuesto, conforme a lo establecido en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, se le emplaza como interesado en dicho procedimiento, con el fin de que en el plazo de nueve días, si es de su interés, pueda personarse como demandado, ante el mencionado Juzgado en legal forma, mediante Procurador y Abogado, o solamente mediante Abogado con poder al efecto. Se le hace saber que si no se personara oportunamente, continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarle notificación alguna.

Sevilla, en la fecha indicada al pie de firma
La Jefa de Servicio de Fiestas Mayores

Fdo.: Laura Fernández Zurita

Código Seguro De Verificación	UGoi8mTgBWYx5MtQcj/n7g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Laura Fernandez Zurita	Firmado	21/03/2025 09:01:39
Observaciones		Página	1/1
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/UGoi8mTgBWYx5MtQcj/n7g==		

Silvia Heredia Martín (1 de 1)
PRESIDENTA
Fecha Firma: 23/03/2025
HASH: f1c1db54c1048da7e6cb6ccc3e59e514

Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

DOÑA SILVIA HEREDIA MARTÍN, PRESIDENTA DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE ÉCIJA

HACE SABER

Que la Junta General de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, en sesión extraordinaria celebrada el 20 de diciembre de 2024, ha acordado aprobar el Acuerdo Marco de aplicación al personal funcionario de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, y cuyo contenido íntegro y literal es el que a continuación se trascribe:

<<ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Título preliminar

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Definiciones.

1. *Cuando en el presente texto se hace referencia al 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, por concisión la cita se realizará mediante las siglas TREBEP.*

2. *De la misma forma, cuando se hace referencia a pacto, acuerdo…, estos sinónimos deben entenderse en sentido genérico y comprensivo del conjunto del articulado del presente Acuerdo Marco de funcionarios.*

3. *Cualquier referencia a Entidad, Corporación, Equipo de Gobierno, administración y cualesquiera otras equivalentes harán referencia expresa a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija como empleador contratante.*

4. *Con el objeto de evitar que la utilización de modos de expresión no sexistas ocasionen una dificultad perturbadora añadida a la lectura y comprensión del presente texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico referente a personas trabajadoras, trabajadores, empleados, funcionarios, etc., debe entenderse en sentido comprensivo de ambos sexos.*

Artículo 2. Objeto.

Este acuerdo marco tiene como objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios de carrera e interinos de la entidad Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija.

Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es seleccionado mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y es nombrado como tal con carácter temporal para el desempeño de funciones propias del personal funcionario de carrera de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico. No obstante, en el supuesto de la ejecución de programas de carácter temporal no podrán tener una duración

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 40

Página 90 de un total de 243
Página 1 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

superior a tres años, ampliable hasta 12 meses más en caso de necesidad justificada, previa acreditación de dicha necesidad y acuerdo administrativo al respecto.

Capítulo II Vigencia

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente acuerdo marco regula las relaciones de las personas trabajadoras, incluidas en el ámbito personal de aplicación, con los centros de trabajo de la entidad supramunicipal incluso cuando, circunstancialmente, desempeñen sus funciones fuera del término supramunicipal.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El ámbito funcional se extiende al conjunto de actividades y servicios prestados por la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, realizada en cualesquiera de los centros de trabajo o dependencias.

***Artículo 5. Ámbito personal**.*

Con carácter general, el presente Acuerdo Marco resulta de aplicación, en los términos establecidos, al personal funcionario que preste servicios retribuidos en la entidad en el ejercicio de competencias propias. En el supuesto de personal adscrito al ejercicio de competencias delegadas les será de aplicación el presente Acuerdo Marco en todo aquello que no contravenga normativa de aplicación en relación a la competencia ejercida por delegación.

Artículo 6. Ámbito temporal. Denuncia. Prórroga.

1. *El presente Acuerdo Marco entrara en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, finalizando su vigencia a los dos años de su aprobación.*

2. *Este Acuerdo Marco podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, no mediando más de dos meses entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Acuerdo Marco que lo sustituya. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicara a la autoridad competente.*

3. *De no producirse expresamente la denuncia de este Acuerdo Marco, éste se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, siendo en cualquier caso de aplicación los incrementos retributivos que establezcan las leyes de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente u otra norma de rango legal dictada en la materia por la Administración General del Estado.*

Capítulo III Disposiciones complementarias

Artículo 7. Indivisibilidad y condiciones más favorables.

1. *El contenido de este Acuerdo Marco forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 40

Página 91 de un total de 243
Página 2 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

2. *Las condiciones acordadas tienen el carácter de mínimas e indisponibles y, únicamente, quedarán subordinadas a disposiciones o acuerdos más favorables establecidos o pactados para cualquier colectivo o servicio de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija. Estos acuerdos serán de aplicación inmediata a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación personal y serán incorporados como anexos en el presente Acuerdo Marco en la forma legalmente establecida.*

Capítulo IV Interpretación y control

Artículo 8. Comisión paritaria y de seguimiento.

A. *Constitución.*

Dentro del plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco, se constituirá una única Comisión de Seguimiento de carácter paritario, que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo (interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento del presente Acuerdo Marco).

B. *Composición.*

1. *Esta Comisión estará formada por:*

a) *De una parte, los representantes legales de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija:*

- *El Presidente o el Vicepresidente en quien delegue, que ostentará la Presidencia de la Comisión, y tendrá voz y voto. En caso de existir más de un Delegado de Personal miembro de la Comisión, formarán parte de esta última cuantos Vicepresidentes de Mancomunidad fueren necesarios, en calidad de vocales con voz y voto, hasta alcanzar igual número al de miembros de las Organizaciones Sindicales con voz y voto.*
- *Asimismo, el Presidente o el Vicepresidente en quien delegue, tendrá voto de calidad en relación a los acuerdos que deban alcanzar los representantes legales de la Entidad Local.*
- *La parte de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija podrá estar asistida de los asesores que considere convenientes, los cuales intervendrán con voz pero sin voto.*

b) *De otra parte, las Organizaciones Sindicales:*

- *El/los Delegados de Personal o Juntas de Personal de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, siendo éstos miembros de la Comisión en calidad de vocales con voz y voto.*
- *Los miembros de las Organizaciones Sindicales serán el mismo número que forme la parte de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, incluido el Presidente.*
- *La parte de las Organizaciones Sindicales podrá estar asistida de los asesores que considere convenientes, los cuales intervendrán con voz pero sin voto.*

2. *En dicha Comisión cumplirá las funciones de Secretario quien se designe a propuesta de la Presidencia de la Comisión, de entre cualquier empleado público de Mancomunidad que no ostente ningún cargo de representatividad del personal.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 40

Página 92 de un total de 243
Página 3 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

3. *La Secretaría de la Comisión de Seguimiento, que contará con voz, pero no con voto desarrollará las siguientes funciones:*

- *Notificar las reuniones con al menos 48 horas de antelación a la fecha de su celebración.*
- *Llevar el registro de la documentación de la Comisión.*
- *Levantar actas de las reuniones y publicar los acuerdos alcanzados.*

4. *La Comisión quedará válidamente constituida cuando sus asistentes representen a la mayoría simple de las partes.*

C. *Régimen de funcionamiento*

1. *La Comisión de Seguimiento se reunirá durante la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Acuerdo Marco en los siguientes supuestos:*

- *Con carácter ordinario con periodicidad anual, preferentemente a celebrar en los meses de abril a junio.*

- *Con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos la mayoría de cada una de las partes de la Comisión, argumentando la parte que solicite la reunión las circunstancias que así lo hagan necesario. El plazo máximo para celebrar la reunión extraordinaria será de 30 días naturales desde la presentación de la solicitud, debiendo constar en la misma las razones que motivan la convocatoria, documentación preceptiva en su caso, y el orden del día. Ninguna de las partes podrá solicitar la convocatoria de más de dos reuniones extraordinarias al año.*

2. *Tanto los órganos de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, como todas las personas funcionarias están obligados a cooperar con los miembros de la Comisión de Seguimiento.*

3. *Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán válidos si, estando presentes ambas partes, se adoptan por mayoría simple de cada una de ellas, vinculando en los mismos términos que el presente Acuerdo Marco y que serán recogidos en un acta e incluido como Anexos a este Acuerdo Marco.*

4. *Serán nulos los acuerdos adoptados por la Comisión fuera del ámbito de sus competencias.*

D. *Funciones*

1. *Integran el ámbito de competencias de la Comisión de Seguimiento el desempeño de las siguientes funciones:*

a) *Garantizar la respuesta a las personas trabajadoras que se sientan afectadas por el incumplimiento de cualquiera de las partes de este Acuerdo Marco, de manera que se evite en lo posible el recurso a la vía judicial.*
b) *Interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del presente Acuerdo Marco.*
c) *Vigilar el cumplimiento de lo pactado. Los incumplimientos del presente Acuerdo Marco constatados por la Comisión serán trasladados a los órganos correspondientes, a fin de que se adopten las medidas que garanticen su correcto cumplimiento.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 40

Página 93 de un total de 243
Página 4 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

d) *Conocer la información y acceso a la documentación de la plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.*
e) *Proponer las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.*
f) *Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo en busca de una mayor eficacia práctica del Acuerdo Marco.*

2. *Denunciado este Acuerdo Marco y hasta tanto sea sustituido por otro la Comisión continuará ejerciendo sus funciones.*

Título I Normas de organización
Capítulo I Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Sección 1 Organización del trabajo

Artículo 9. Organización y racionalización del trabajo.

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

   La organización práctica del trabajo es competencia y responsabilidad de los órganos directivos de la Mancomunidad. Será ejercida dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. *La racionalización del trabajo se realizará conforme a los siguientes criterios:*

- *La planificación y ordenación de los recursos humanos, mediante un diseño adecuado y suficiente de la plantilla de personal a las necesidades del servicio que permita el mayor y mejor nivel de prestación del mismo.*
- *La racionalización y mejora continua de los medios técnicos disponibles y de los procesos operativos utilizados.*
- *La adecuada distribución de funciones y responsabilidades.*
- *El respeto a los derechos adquiridos y la no discriminación.*
- *La profesionalización y promoción profesional y económica.*
- *La evaluación del desempeño del puesto de trabajo.*
- *La valoración de los puestos de trabajo y la proporcionalidad entre las categorías y sus retribuciones.*

Sección 2 Organización del personal y Clasificación Profesional

Artículo 10. Registro de Personal.

1. *La Mancomunidad creará un registro de personal que será único para todo el personal de la misma.*

2. *La inscripción se efectuará una vez firmada el acta de toma de posesión y deberá contener el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de cada trabajador.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 40

Página 94 de un total de 243
Página 5 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

3. *Deberán anotarse respecto de las personas trabajadoras inscritas los hechos o circunstancias siguientes:*

a) Altas.
b) Bajas.
c) Reingresos.
d) Cambios de destino o unidad administrativa.
e) Prórrogas del contrato, en su caso.
f) Excedencias.
g) Situaciones.
h) Reconocimiento de antigüedad.
i) Categoría profesional.
j) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
k) Títulos, diplomas, especialidades, etc.
l) Premios, sanciones, menciones, etc.

4. *La persona trabajadora, si observara error u omisión en las anotaciones inscritas, está facultada para instar a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija su corrección o actualización según proceda en cada caso.*

5. *En lo no previsto en el presente artículo se aplicará supletoriamente, en cuanto sea posible, el R.D.1405/1986, de 6 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Central de Personal al servicio de la Administración del Estado y las normas de coordinación con las restantes Administraciones Públicas.*

Artículo 11. Clasificación Profesional

La clasificación profesional del personal funcionario de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija se rige por lo previsto en el TREBEP y demás normativa que resulte de aplicación.

Artículo 12. Plantilla de Personal.

1. *La Mancomunidad aprobará anualmente la plantilla de personal, sin perjuicio de la inclusión del anexo de personal entre la documentación a incorporar en el expediente de aprobación de los Presupuestos de cada anualidad. La plantilla de personal, deberá relacionar y valorar las plazas a cubrir por personal funcionario, laboral o eventual que se corresponda con servicios o funciones de carácter estructural y/o permanente existentes en la entidad. Asimismo, la plantilla de personal deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.*

2. *Con la plantilla de personal existente en la Mancomunidad se posibilita la existencia de un instrumento de carácter técnico a través del cual se realiza la ordenación de los recursos humanos de acuerdo con las necesidades de la entidad.*

3. *La creación, modificación, refundición y supresión de plazas deberá quedar reflejada a través de la plantilla de personal.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 40

Página 95 de un total de 243
Página 6 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

4. *Las plazas señaladas en la plantilla de personal podrán ser cubiertas por empleados públicos con nombramientos o contratos temporales cuando queden vacantes por el tiempo mínimo indispensable y dentro de los límites temporales legamente permitidos para la cobertura definitiva de la plaza. En todo caso, será de aplicación el límite de temporalidad para la cobertura de plazas que determine la Administración General del Estado. No obstante, para la cobertura temporal se le dará prioridad a la comisión de servicios a salvo de procesos selectivos y/o bolsas de empleo vigentes a fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo Marco.*

Capítulo II Principios, requisitos de acceso al empleo público y sistemas selectivos.

Artículo 13. Principios rectores.

1. *El acceso al empleo público se regirá por el pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y conforme a lo previsto en la normativa estatal de carácter básico, en el presente Acuerdo Marco y en el resto del ordenamiento jurídico.*

2. *La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:*

- *Publicidad de las convocatorias y de sus bases, así como de la planificación y seguimiento de los procesos selectivos.*
- *Transparencia.*
- *Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- *Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, así como confidencialidad en su actuación.*
- *Fiabilidad y validez predictiva de los instrumentos y procesos de reclutamiento y selección, de forma que guarden relación con los conocimientos, competencias y aptitudes que son necesarias para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo a los que se refieren las convocatorias.*
- *Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar en el cuerpo o la categoría que se convoca.*
- *Agilidad y eficiencia, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección, promoviendo el uso de medios electrónicos.*

Artículo 14. Requisitos de acceso

1. *Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos generales:*

a) *Tener nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación sobre acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.*
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. Se podrá exigir la edad mínima de dieciocho años para el acceso a los cuerpos, especialidades y escalas que impliquen el ejercicio de autoridad o cuyas funciones supongan riesgo para la salud. Solo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso a determinados cuerpos,*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 40

Página 96 de un total de 243
Página 7 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

especialidades y escalas.

d) *No haber sido separado, mediante procedimiento 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 de personal funcionario o para ejercer funciones similares a las que se desempeñaban, en el caso del personal laboral, en el que se hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse en situación de inhabilitación o equivalente, ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.*

e) *Poseer la titulación exigida o, cuando así se disponga expresamente, cumplir los requisitos para su obtención en la fecha de finalización del plazo de presentación de la solicitud de participación.*

2. *En las bases de la convocatoria de los procesos selectivos podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones a asumir y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.*

Artículo 15. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

1. *En las ofertas de empleo público o instrumento similar se reservara un cupo de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las que así se determinen en la legislación en materia de discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.*

   La reserva se realizará sobre el cómputo total de las vacantes incluidas en la oferta de empleo público o instrumento similar que determine la normativa vigente, y podrán concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias de cuerpos, especialidades, opciones de personal funcionario y categorías de personal laboral cuyo desempeño se adapte mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad.

   Asimismo, en las ofertas de empleo público o instrumento similar se podrá prever cuántas de las plazas a las que se refiere el párrafo anterior se convoquen por el sistema de promoción interna. Estas plazas se computarán, en todo caso, en el cupo reservado para su cobertura entre personas con discapacidad.

2. *En las ofertas de empleo público o instrumento similar se podrán prever convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con determinadas discapacidades que, por su naturaleza, requieran de una convocatoria independiente, con bases diferenciadas, para hacer efectivos los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas en el acceso al empleo público.*

3. *Para participar en el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad, éstas deberán indicarlo expresamente en la solicitud de participación y tener reconocida dicha discapacidad con efectos anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 40

Página 97 de un total de 243
Página 8 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

4. *La Administración adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, medios y accesibilidad en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, ya sean de carácter estructural, en cuanto afecten a las instalaciones, dependencias o equipamientos, como de carácter organizativo, en cuanto afecten a las pautas de trabajo o asignación de funciones.*

Artículo 16. Órganos de selección.

1. *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.*

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

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

4. *Los órganos de selección podrán contar con la presencia de asesores especializados que colaborarán con éstos, en el ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando con voz y sin voto.*

5. *Tanto los miembros de los órganos de selección como los asesores serán indemnizados según lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio u otra normativa vigente de aplicación. En el caso de los asesores, la indemnización a recibir será de similar cuantía a la establecida para los miembros vocales de los órganos de selección.*

Artículo 17. Sistemas selectivos

1. *Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la legislación vigente.*

   Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. *Los sistemas selectivos serán los de oposición, concurso – oposición o concurso de valoración de méritos.*

3. *La oposición consistirá en la celebración de las pruebas selectivas que se establezcan en la convocatoria, que deberán permitir determinar la idoneidad y la capacidad de los aspirantes y establecer su orden de prelación.*

4. *El concurso – oposición consistirá en la celebración sucesiva de pruebas selectivas que se establezcan en la convocatoria, así como la valoración de méritos de los aspirantes conforme a los baremos que vengan establecidos en las bases de la convocatoria.*

   A la valoración de los méritos deberá otorgarse una puntuación proporcionada en los

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 40

Página 98 de un total de 243
Página 9 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

términos que se establezcan reglamentariamente, que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

5. *El concurso consistirá únicamente en la valoración de los méritos que se establezcan en las bases de la convocatoria.*

6. *Los sistemas selectivos de personal funcionario de carrera serán los de oposición y concurso – oposición. El concurso tendrá carácter excepcional y solo podrá aplicarse en virtud de ley que lo autorice.*

   Se le dará prioridad al sistema selectivo de concurso – oposición para los nombramientos de personal funcionario interino cuando se trate de nombramientos para la realización de servicios ya prestados previamente en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija.

7. *La selección de personal funcionario interino de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, en los supuestos en que legalmente proceda, se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad.*

Artículo 18. Período de prueba.

Todos los nombramientos se formalizarán mediante diligencias o actas de toma de posesión e incluirán en todo caso el período de prueba.

El período de prueba queda establecido en treinta días para los funcionarios interinos que vayan a proveer puestos de trabajo clasificados de los grupos C, D y E, y en noventa días para los funcionarios interinos que vayan a proveer puestos de trabajo clasificados en los grupos A y B.

Se eximirá del periodo de prueba a los empleados públicos que ya hubiesen prestado servicio de igual categoría en la Mancomunidad al menos por periodo de tiempo igual o superior al de prueba.

La situación de I.T. de la persona trabajadora en período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Capítulo III Cobertura de plazas, provisiones de puestos de trabajo y movilidad

Artículo 19. Promoción interna

Se fomentará que la cobertura de plazas vacantes se efectúe, en la medida en que así lo permita la normativa vigente, a través de la promoción interna, sin perjuicio de las necesidades del servicio y la negociación entre la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y los representantes legales del personal funcionario, cumpliendo los requisitos establecidos en la RPT y normativa vigente de aplicación.

Artículo 20. Provisión de puestos de trabajo.

1. *Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 40

Página 99 de un total de 243
Página 10 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se llevará a cabo mediante los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública realizando pruebas objetivas, teóricas, prácticas, que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar.

2. *El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades, y en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujeres y hombres, siempre que sea posible. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.*

3. *Se dará cumplimiento a lo establecido en la normativa básica estatal sobre el derecho de información de los representantes legales de las personas funcionarias en materia de selección, promoción y provisión, por lo que la Mancomunidad facilitará a los representantes del personal funcionario las diligencias y/o actas de toma de posesión.*

Artículo 21. Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.

1. *Los puestos de trabajo adscritos a una unidad, departamento o dirección de servicio podrán ser adscritos, por razones de servicio, a otras unidades, departamentos o direcciones de servicio para el desempeño de funciones de análoga naturaleza a las que hasta entonces tuvieran encomendadas.*

2. *La readscripción de puestos de trabajo requerirá una adecuada motivación que justifique la conveniencia de la medida y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior.*

3. *A los efectos de lo dispuesto en este artículo no se tendrán en consideración las modificaciones que tan sólo afecten a la denominación de las unidades, departamentos o direcciones de servicio a los que estén adscritos los puestos de trabajo y no afecten al contenido funcional ni a los requisitos de los mismos.*

Artículo 22. Comisión de servicios.

1. *Las personas funcionarias con reserva del puesto de trabajo, podrán desempeñar puestos o realizar funciones distintas a las específicas del puesto de trabajo a que se hallen adscritos, cuando les haya sido conferida una comisión de servicios de carácter temporal al efecto.*

2. *La comisión de servicios podrá acordarse en los siguientes casos:*

- *Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo vacante.*
- *Para la realización de tareas especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la RPT de la Mancomunidad.*
- *Para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal o por otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por las personas trabajadoras que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo a los que se asignan dichas tareas.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 40

Página 100 de un total de 243
Página 11 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

3. *La Mancomunidad podrá realizar nombramientos en comisión de servicios en los supuestos anteriormente señalados por un periodo máximo de un año, que podrá prorrogarse hasta un año más. Dichos nombramientos se comunicarán a los representantes de las personas funcionarias.*

4. *La persona funcionaria en comisión de servicios habrá de reunir los requisitos de titulación requeridos para ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido nombrado.*

5. *El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda, dando cuenta de todo ello a los representantes legales de las personas funcionarias.*

Artículo 23. Adaptaciones de puesto y movilidad por motivos de salud.

1. *A solicitud de la persona trabajadora afectada o del órgano administrativo responsable correspondiente, la Administración facilitará la adaptación del puesto de trabajo al personal que por motivos de salud no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo aunque no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente y siempre motivada la necesidad mediante informe médico facultativo correspondiente.*

2. *La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada.*

3. *Con el objetivo de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se facilitará la adaptación de las condiciones del tiempo o del turno de trabajo o, en su caso, el cambio temporal de funciones en el caso de no resultar posibles tales adaptaciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención, quien en todo caso valorará los informes médicos de los facultativos que se les aporten.*

4. *En los supuestos de inviabilidad de la adaptación a que se refiere el número anterior, previa solicitud de la empleada de Mancomunidad afectada o del servicio correspondiente, se podrá adscribir a la empleada a otro puesto de trabajo por motivos de salud. La adscripción se producirá a un puesto adecuado a las circunstancias concretas de salud de la empleada y estará condicionado a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente y equivalente al puesto de origen. De no existir plaza vacante y dotada de igual grupo, nivel y retribuciones, se comunicará a la solicitante por si estuviera interesada en la adscripción a un puesto inferior sin merma de retribuciones.*

5. *La solicitud deberá acompañarse de los informes médicos justificativos que la empleada estime oportunos. Los informes médicos deberán de manifestar la incidencia negativa del puesto desempeñado en el estado de salud.*

6. *El órgano competente dictará resolución concediendo o denegando la adscripción, en cuyo caso será motivada.*

7. *En los supuestos de cambio de puesto de trabajo, la Administración facilitará la*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 40

Página 101 de un total de 243
Página 12 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

formación necesaria para la adaptación de la persona funcionaria al nuevo puesto, en caso de resultar necesario.

Artículo 24. Régimen de provisión y movilidad del personal funcionario.

En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en la normativa sobre provisión y movilidad de aplicación al personal funcionario.

Artículo 25. Carrera y/o promoción profesional.

1. *La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y los representantes del personal funcionario, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este Acuerdo Marco, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta la precitada entidad supramunicipal y propiciar las legítimas aspiraciones de las personas trabajadoras.*

2. *La carrera y/o promoción profesional, a la que tienen derecho las personas funcionarias, es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que debe facilitar la Mancomunidad. A tal objeto esta entidad promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados.*

3. *De esta manera las personas funcionarias deberán para ello reunir los requisitos legales que se exijan, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya, así como reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca.*

Capítulo IV Situaciones administrativas

Artículo 26. Régimen jurídico de las situaciones administrativas.

1. *Respecto al personal funcionario de carrera afecto a este Acuerdo Marco, le será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo I del Título XI de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía y demás normas de desarrollo y aplicación, a excepción de lo dispuesto sobre excedencia voluntaria en el sector público andaluz.*

   La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria habrá de permanecer en la misma durante un período mínimo de un año durante el cual tendrá la reserva del puesto de trabajo. Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años de servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia.

2. *Respecto al personal funcionario interino afecto a este Acuerdo Marco, le será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo II del Título XI de la Ley de la Función Pública de Andalucía.*

Capítulo V Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 27. Disposiciones Generales.

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 40

Página 102 de un total de 243
Página 13 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

1. *En el desarrollo normativo de la jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones deberá impulsarse la implantación de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, el interés superior de las personas menores, mayores y dependientes, así como con discapacidad, y la corresponsabilidad entre progenitores.*

2. *Asimismo, se impulsarán medidas tendentes a la conciliación, racionalización y adaptación de horarios y la desconexión digital en el ámbito laboral*

Artículo 28. Jornada y modalidades de prestación de servicios.

1. *La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales. Su distribución será de lunes a viernes debiéndose prestar diariamente 7 horas continuadas de trabajo en el margen horario de 07:00h a 16:00h y debiendo estar presente en todo caso en el tramo horario de 9:00h a 14:00h. En todo caso, el margen horario quedará sujeto a la apertura al público de las instalaciones donde se presten los servicios. El trabajador por motivos laborales podrá exceder de las 7 horas continuadas efectuando cómo máximo 9 horas continuadas y compensarlas en la misma semana, estando presente en todo caso en el tramo horario de 9:00h a 14:00h. Dicho margen horario entrara en vigor una vez puesto en funcionamiento el sistema de control horario del apartado 6.*

2. *La Mancomunidad podrá modificar por razones motivadas la distribución del horario de trabajo definida en el apartado 1 del presente artículo en aquellos servicios que por sus características así lo requieran, con un preaviso de quince días.*

   Cuando la variación del horario incida de manera sustancial en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado con el órgano de representación de las personas trabajadoras.

3. *La persona trabajadora por razones de guarda legal, o cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo entre un séptimo y un medio de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones económicas.*

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

   La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al empleado, dentro de su jornada ordinaria, siendo en todo caso siempre de manera continuada. La persona trabajadora deberá preavisar a la entidad con, al menos, quince días de antelación tanto la fecha de inicio de la reducción como la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. *Dentro de la jornada ordinaria, siempre que ésta exceda de seis horas continuadas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo y sin que este descanso perjudique el normal funcionamiento de los servicios. Dicho descanso deberá realizarse dentro de la jornada diaria sin que pueda hacerse uso del mismo al comienzo o finalización de dicha jornada.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 40

Página 103 de un total de 243
Página 14 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

5. *El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá exceder de 9 horas diarias y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.*

6. *Todo el personal funcionario al servicio de esta entidad estará sujeto a control de presencia, y a tal efecto, para el seguimiento y control de la jornada laboral, en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco, se establecerá y pondrá en funcionamiento en todos los centros de trabajo de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija un sistema que garantice su trazabilidad, rastreo fidedigno e invariable de la jornada laboral diaria una vez registrada.*

7. *Asimismo, la persona trabajadora tendrá la obligación de fichar tanto al comienzo como al final de cada jornada de trabajo, así como, cada vez que se abandonen los centros de trabajo o dependencias municipales, para funciones o asuntos que no sean los propios del puesto de trabajo.*

8. *Cuando por causas técnicas, no pudiera ser utilizado el sistema de control horario, el control de puntualidad, asistencia y permanencia se realizarán mediante el sistema fijado por la Delegación de Recursos Humanos que será de obligado cumplimiento por todo el personal.*

9. *Se facilitará la información necesaria para ejecutar su plan de control horario.*

10. *La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como, a registrar todas las entradas y salidas, que se determinen en esta normativa, del edificio o unidad en el que se encuentren destinados.*

11. *Las modalidades de prestación del servicio en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija serán la modalidad presencial, que será la forma ordinaria de prestación del servicio, y la modalidad a distancia, que se articula a través del teletrabajo. La prestación del servicio mediante teletrabajo, que en ningún caso podrá ser superior al 20 % de la jornada laboral ordinaria, habrá de ser expresamente autorizada por la Jefatura de Personal, previa solicitud justificada por la persona trabajadora y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, el teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible para la persona trabajadora, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, y estará supeditado a las necesidades organizativas y del servicio, a criterios de no perturbación de la atención al público en su modalidad presencial, al carácter itinerante de los servicios públicos que preste la Mancomunidad de Municipios y a razones tendentes al cumplimiento de las disposiciones generales previstas en el artículo 27 del presente Acuerdo Marco.*

Artículo 29. Servicios extraordinarios.

1. *Sólo podrán realizarse horas que tengan la consideración de extraordinarias, las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o necesidades imprevistas de los distintos servicios de la entidad. Para las necesidades imprevistas el cómputo anual no superará*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 40

Página 104 de un total de 243
Página 15 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

las 80 horas.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas en base a lo establecido en el apartado 2 de este artículo y siempre dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización, debiendo disfrutarse de manera continuada.

2. *La prestación de servicios extraordinarios, que en todo caso serán compensados, fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando, tras la solicitud cursada por la persona trabajadora acompañada de la acreditación documental de la necesidad de los servicios extraordinarios por Alcalde o Concejal con competencias en la materia del Ayuntamiento afectado o quien ostente la Presidencia de la Mancomunidad de Municipios, haya sido autorizado previamente por la jefatura de personal de la Mancomunidad, siendo su realización de carácter voluntario para el trabajador.*

   De dicha autorización previa, quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, entendiéndose como tales aquellos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que además serán de realización obligatoria, en cuyo caso la entidad deberá justificarlos posteriormente en un plazo no superior a 5 días.

   La compensación de horas de servicios extraordinarios se realizará de la siguiente manera:

- *La compensación de horas extraordinarias realizadas en días laborables fuera de la jornada normal de trabajo (excluido el horario nocturno) será a razón de una hora de servicios extraordinarios por una hora de servicios en horario ordinario.*
- *Cuando las horas extraordinarias se realicen en fin de semana, horario nocturno o día festivo, la compensación será a razón de dos horas de trabajo en horario ordinario por cada hora de servicios extraordinarios.*
- *El trabajador comunicará a la Mancomunidad con al menos tres días hábiles de antelación la fecha y horarios en que se realizará la compensación de horas, pudiendo modificarse de mutuo acuerdo la fecha propuesta por razones del servicio.*

3. *Toda la información relativa a las solicitudes de servicios extraordinarios, autorizaciones previas y preceptivas a la prestación efectiva de las mismas y compensaciones por las efectivamente prestadas, estará a disposición de la representación del personal funcionario.*

Artículo 30. Descanso semanal y festivos.

1. *Toda persona trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá sábados y domingos.*

2. *El calendario de festivos para el período de vigencia del Acuerdo Marco será anualmente el establecido por las distintas administraciones públicas competentes al efecto y, además, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. En el supuesto de que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con días inhábiles, dichos días serán compensados con días adicionales de descanso, fijándose la fecha de su disfrute atendiendo a las necesidades del servicio y, en todo caso, dentro del mismo año natural. Asimismo, tendrá la consideración de no laborable el día 8 de mayo de cada año. En caso de coincidir este último en día inhábil, se considerará no laborable el inmediato hábil siguiente.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 40

Página 105 de un total de 243
Página 16 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de dos días festivos anuales que deberán coincidir con algún día festivo local en los municipios mancomunados. El disfrute de los festivos de carácter local deberá ser establecido, en el primer mes del año y mediante comunicación expresa a la entidad, a elección del trabajador en base al municipio donde se ubique el centro, o centros en el caso de personal itinerante, de trabajo al que esté adscrito.

Capítulo VI Vacaciones y permisos

Artículo 31. Vacaciones.

1. *El período ordinario de vacaciones anuales retribuidas es de 22 días hábiles, pudiéndose dividir a petición de la persona trabajadora por semanas completas, salvo para los días residuales. Podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.*

2. *En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que a continuación se indican, tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:*

a) Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
b) Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

El disfrute de este derecho no podrá afectar a la correcta prestación de los servicios. Las vacaciones se disfrutarán respetando las que voluntariamente elija el trabajador, si el servicio lo permite.

3. *Podrán disfrutarse las vacaciones, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y mes siguiente a dicho año natural, y siempre que no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, cuando alguna de las siguientes situaciones impida iniciar su disfrute o, una vez iniciado, sobreviniera alguna de ellas:*

a) Maternidad.
b) Paternidad.
c) Incapacidad Temporal.
d) Riesgo durante la lactancia.
e) Riesgo durante el embarazo.
f) Adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento.
g) Lactancia de hijo, o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de dieciséis meses, en el supuesto de sustitución del tiempo de lactancia por el permiso acumulado en jornadas completas.

4. *Antes del día 15 de mayo se presentará por cada servicio, a la Jefatura de Personal de la entidad, debidamente firmada por los Alcaldes de los municipios donde se presta cada servicio en el caso de que este cuente con personal itinerante, propuesta de calendario de vacaciones. El calendario quedará definitivamente confeccionado antes del 31 de mayo. Para la elaboración de dicha propuesta regirán los principios de mutuo acuerdo, de*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 40

Página 106 de un total de 243
Página 17 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

voluntariedad, consenso, rotación y sorteo, para el caso de coincidencia o desacuerdo entre los trabajadores adscritos a dicho servicio.

5. *La persona trabajadora podrá permutar o cambiar sus vacaciones sobre la base de garantizar los servicios, previa autorización de la entidad.*

6. *La persona trabajadora de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año.*

7. *El período de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria, y siempre que se haya respetado el plazo de preaviso previo, que no podrá ser inferior a 15 días naturales, deberá garantizarse el disfrute de las vacaciones devengadas. En caso de incumplimiento del plazo de preaviso, las vacaciones no disfrutadas no generarán derecho económico alguno. Tampoco generarán derecho económico alguno las vacaciones pendientes de disfrutar al finalizar la relación funcionarial salvo que haya sido por causa ajena a la voluntad de su disfrute por parte de la persona trabajadora.*

Artículo 32. Permisos y Licencias Retribuidas.

1. *El régimen de permisos y licencias retribuidas de las personas trabajadoras de la Mancomunidad, queda establecido en la siguiente forma:*

a) *Con motivo de matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, de la persona trabajadora, 20 días naturales.*

b) *Con motivo de la lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.*

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

c) *Por accidente o enfermedad graves o intervención quirúrgica con hospitalización, o sin ella pero que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con el funcionario en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en el ámbito territorial de la Mancomunidad y 6 cuando sea fuera del mismo, y por las mismas causas con respecto a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 40

Página 107 de un total de 243
Página 18 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

hábiles y 5 días respectivamente según sea dentro o fuera del ámbito territorial de la Mancomunidad.

d) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres, madres, hermanos o hijos, seis días hábiles. Por fallecimiento de abuelo o nieto tres días hábiles.

e) Por traslado del domicilio habitual un día natural, aumentándose a tres cuando dicho traslado sea fuera del ámbito territorial de la Mancomunidad.

f) Por concurrir a exámenes finales o demás pruebas definitivas de actitud, el día de realización o asistencia a los mismos.

g) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, el tiempo necesario.

h) Por asuntos particulares, seis días. Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los trabajadores podrán hacer uso de hasta 3 días al mes por asuntos particulares excepto en los meses de Enero, Julio, Agosto y Diciembre, siempre que el servicio lo permita. En dichos meses, el máximo serán 2 días hábiles. Los días de asuntos particulares no podrán ser acumulados a periodos vacacionales.

i) Por asistencia médica de la persona trabajadora o familiar de primer grado cuando el enfermo, por sus circunstancias, necesite ser acompañado, el tiempo necesario.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las personas trabajadoras y, en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción para la asistencia a las sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2. En caso de enfermedad o accidente que impida a la persona trabajadora continuar en su trabajo estará obligada a justificar mediante el parte médico de baja correspondiente a la Jefatura de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo.

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser comunicadas, fehacientemente, con cuarenta y ocho horas al menos de antelación, salvo caso de urgencias.

Artículo 33. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 40

Página 108 de un total de 243
Página 19 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) *Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de veinte semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.*

   No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

   En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

   Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

   En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

   En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

   Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad de Municipios.

   A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) *Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente para la madre: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.*

   El cómputo del plazo se contará a elección de la persona trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 40

Página 109 de un total de 243
Página 20 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, aun permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad.

c) *Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.*

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 40

Página 110 de un total de 243
Página 21 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad de Municipios.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

d) *Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria o por razón de LGTBIfobia: las faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.*

Asimismo, las personas trabajadoras, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior el funcionario público mantendrá sus retribuciones integras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos

e) *Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.*

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 40

Página 111 de un total de 243
Página 22 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Respecto a las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas habrá que estar a lo que disponga la normativa reglamentaria estatal y/o autonómica de aplicación.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 40

Página 112 de un total de 243
Página 23 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

g) *Permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.*

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la Mancomunidad de Municipios en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Capítulo VII Formación y especialización

***Artículo 34. Formación Profesional**.*

1. *La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas trabajadoras y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción y, como consecuencia de todo ello, para un mejor servicio público.*

2. *La formación profesional de las personas trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios estará integrada por la actividad formativa externa, que podrá desarrollarse a través de acuerdos establecidos con otras entidades en materia de formación continua, así como por la actividad formativa interna, desarrollada por la Mancomunidad con cargo a sus propios presupuestos. A tal efecto, se dotará una cantidad mínima de 300,00 euros por persona trabajadora que provea plazas incluidas en la plantilla de personal a 31 de diciembre del año anterior, que sin tener carácter nominativo, servirá para atender los gastos ocasionados a la propia persona trabajadora por la realización de acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo que provea, o a la propia Mancomunidad de Municipios por la organización y desarrollo a través de terceros de acciones formativas propias de común interés a las personas*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 40

Página 113 de un total de 243
Página 24 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

trabajadoras.

3. *La asistencia a jornadas y/o cursos de formación habrá de ser solicitada previamente por la persona trabajadora, y tras la autorización para su asistencia y realización de los mismos, deberá aportarse documentación acreditativa de dicha asistencia y/o realización en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde su finalización.*

4. *La asistencia a jornadas y/o cursos de formación se computará como tiempo de trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo, siempre y cuando se trate de jornadas y/o cursos obligatorios o estén directamente relacionados con las funciones que desempeñan.*

5. *Cuando las jornadas o cursos se desarrollen fuera del horario de trabajo y fuesen de carácter obligatorio o necesario para el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo, obligatoriedad o necesidad que será apreciada por la Jefatura de Personal, las horas dedicadas a tal fin se computarán como tiempo de trabajo a todos los efectos. Dichas horas lectivas que tengan lugar fuera de la jornada laboral ordinaria serán compensadas en todo caso por tiempo equivalente de descanso retribuido. El disfrute de las mismas deberá ser solicitado por la persona trabajadora y su disfrute, en todo caso dentro de la misma anualidad donde se prestaron, quedará subordinado a las necesidades del servicio de mutuo acuerdo con la entidad.*

Capítulo VIII Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija tiene la responsabilidad y el deber de garantizar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras mediante la planificación y las medidas de actuación preventivas necesarias, dentro de su ámbito de competencias.

A estos efectos, la entidad realizará una planificación de la actividad preventiva mediante evaluaciones constantes de los posibles riesgos y una política preventiva integrada en la totalidad de la gestión y en todos los niveles funcionales.

La Mancomunidad reconoce expresamente los derechos de información y formación y cuantos otros reconocen la ley de prevención de riesgos laborales y sus normas generales y específicas de desarrollo.

En toda esta actuación se contará con la participación de los delegados sindicales y representantes de las personas trabajadoras.

A estos efectos, y en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales y de lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, la Mancomunidad concertará con una entidad especializada u organismo público competente, que proporcionará a la entidad el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- *El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la entidad.*
- *La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 40

Página 114 de un total de 243
Página 25 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- *La información y formación de las personas trabajadoras.*
- *La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.*
- *La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.*

Artículo 36. Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.

1. *Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.*

   La Mancomunidad 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 será en todo caso de carácter voluntario por parte de la persona trabajadora. Ante la posibilidad de renuncia de su ejercicio, ésta deberá hacerse constar por escrito, antes de la fecha prevista para su realización en el calendario a tales efectos elaborado.

   Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

   Los resultados de esta vigilancia serán comunicados directamente a la persona trabajadora afectada y no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en su perjuicio.

   La Mancomunidad y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados únicamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

   Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

   El personal con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las restantes personas trabajadoras de la Mancomunidad.

2. *Protección de la maternidad.*

   La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos.

   La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que, por el servicio de prevención y salud laboral, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de prevención de riesgos laborales.

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 40

Página 115 de un total de 243
Página 26 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

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, la Mancomunidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de actividades laborales itinerantes.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, pudiendo ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso como consecuencia de su situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. *Usuarios o usuarias de Pantallas de Visualización de Datos (PVD).*

Según lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación, para prevenir la tensión muscular, visual y psicológica que provoca el trabajo con pantallas en los usuarios de PVD, la Mancomunidad, en la organización del trabajo diario, considerará la alternancia de tareas y, si no es posible, introducirá medidas alternativas para controlar el riesgo.

A tales efectos, se considerarán usuarios de PVD aquellas personas trabajadoras que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con ordenadores.

Artículo 37. Derechos de participación y representación de los trabajadores.

1. *Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Mancomunidad en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Dicha participación la canalizarán a través de sus representantes con funciones específicas en esta materia, que serán los delegados de personal. Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las que se le atribuyen en la normativa de aplicación.*

A los efectos de recabar de la entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, el Delegado de prevención podrá efectuar propuestas de manera razonada a las personas responsables de la Mancomunidad, así como a la Comisión Paritaria y de Seguimiento para su discusión en la misma. La decisión negativa por parte del órgano competente de la Mancomunidad a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser igualmente motivada.

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 40

Página 116 de un total de 243
Página 27 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

El tiempo utilizado por las personas delegadas de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuido. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones de la Comisión y a cualesquiera otras convocadas por la Mancomunidad en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas.

La Mancomunidad deberá proporcionar a las personas delegadas de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la Mancomunidad por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas delegadas de prevención.

2. *La Comisión Paritaria y de Seguimiento del presente Acuerdo Marco asumirá las competencias y facultades que la ley de prevención de riesgos laborales atribuye al Comité de Seguridad y Salud.*

   La Comisión Paritaria deberá llevar a cabo la revisión periódica de las actuaciones de la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo y contemplar la consulta regular en esta materia en el orden del día, al menos, de sus reuniones ordinarias.

***Artículo 38. Útiles de trabajo, Ropa de Trabajo y Equipos de Protección Individual y Colectiva**.*

La entidad proporcionará y vigilará, las dotaciones de mobiliario, herramientas y materiales adecuados al puesto de trabajo y la función que se realice, actualizándose y adaptándose esas herramientas a las exigencias de los servicios a prestar, respetándose la calidad de los mismos.

La Mancomunidad proporcionará ropa de trabajo y equipos de protección individual en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. Las características necesarias, el número de prendas y los puestos de trabajo a los que se asignen, se determinará en la Comisión Paritaria y de Seguimiento. En ningún caso, será posible la compensación económica del importe que pudiere representar el equivalente del uniforme, ropa de trabajo o equipos de protección individual. Tampoco lo será adquirir dichos elementos de menor o mayor calidad que los que pudiere proporcionar la Mancomunidad de Municipios que será quien efectúe la compra.

La Comisión Paritaria y de Seguimiento velará para que los útiles de trabajo, la ropa de trabajo y los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate.

En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios,

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 40

Página 117 de un total de 243
Página 28 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

debidamente provisto con carácter general y con aquellas especificidades necesarias en razón de los especiales riesgos de los puestos de trabajo existentes en las mismas. Asimismo, deberán estar dotados todos los centros de trabajo de las adecuadas medidas de protección colectivas, tales como aquellas destinadas a la prevención y extinción de incendios, entre otras.

Capítulo IX Derechos y deberes de las personas trabajadoras

Sección I Derechos de las personas trabajadoras

Artículo 39. Derechos de los trabajadores.

A. *Derechos individuales: El personal funcionario de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija tendrá los derechos de carácter individual reconocidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en la Ley de la Función Pública de Andalucía y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación. Entre otros:*

a) *A la inamovilidad en la condición de personal funcionario de carrera.*
b) *Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.*
c) *A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.*
d) *A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.*
e) *A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.*
f) *A la defensa jurídica y protección de la Administración pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos. La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija dispondrá a su cargo la defensa de las personas trabajadoras que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia o fallo, dolo, negligencia o mala fe, y, asimismo, salvo renuncia expresa de la misma persona interesada o ser la Mancomunidad la parte demandante. El tiempo que la persona trabajadora emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.*
g) *A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.*
h) *Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*
i) *A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
j) *A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
k) *A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*
l) *A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 40

Página 118 de un total de 243
Página 29 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

m) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
n) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
o) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
p) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que le sea de aplicación. Asimismo, y en caso de situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho, desde el primer día de la baja médica, a percibir el cien por cien de las retribuciones fijas y/o periódicas hasta su reincorporación al puesto de trabajo, abonándose por parte de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y encargándose ésta de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda.
q) A la libre asociación profesional.
r) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

B. Derechos de carácter individual ejercidos colectivamente: De acuerdo con el artículo 15 de texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa estatal de carácter básico, el personal de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija tendrá los siguientes derechos de carácter individual que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical: Las personas trabajadoras de la Mancomunidad de Écija, acogidos al presente Acuerdo Marco, gozarán de los siguientes derechos en materia de libertad sindical:

⇨ *Realización de reuniones con carácter asambleario, fuera de la jornada laboral:*

- *De carácter general: mediante preaviso de 24 horas a la Jefatura de Personal de la Mancomunidad. Podrán ser convocadas por el órgano de representación, las Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla.*
- *De carácter sectorial o parcial: con las mismas consideraciones que el apartado a) antes citado, e incluso por el 20 por ciento de los componentes del grupo profesional del que se trate.*

⇨ *Realización de reuniones de carácter asambleario, dentro de la jornada laboral: Se dispondrá de un máximo de diez horas hábiles anuales a tal efecto, pudiéndose convocar un máximo de una asamblea al mes dentro de la jornada laboral. El preaviso a la Jefatura de Personal de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija será como mínimo de 24 horas si su carácter es urgente y excepcional y de 48 horas si no fuere el caso. En todo caso, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas que tengan lugar dentro de la jornada laboral y que previamente hayan sido pactados.*

b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales que presta la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija. En el supuesto de declaración de huelga legal, los servicios mínimos esenciales que la entidad presta a los ciudadanos quedarán garantizados, negociándose éstos entre la Jefatura de Personal y/o Dirección de la entidad y la Representación Legal de los trabajadores en el marco básico de los servicios mínimos exigidos. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo antes

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 40

Página 119 de un total de 243
Página 30 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

del octavo día desde el preaviso de huelga, será la autoridad competente quien lo fije, según la legislación vigente.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

e) Al de reunión, en los términos establecidos en la normativa estatal de carácter básico.

Artículo 40. Seguro de vida.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, dispondrá para toda persona a la que resulte de aplicación el presente Acuerdo Marco, de un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, muerte por accidente o invalidez absoluta y muerte por accidente de circulación o gran invalidez, independientemente de su causa, durante las 24 horas del día.

La concertación del seguro anual que cubra los mencionados riesgos quedará a decisión de la Comisión Paritaria y de Seguimiento.

Artículo 41. Plan de Pensiones.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija podrá realizar aportaciones anuales al Plan de pensiones Colectivo mediante acuerdo a alcanzar en la Comisión Paritaria y de Seguimiento y, en todo caso, dentro del marco jurídico que determine la Administración competente en la materia cual es la Administración General del Estado.

Artículo 42. Anticipos reintegrables.

1. *La concesión de estos anticipos estará sujeta a las disponibilidades de la Tesorería de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y a las prelaciones de pago que establezca la normativa de aplicación.*

2. *Las solicitudes de anticipos (que indicarán la cuantía, forma y plazos de reintegro, y que serán solicitadas electrónicamente) se concederán por el órgano competente por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados documentalmente y que no estarán sujetos a turno alguno. Al respecto, las solicitudes para supuestos de extrema gravedad como siniestros con pérdida de vivienda habitual o accidentes y enfermedades, que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con la Comisión Paritaria y de Seguimiento, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse hasta el doble la cuantía máxima y/o plazos de devolución por acuerdo de la citada Comisión.*

3. *Ninguna persona empleada podrá aplazar el pago del anticipo reintegrable por tiempo superior del que dure su nombramiento.*

4. *Se distinguen dos tipos de anticipos:*

A. *Anticipo a largo plazo.*

1. *Las personas empleadas acogidas al presente Acuerdo Marco, y con antigüedad mínima*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 40

Página 120 de un total de 243
Página 31 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ininterrumpida de 12 meses, podrán solicitar un préstamo reintegrable a largo plazo de sus haberes, sin superar en ningún caso la cantidad de 4.500 euros.

2. *El reintegro de las cantidades concedidas se hará en la nómina a partir del mes siguiente al abono del anticipo y su período máximo no puede exceder de 24 mensualidades.*
3. *El personal no podrá solicitar un anticipo a largo plazo si aún tiene pendiente de amortizar otro anterior.*

B. *Anticipo mensual.*

1. *Las personas empleadas acogidas al presente Acuerdo Marco tendrán derecho a obtener anticipos a cuenta de su salario mensual por el trabajo realizado y en una cuantía no superior a 600 euros.*
2. *El reintegro de dicha cantidad se efectuará aplicando el descuento correspondiente en la nómina del mismo mes en el que se produzca el pago.*
3. *Para su tramitación, el anticipo deberá solicitarse antes del día 10 del mes en curso y su abono se realizará antes del día 20 del mismo. Estos anticipos se podrán solicitar una vez al mes.*
4. *Igualmente se podrá obtener anticipo mensual a cuenta de las pagas extraordinarias en las condiciones marcadas anteriormente. El reintegro de dicha cantidad se efectuará aplicando el descuento correspondiente en la nómina del mismo mes en el que se produzca el abono de las pagas extraordinarias correspondientes.*

Artículo 43. Fondo de acción social.

1. *El fondo de acción social se constituye con el fin de mejorar la protección social de los empleados públicos y los miembros que formen la unidad familiar (cónyuge o pareja de hecho registrada, así como los hijos en situación de acogida permanente menores de 25 años), dando cobertura a situaciones y riesgos que no estén cubiertos total o parcialmente por el régimen de prestaciones de la Seguridad Social o que graven de forma importante su economía familiar.*

2. *Los beneficiarios del fondo de acción social serán los empleados públicos que se encuentren en situación de servicio activo en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija al menos durante un año de forma continuada.*

3. *Se establece una dotación de crédito anual destinada a paliar los gastos de acción social. La gestión y concreción de estas ayudas se realizará a través de la Comisión Paritaria y de Seguimiento.*

4. *La cuantía global del fondo de acción social para cada ejercicio económico será la equivalente que la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija haya presupuestado en el ejercicio anterior, pudiéndose incrementar siempre y cuando así lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra normativa estatal. Dicho crédito global se distribuirá proporcionalmente entre el número de empleados que tengan derecho a su percepción, siendo ese el límite anual de crédito disponible individualmente. En caso de que del importe total anual de las ayudas de acción social quedase algún remanente, éste se repartirá equitativamente entre aquellas personas trabajadoras que han sido beneficiarias de dichas ayudas, aumentando en este caso la cantidad recibida por estas últimas.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 40

Página 121 de un total de 243
Página 32 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

5. *Los empleados públicos deberán acreditar documentalmente el gasto que pretenda ser cubierto mediante el fondo de acción social dentro del ejercicio presupuestario en que se produzca el gasto, mediante facturas u otros documentos válidos en el tráfico mercantil. Dichas solicitudes serán gestionadas y fiscalizadas por el órgano competente, debiendo incorporarse el visto bueno por éste para su aprobación.*

6. *En el mes de diciembre de cada año, el importe total presupuestado para el fondo de acción social para el año en curso y tras la emisión de los informes correspondientes, se repartirá entre todas las personas beneficiarias. El órgano competente para su aprobación resolverá sobre el abono del importe que corresponda a cada una de las personas beneficiarias, en función de las circunstancias anteriormente citadas y del gasto que haya justificado debidamente. La cuantía que corresponda abonar a cada persona beneficiaria se incluirá en su nómina del mes de diciembre.*

Sección II Deberes de las personas trabajadoras

Artículo 44. Deberes.

1. *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la ley deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales, con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatuto de Autonomía para Andalucía y del resto del ordenamiento jurídico, con arreglo a los principios mencionados en el citado precepto que inspiran el código de conducta del personal empleado público, y con respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y promoción del entorno cultural y medioambiental.*

2. *Son deberes de este personal los principios éticos y de conducta regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, normativa autonómica reguladora de la Función Pública y en el resto del ordenamiento jurídico.*

Artículo 45. Responsabilidad.

1. *El personal será responsable de la buena gestión pública que tenga encomendada en el ejercicio de las funciones que le son propias, y de contribuir a los objetivos de la unidad administrativa, equipo o grupo de trabajo del que forme parte, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder a las personas de superior jerarquía.*

2. *Cuando la Administración deba indemnizar a una persona o entidad como consecuencia del daño o perjuicio causado por su personal por dolo, culpa o negligencia graves en el ejercicio de sus funciones, exigirá de oficio en vía administrativa la correspondiente responsabilidad a quien hubiese incurrido en ella, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora del régimen jurídico del sector público, y sin perjuicio de la responsabilidad penal o disciplinaria en que también pudiese incurrir, mediante la instrucción del correspondiente procedimiento con audiencia de la persona interesada. Lo dispuesto anteriormente será igualmente aplicable cuando el personal cause daño o perjuicio a los bienes o derechos de la Administración pública por dolo, culpa o negligencia graves.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 40

Página 122 de un total de 243
Página 33 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

3. *La responsabilidad penal y civil se exigirá de acuerdo con lo previsto en la legislación correspondiente.*

Capítulo X Régimen disciplinario.

Artículo 46. Faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran las personas funcionarias a las que resulte de aplicación el presente Acuerdo Marco, se sancionarán conforme a lo previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la normativa autonómica aplicable, resultando de aplicación con carácter supletorio lo previsto en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 47. Procedimiento.

1. *Ninguna persona funcionaria podrá ser sancionada sin la previa apertura de expediente disciplinario, en el que será oída la persona interesada y la representación sindical, dándose cuenta de la sanción a la representación de las personas funcionarias y a las Organizaciones Sindicales.*

2. *Cuando por causa de alcoholismo o drogadicción la persona funcionaria cometiera dentro del régimen disciplinario faltas graves o muy graves, sin perjuicio de la apertura del correspondiente expediente disciplinario, tendrá que ser considerada su situación por la Comisión Paritaria y de Seguimiento, que a la vez propondrá soluciones de desintoxicación y reinserción social.*

Título II Régimen Económico-Retributivo

Artículo 48. Conceptos retributivos.

1. *Las retribuciones de los funcionarios de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija acogidos al presente Acuerdo Marco, se clasifican en básicas y complementarias.*

2. *Son retribuciones básicas el sueldo base y los trienios.*

3. *Son retribuciones complementarias el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, los complementos personales transitorios, complementos de superior categoría así como indemnizaciones por razón del servicio.*

4. *Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas vencidas, antes del quinto día hábil del mes siguiente, ello salvo que la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes. Se entenderá el cómputo del plazo reseñado en cuanto a la fecha de ordenación del pago por parte de la entidad.*

Artículo 49. Sueldo o salario base.

1. *El sueldo o salario base, será el que corresponda a cada uno de los grupos profesionales definidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 40

Página 123 de un total de 243
Página 34 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

2. *La cantidad correspondiente a cada uno de los grupos profesionales será el que se determine por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa básica estatal de aplicación para el personal al servicio de las administraciones públicas.*

Artículo 50. Trienios y antigüedad.

1. *Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo profesional por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.*

2. *Para el perfeccionamiento de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.*

3. *El valor de los trienios de cada uno de los grupos profesionales será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las administraciones públicas u otra normativa básica estatal que resulte de aplicación.*

4. *Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en el que se cumplan tres años o múltiplos de 3 de servicios reconocidos, abonándose en la cuantía que corresponda al grupo profesional al que esté adscrito la persona trabajadora en el momento del cumplimiento de los tres años o múltiplos de 3 de servicios reconocidos. Para el abono del primer trienio o de trienios cumplidos en Administraciones públicas distintas a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija habrán de ser objeto de solicitud expresa por parte de la persona funcionaria interesada, en cuyo caso, se requerirá acuerdo expreso de reconocimiento y abono por órgano competente de la Mancomunidad de Municipios previo al inicio de su abono, no procediendo el abono retroactivo de dichos trienios en caso de falta de solicitud expresa a instancia de parte. El resto de trienios devengados en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija deberán ser igualmente solicitados por la persona interesada si bien no requerirán acuerdo administrativo expreso de concesión para su abono.*

Artículo 51. Complemento de destino.

1. *El complemento de destino, será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe, y a tenor de lo regulado por la Plantilla de Personal de la Mancomunidad.*

2. *Las cantidades correspondientes al nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado, serán las reguladas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las administraciones públicas u otra normativa básica estatal que resulte de aplicación.*

Artículo 52. Complemento específico.

1. *El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 40

Página 124 de un total de 243
Página 35 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

2. *En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarse podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.*

3. *El establecimiento o modificación del complemento específico ya asignado exigirá, con carácter previo, que por la Mancomunidad se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 del presente artículo.*

Artículo 53. Complemento de productividad.

1. *El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.*

2. *La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.*

3. *En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.*

4. *La representación legal de los trabajadores tendrá acceso trimestralmente a las relaciones de coeficientes asignados a los distintos sistemas de valoración de la productividad y a las cantidades abonadas a cada persona empleada pública por este concepto.*

5. *Las cantidades que perciba cada trabajador al servicio de la Mancomunidad por este concepto no podrán ser fijas ni periódicas y serán de conocimiento público.*

6. *La Comisión paritaria deberá ser oída antes de la determinación por la Junta General de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija de los criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento, siendo la Presidencia de la entidad la que apreciará la concurrencia puntual de tales criterios para la determinación del importe a abonar.*

Artículo 54. Complementos personales transitorios.

1. *Cuando por la aplicación de una valoración de puestos de trabajo resulten retribuciones inferiores a las que venía percibiendo la persona funcionaria, ésta tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia que será en todo caso absorbido por cualquier futura mejora retributiva.*

2. *A efectos de la absorción prevista en el párrafo anterior, no se considerarán los trienios ni el complemento de productividad.*

Artículo 55. Complemento de superior categoría y/o puesto de trabajo

1. *La persona funcionaria que realice funciones propias a las del grupo profesional de*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 40

Página 125 de un total de 243
Página 36 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la categoría a la que corresponda las funciones que efectivamente realice, asignándose las retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico) que correspondan al puesto asignado.

2. *A fin de que las personas funcionarias puedan optar a la realización de trabajos que impliquen la realización de funciones de superior categoría o grupo profesional de origen estos servicios se pondrán en conocimiento de la representación del personal funcionario.*

3. *No obstante ello, su realización siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.*

4. *La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto, o la desaparición de la causa de sustitución, siendo en todo caso la duración máxima de un año prorrogable a otro más.*

5. *Salvo casos de urgencia, se realizará, mediante convocatoria previa, por un tiempo no inferior a una semana, a fin de que todo el personal funcionarial pueda optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio y dando siempre fiel cumplimiento a los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.*

6. *Para desempeñar funciones de superior categoría a las propias a su categoría profesional requerirá que la persona empleada esté en posesión de la titulación exigida en cada caso, y, tras los trámites y/o procesos legalmente establecidos, deberá dictarse resolución expresa y motivada para el desempeño de las funciones de superior categoría que procedan.*

Artículo 56. Pagas extraordinarias.

1. *Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe igual cada una de ellas a la suma de las retribuciones básicas (sueldo base y trienios) por la cuantía que a tal efecto determine el Estado, complemento de destino y complemento específico, y se devengarán con referencia a la situación y derecho del trabajador en los meses de junio y diciembre, salvo en los siguientes casos:*

a) *Cuando los servicios prestados en el tiempo fueran inferiores a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que corresponda según el número de días de prestación de servicio.*
b) *Los trabajadores en servicio activo con permiso y sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.*
c) *En el caso de cese en el servicio activo, la última paga se devengará el día del cese y con referencia a la situación de la persona trabajadora en dichas fechas, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.*

A los efectos previstos en el apartado anterior el tiempo de duración del permiso sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 40

Página 126 de un total de 243
Página 37 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

2. *La liquidación de éstas se hará efectiva antes del quinto día hábil del mes siguiente a su devengo, ello salvo que la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes. Se entenderá el cómputo del plazo reseñado en cuanto a la fecha de ordenación del pago por parte de la entidad.*

Artículo 57. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal funcionario de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija a que resulte de aplicación el presente Acuerdo Marco tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por los servicios encomendados de conformidad con la legislación aplicable en cada caso.

Las indemnizaciones por razón del servicio que se aplicarán al personal por gastos de viaje, manutención y estancia ocasionados por la asistencia a cursos, seminarios, congresos o jornadas a los que asista en razón al interés de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y con la autorización del órgano competente, serán las establecidas en la referida normativa.

Respecto a los gastos de desplazamientos por la prestación de servicios profesionales encomendados, se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone a la persona trabajadora por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Cuando en aplicación de la organización del trabajo establecida la persona trabajadora tuviera que desplazarse fuera de su centro de trabajo, tomándose siempre éste como punto de partida a efectos del cómputo de kilometraje, y cuando ésta se encuentre dentro del ámbito territorial de la Mancomunidad, por necesidades del servicio, y la Mancomunidad no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos de desplazamiento mediante el abono de la cantidad por kilómetro recorrido que establezca la normativa estatal en cada momento. A estos efectos, se entenderá por centro de trabajo aquel en el que, de acuerdo con la organización del trabajo establecida, la persona trabajadora preste mayor número de horas de trabajo en cómputo anual. En caso de desplazamiento desde un municipio distinto de los pertenecientes a la Mancomunidad y, en todo caso, a un destino distinto al centro de trabajo, se computará el kilometraje desde el centro de trabajo.

Artículo 58.- Revisión salarial.

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente Acuerdo Marco tienen el carácter de mínimos. Se acuerda un incremento según lo establecido en cada momento por la Administración General del Estado.

Título III Representación del personal y acción sindical. Garantías

Artículo 59. Régimen jurídico y créditos horarios.

1. *En aquellas cuestiones relativas al tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como las relativas a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales habrá de estarse a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en el TREBEP, así como en cualquier otra norma que resulte de aplicación.*

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 40

Página 127 de un total de 243
Página 38 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

2. *Dicho tiempo retribuido se podrá utilizar con el único requisito de comunicación previa a la Jefatura de Personal, con una antelación mínima de dos días laborables de antelación a la ausencia al trabajo. Quedan excluidas del cómputo del crédito horario las horas que corresponden a reuniones convocadas por la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, a las sesiones de la Comisión Paritaria y de Seguimiento, de la Mesa General de Negociación o, en caso de negociación colectiva, de la Comisión Negociadora.*

3. *Los representantes de las personas funcionarias dispondrán de las facilidades necesarias durante la jornada laboral para ausentarse de sus puestos de trabajo en los términos previstos en la normativa vigente y por motivos exclusivamente relacionados con el desempeño de funciones que son propias de la actividad sindical.*

Artículo 60. Secciones sindicales.

Los empleados públicos afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como otras normas que fuesen de aplicación.

Artículo 61. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

Los Delegados de Personal y los miembros de las Secciones Sindicales tendrán las funciones, en sus respectivos ámbitos, según lo establecido en el TREBEP, norma que lo desarrolle o sustituya, junto con aquellas otras normas que sean de aplicación.

Artículo 62. Garantías de la función representativa del personal.

Los representantes de las personas funcionarias dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las garantías y derechos recogidos en el TREBEP, norma que lo desarrolle o sustituya, junto con aquellas otras normas que sean de aplicación, hasta tres años después de su cese.

Disposiciones adicionales

Primera. Cláusula de garantía.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se impidiese la vigencia del presente Acuerdo Marco o de alguno de sus artículos, el Acuerdo Marco quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser reconsiderado, convocando al efecto a la Mesa General de Negociación, en un plazo no superior a veinte días hábiles desde la notificación de la nulidad para resolver lo que proceda.

Segunda. Supeditación a la normativa básica estatal y a los principios de estabilidad presupuestaria, regla del gasto y sostenibilidad financiera.

Las disposiciones previstas en el presente Acuerdo Marco que pudieran tener repercusión económica quedarán, en cualquier caso, supeditadas al cumplimiento de lo dispuesto en la normativa básica estatal, así como al cumplimiento de las reglas fiscales de estabilidad presupuestaria, regla del gasto y sostenibilidad financiera, previstas en la normativa vigente en cada momento.

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 40

Página 128 de un total de 243
Página 39 de 40
CVE: BOP-SE-2025-057016
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Disposición derogatoria

La entrada en vigor de este Acuerdo Marco deroga automáticamente las previsiones convencionales y/o acuerdos de interpretación o desarrollo, disposiciones, reglamentos o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en éste.

Disposiciones transitorias

Primera.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, en el plazo de 2 años desde la firma de este Acuerdo Marco, acordará la realización de los trabajos de confección de una Relación de Puestos de Trabajos de todo el personal, que incluya la Valoración de los Puestos de Trabajo, documentos que habrán de estar finalizados en dicha fecha.

Segunda.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco, establecerá y pondrá en funcionamiento en todos sus centros de trabajo un sistema de control de la jornada laboral que garantice su trazabilidad, rastreo fidedigno e invariable de la jornada laboral diaria una vez registrada.

Disposición final

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legalmente establecidos.>>

Contra el presente acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Écija, a fecha de firma electrónica.

LA PRESIDENTA,
Fdo.: Silvia Heredia Martín

C/ Camino del Físico, s/n. C.P.: 41.400 Écija (Sevilla) - Tlfno.: 955 901 165 . Fax: 955 904 333
R.E.L. Nº 0541017 / C.I.F.: P 9103904 J

Cód. Validación: AD2X42STRXW6T4CMCRJ4T9CLE
Verificación: https://mancomunidadecija.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 40

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA (PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA)
Expediente: 41/01/0048/2025
Fecha: 20/03/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JOSE HIDALGO JIMENEZ
Código 41000352011981.

VISTO el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Lebrija (código 41000352011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde la publicación en BOP al 31-12-2027.

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 6/2024, de 29 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-c9ec-e9bd-e8a1-238d-2a92-4d0e-2737-41e2
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 20/03/2025 13:40 | 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 Ayuntamiento de Lebrija (código 41000352011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde la publicación en BOP al 31-12-2027.

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-c9ec-e9bd-e8a1-238d-2a92-4d0e-2737-41e2
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 20/03/2025 13:40 | NOTAS : F

Ayuntamiento de Lebrija

CONVENIO PERSONAL LABORAL 2025 - 2027

Página 132 de un total de 243
Página 3 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA PARA LOS AÑOS 2025-2027

PREÁMBULO

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa General de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común para el personal laboral y funcionarios.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Corporación Municipal, y la Organización Sindical Unión General de Trabajadores UGT Servicios Públicos y CSIF.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo del personal laboral; los Sindicatos suficientemente representativos en el Ayuntamiento de Lebrija, UGT y CSIF, y la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Lebrija, tras negociar desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, toman conciencia de la necesidad de incrementar la plantilla para seguir avanzando en la mejora de la eficiencia y eficacia de los Servicios Municipales que demandan los ciudadanos, al efecto de una adecuada regulación de las condiciones de trabajo de los empleados municipales que compagine, en la medida de lo posible, el prioritario interés de la mejora del servicio público municipal, con la búsqueda de la optimización de las condiciones del personal municipal que debe prestarlo.

Este Convenio pone de relieve el reconocimiento concreto, el valor que para las partes tienen las relaciones constructivas en el lugar de trabajo entre la Corporación Municipal y los sindicatos democráticos e independientes que representan a los empleados y empleadas de nuestro Ayuntamiento, y demuestra claramente el deseo mutuo de fomentar la aplicación de estos acuerdos, trabajando de manera constructiva para conseguir que las cláusulas del presente Convenio Colectivo se apliquen plenamente, y que sean mejoradas siempre que sea posible.

Por lo que tras el proceso de negociación llevado a cabo, se han llegado con los representantes de los empleados municipales –miembros de UGT a los entendimientos que a continuación se articulan:

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

La sociedad en la que estamos tiende a tratar a mujeres y hombres de forma desigual, según los principios tradicionales del reparto de tareas que se suponen deben desempeñar unos y otras. Esto se traduce en un reparto desequilibrado de poder, responsabilidad y carga del trabajo, en donde las mujeres contemporáneas desempeñan dobles y triples jornadas de trabajo al tener que añadir al cuidado de la familia y las tareas domésticas, el trabajo remunerado. Y aunque aún, muchos varones no se plantean cambios en este ámbito, son también muchos a los que les gustaría implicarse más en el ámbito del cuidado familiar, o poder optar, sin levantar “sospechas”, por rebajar la exigencia de tener que seguir siendo el máximo responsable del bienestar económico de la familia.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible que reflexionemos sobre el desigual punto de partida entre mujeres y hombres empleadas y empleados, incluso desde un ámbito como las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajos “masculinos” y “femeninos”, la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en el Ayuntamiento de Lebrija, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta Administración.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres están basadas en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

1. El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en los acuerdos libremente expresados entre el Excmo. Ayuntamiento de Lebrija y las Organizaciones Sindicales con legitimación negocial, según preceptúan los artículos 32 y siguientes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre negociación colectiva es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Lebrija, sin perjuicio del régimen jurídico de éstos.

2. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a los acuerdos que adopten las representaciones sindicales del personal laboral con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que le sean de aplicación, resulten incompatibles o se prohíba específicamente.

3. El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo y normas sociales, del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Lebrija, salvo el personal dependiente de programas subvencionados contratados de forma directa por el Ayuntamiento a partir de la entrada en vigor de este Convenio, que no podrán suponer un coste adicional para el Ayuntamiento, a los que le será de aplicación las normas particulares de sus respectivos programas y, en todo caso, el Estatuto Básico del Empleado Público o Estatuto de los Trabajadores.

4. Del mismo modo será de aplicación para todos los empleados que presten sus servicios en empresas y organismos autónomos municipales, salvo en aquellos casos en los que se encuentren reguladas sus condiciones salariales, de trabajo, etc., por convenio de empresa o sector de actividad determinada**.**

5. Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contrato de Estado se regirán por sus propias normas específicas.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

2. Este Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera, no mediando más de dos meses entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad laboral.

Artículo 3. Vinculación de lo pactado.

GARANTÍA AD PERSONAM. Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente Ad Personam. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

Página 134 de un total de 243
Página 5 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

En caso de que, por imperativo legal o por la jurisdicción competente, se declarara la nulidad, se dejara sin efecto o modificara alguna de las cláusulas pactadas, las partes renegociarán dichas cláusulas y aquellas otras que se vieran afectadas, bajo el principio de que la nulidad, la pérdida de eficacia o modificación de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio. A estos efectos se procederá a facultar a la Mesa General de Negociación, a la renegociación del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, no perdiendo vigencia ni eficacia el convenio colectivo hasta que el convenio renegociado entre en vigor.

NORMAS DE APLICACIÓN SUBSIDIARIAS. Todas las mejoras acordadas para los empleados y empleadas públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán de aplicación al personal de este Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

CONDICIONES MÁS FAVORABLES. Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo tienen carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general de rango superior que pudiera tener efectos más favorables para las empleadas y empleados públicos de este Ayuntamiento.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al Comité de Empresa, Junta de Personal, Secciones Sindicales, y sujeción a los derechos de los empleadas y empleados, al presente Convenio y a la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la LPRL, la Ley de Igualdad y cualquier otro acuerdo pactado de la Comisión Paritaria. De sus determinaciones se dará cuenta al Comité de Empresa, a la Junta de Personal, y a la Mesa General de Negociación.

Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la administración.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.
- Planificación y determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal definiendo y clasificando de forma clara las relaciones entre puestos y categorías, así como funciones de las mismas.
- Vigilancia y control del absentismo.
- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, será preceptivo y previo que se consulte con el Comité de Empresa y se realice un informe para cualquier modificación de: plantilla orgánica funcional, jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turno, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento.

Artículo 5. Objetivos e instrumentos de la planificación.

En lo relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 69 del TREBEP.

La planificación de recursos humanos que se estime necesaria acordar tanto de carácter individual como colectivo, siempre deberá hacerse previa negociación con los representantes de los empleados y las empleadas, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo del Ayuntamiento, que le corresponde al mismo llevar a cabo, de no llegar a una solución satisfactoria en la negociación.

Página 135 de un total de 243
Página 6 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 6. Selección del personal.

1.- El Ayuntamiento seleccionará su personal de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública libre o por promoción interna y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

2. Las plazas vacantes de personal fijo del Ayuntamiento se cubrirán atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a la Administración Pública (concurso, concurso-oposición y oposición), mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

Con carácter previo a la aprobación de las respectivas Ofertas de Empleo Público, se negociará en Mesa General las posibles plazas que pudieran ofertarse mediante el procedimiento de promoción interna.

Se procurará que no medie un plazo superior a dos años entre la creación de la plaza vacante y la conclusión de los procedimientos selectivos correspondientes.

3. Con carácter general, la selección del personal para las categorías profesionales correspondientes a los Grupos A1 y A2 se hará por el sistema de concurso-oposición. Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos C1, C2 y AP, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y lo acuerde la Comisión del Convenio, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos C1, C2 y AP.

4. El sistema de **selección por concurso-oposición**, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Ayuntamiento de Lebrija.

b) La fase de oposición, que será previa y eliminatoria, supondrá el sesenta por ciento de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional, sobre el programa que se establecerá en la convocatoria.

c) En la puntuación de **la fase de concurso**, que supondrá el cuarenta por ciento de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
- Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente las funciones del puesto al que se opta. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración.
- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se opta en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

Página 136 de un total de 243
Página 7 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

d) Dentro de los límites anteriores, el Ayuntamiento negociará en el seno de la Mesa General de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

5. El sistema de **selección por concurso**, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Ayuntamiento de Lebrija.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
- La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría profesional a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
- Experiencia profesional en la misma categoría. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se aspira en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

c) Dentro de los límites anteriores, el Ayuntamiento negociará en el seno de la Mesa General de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

6. Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas bien por funcionarios interinos o por personal contratado temporalmente.

Asimismo por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares, se podrán contratar personal.

Artículo 7. Promoción interna y carrera profesional.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, que acrediten los requisitos legales que se exijan, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya así como, reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca. No obstante, para promocionar a los subgrupos de clasificación «C1» y «C2», en los términos establecidos por la Ley, el requisito de la titulación requerida en las bases específicas de cada convocatoria, podrá dispensarse con una antigüedad de diez años en un cuerpo escala del grupo C2 y/o en Agrupación Profesional, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación.

Serán computables los servicios reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública. Siendo considerados servicios efectivos todos los indistintamente prestados en las esferas de la Administración pública, tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos.

Página 137 de un total de 243
Página 8 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

En base a la Disposición Transitoria Tercera del EBEP, los empleados públicos del Ayuntamiento de Lebrija del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del TREBEP sobre la promoción interna.

En igualdad de condiciones para el ascenso, y con independencia de que puedan establecerse pruebas de capacitación, la preferencia del grupo inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal y en este Convenio Colectivo.

Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en el Ayuntamiento se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

El sistema selectivo de promoción por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Ayuntamiento de Lebrija.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.

La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. . Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.

Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta y que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo.

Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

c) Dentro de los límites anteriores, el Ayuntamiento de Lebrija negociará en el seno de la Mesa General de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

El Ayuntamiento de Lebrija y los representantes de los empleados y empleadas, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este convenio, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados y empleadas.

Artículo 8. Periodo de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tendrán un periodo de prueba siempre que el proceso de selección así lo establezca, cuya duración máxima, salvo que la normativa legal en vigor expresamente lo impida, en función de la labor a realizar será la siguiente:

- Técnicos Superiores: Seis meses.
- Técnicos Medios: Tres meses.
- Resto de Personal: Quince días.

Artículo 9. Clasificación de los empleados y empleadas.

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación, y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales, que pueden ser asignadas a los empleados o empleadas de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Página 138 de un total de 243
Página 9 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

El personal al servicio del Ayuntamiento se clasifican en:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.

2.- Objetivos del sistema de clasificación.

Los principales objetivos de la implantación del sistema de clasificación son los siguientes:

a) Adecuar los requisitos profesionales del empleado o empleada a los requisitos funcionales del grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, del puesto de trabajo que va a desempeñar.

b) Actuar de fundamento principal del régimen retributivo.

c) Servir de base para la selección del personal, según las necesidades detectadas en los diferentes ámbitos funcionales identificados.

d) Facilitar la movilidad de los empleados o empleadas en su conjunto conforme a los sistemas de provisión a tal efecto establecidos.

e) Favorecer el desarrollo profesional del personal, estableciéndose para ello de forma adicional mecanismos de carrera horizontal y vertical interrelacionados con este modelo de clasificación.

3.- Elementos y bases del sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales, áreas de actividad, categorías profesionales y, en su caso, especialidades.

   Todo empleado o empleada pertenecerá a un grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, lo que le capacitará para el desempeño con carácter general de todas las competencias funcionales asignadas a dicha categoría o especialidad, si la tuviera.

2. La movilidad a otros puestos de trabajo conforme al sistema de clasificación previsto, tendrá las limitaciones derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o para el ejercicio de profesiones reguladas, así como el cumplimiento de los demás requisitos contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y plantillas, todo ello conforme a las reglas de movilidad previstas en la legislación vigente en cada momento y en el presente convenio.

3. En todo caso, el cambio de grupo profesional sólo se podrá realizar mediante la superación del correspondiente proceso selectivo convocado a tal efecto, conforme a las reglas de promoción interna previstas en el presente convenio.

4.- Estructura del sistema de clasificación

Así pues, los requisitos de los grupos y subgrupos vendrían a ser los siguientes:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

- ✓ **Subgrupo A1:** Forman parte de este Grupo los empleados o empleadas que, estando en posesión del título universitario de Grado (Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente), han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

- ✓ **Subgrupo A2:** Forman parte de este Grupo los empleados o empleadas que, estando en posesión del título de Técnico Superior, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional o bien experiencia laboral, y está definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Página 139 de un total de 243
Página 10 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- ✓ **Grupo C:** Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo C se exigirá estar en posesión de los siguientes títulos.
- ✓ **Subgrupo C1:** Título de bachiller o técnico.
- ✓ **Subgrupo C2:** Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

También se establece otros grupos de clasificación de personal distintos a los anteriormente enunciados (A, B y C), denominados **"Otras agrupaciones profesionales",** para cuyo acceso se estará a lo dispuesto en el TREBEP en su **Disposición adicional sexta** en la cual se recoge que para el acceso a este grupo no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

5.- Relación de Puestos de trabajo:

Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que se deban desempeñar vendrán especificadas por la clasificación de puestos de trabajo.

- La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral, así como los reservados a personal eventual. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.
- Cada puesto está asignado a un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino. Los puestos existentes, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que corresponda, son los que se recogen en el la disposición transitoria tercera.

Artículo 10. Interpretación del Convenio.

La vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente convenio se llevará a cabo por una Comisión Paritaria compuesta por representantes del Ayuntamiento y de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por **dos** representantes de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. Cada una de las partes nombrará a sus respectivos suplentes.

Será presidida por el Concejal/a Delegado/a de Personal o persona en quien delegue y cumplirá las funciones de Secretario el Responsable Técnico del Área de Personal del Ayuntamiento.

Para garantizar la proporcionalidad de la representación sindical en la mencionada Comisión Paritaria, el voto emitido por cada representante de las distintas organizaciones sindicales, será ponderado, tomándose en consideración para tal efecto, los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, así como los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación.

Las distintas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores consideren necesario según la materia a tratar, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Con la finalidad de constituir la mencionada Comisión Paritaria y designar vocales, las partes se reunirán en los treinta días hábiles siguientes a la firma del presente convenio**.** Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán por el Área de Recursos Humanos en el plazo máximo de siete días naturales a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión trimestral que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes acudirán, si así lo estiman, al procedimiento arbitral que se determine.

Página 140 de un total de 243
Página 11 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.

c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

d) Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.

e) La determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.

f) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento formulará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada queden vacantes se efectuara en la forma prevista en el art. 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública y lo legislado en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como las normas que lo desarrollen.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo se determinará si los puestos son reservados a personal funcionario, laboral o eventual.

Artículo 12. Contrataciones temporales.

El sistema de contratación de todo el personal en el Ayuntamiento de Lebrija, se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas, prácticas, que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar.

La contratación del personal adscrito a programas especiales de empleo, así como el requerido para cubrir las necesidades propias del Ayuntamiento, salvo instrucciones expresas de la administración competente, se efectuará a través de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

No se procederá a contrataciones de empleados o empleadas al servicio del Ayuntamiento de Lebrija, a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Se dará cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente en lo relativo a derechos de información de los representantes de los empleados o empleadas en materia de contratación.

Artículo 13. Trabajos de superior categoría.

El empleado o empleada que realice funciones propias a las del grupo profesional de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, asignándose las retribuciones complementarias (Destino y Específico) que correspondan al puesto asignado.

El empleado o empleada tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no pudiéndose establecer funciones inferiores a las del grupo profesional de origen.

Cuando un empleado o empleada haya desempeñado trabajos que impliquen la realización de funciones de una categoría o grupo profesional superior durante un período mayor a tres años continuados o seis alternos, le serán respetadas sus retribuciones económicas cuando dicha situación desaparezca, salvo que la legislación vigente así lo impida.

A fin de que todos los empleados o empleadas puedan optar a la realización de trabajos que impliquen la realización de funciones superiores a la categoría o grupo profesional de origen, de superior categoría a la suya, estos servicios se pondrán en conocimiento de la Junta de Personal y del Comité de Empresa.

No obstante ello, su realización siempre vendrá determinada por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto, o la desaparición de la causa de sustitución.

Página 141 de un total de 243
Página 12 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Salvo casos de urgencia, se realizará, mediante convocatoria previa, por un tiempo no inferior a una semana, que todo el personal laboral y funcionario pueda optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio. Dando siempre fiel cumplimiento a los principios de: Mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

Artículo 14. Traslados.

Todos los empleados y empleadas serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas previo decreto correspondiente. En estas circunstancias mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días hábiles, con el objeto de que este pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado, y en todo caso será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

Artículo 15. Formación.

El Ayuntamiento de Lebrija, consciente de la importancia de la formación profesional realizará, en colaboración con el Comité de Empresa, Junta de Personal y las Secciones Sindicales, planes anuales de formación, que realizará por sí mismo o en adhesión a los planes anuales que viene desarrollando la Diputación Provincial.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases de convocatorias, se valorará como mérito la participación de los empleados y empleadas en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación adecuada a dicho puesto de trabajo.

La Corporación fomentará cursos de formación continua en los que podrán participar todo el personal que lo solicite. Cuando estos cursos sean promovidos por el Ayuntamiento, a través de la Diputación Provincial u otras instituciones, se reintegrará copia del material al Ayuntamiento.

El contenido y programación de las acciones formativas se diseñarán con la finalidad de atender las necesidades los empleados y las empleadas municipales, teniéndose en cuenta para ello las aportaciones que pudieran realizar las distintas secciones sindicales.

La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo de la persona empleada que lo realice. Si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta de la persona empleada. Para la asistencia a cursos, jornadas etc, se tendrá que contar con la autorización de la persona responsable del Departamento y del Concejal Delegado o la Concejala Delegada del Área, así como del Departamento de Régimen Interior, y haber agotado el número de horas de formación obligatoria establecido en el presente Convenio Colectivo.

Si la acción formativa se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a las mismas. Si esto no fuera posible, se abonarán al empleado o empleada los gastos ocasionados por dicho desplazamiento conforme a la cantidad que en cada momento se determine en concepto de kilometraje**.** Los gastos anteriormente mencionados no serán abonados en la realización de la formación obligatoria establecida en el artículo 22 del presente convenio, referida a la compensación por reducciones horarias.

Capítulo III

Retribuciones, jornadas, horarios y descansos

Artículo 16. Subida salarial.

1. Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Lebrija señaladas en el art. 18, experimentarán el máximo incremento que se apruebe en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualesquiera otra norma en que se establezca para el personal laboral cada año.

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán un aumento en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. En el supuesto de que el I.P.C., del año supere el previsto para ese ejercicio, el Ayuntamiento abonará a todos los empleados del mismo en enero, el cien por cien de la desviación, en una sola paga con carácter consolidable, tal como se recoge en el "***Artículo 18. Conceptos retributivos. Complemento de Productividad"***, aplicándose la revisión salarial que proceda para ajustar los salarios al I.P.C. real.

Mantenimiento del poder adquisitivo.

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual que marquen los Presupuestos Generales del Estado para cada año y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se

Página 142 de un total de 243
Página 13 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

constate al final del ejercicio, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se fijan en el ***"Artículo 18. Conceptos retributivos. Complemento de Productividad",*** de este Convenio y que serán acordado para cada año en el seno de la Mesa General de Negociación, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado y siempre que sea superior a seis meses.

Artículo 17. Antigüedad.

Los empleados y empleadas afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo se reflejen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, así como en entidades públicas municipales del Ayuntamiento de Lebrija, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Los empleados y empleadas que a la firma del presente Convenio se encuentren prestando servicios en el Ayuntamiento y que cumplan o tengan cumplidos tres años de servicio, tendrán derecho a percibir retribuciones por concepto de antigüedad. Si dicha antigüedad proviniese del propio Ayuntamiento, ésta se reconocerá de oficio. Si por el contrario, se tratase de servicios prestados en otras administraciones públicas, el reconocimiento se hará a partir de la fecha de solicitud del interesado o interesada.

Reconocimiento de trienios de oficio.

El reconocimiento de trienios se realizará de oficio por el cumplimiento de tres años de servicio en función de su vinculación en activo, procediendo su abono en el mes siguiente al cumplimiento de dicho trienio.

Reconocimiento de trienios a solicitud del interesado.

Sin perjuicio del apartado anterior, a efectos del reconocimiento y, en su caso, abono de cantidades devengadas y no prescritas en concepto de trienios, los interesados **deberán presentar solicitud en el caso siguiente**:

- ✓ Personal en activo en el Ayuntamiento de Lebrija que solicita el reconocimiento de servicios prestados en cualquier otra Administración Pública.

Cuando el empleado acceda a un grupo superior percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Artículo 18. Conceptos retributivos.

A. Las retribuciones percibidas por los empleados y las empleadas gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

B. Las retribuciones de los empleados y empleadas municipales se dividen en básicas y complementarias.

A. <u>Básicas:</u> Sueldo, Trienios y Pagas Extraordinarias.

- **Sueldo:**

  Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados/as públicos municipales. El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- **Trienios:**

  Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

  Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de Funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

  Cuando un empleado o empleada cambie a un puesto de trabajo de superior grupo, automáticamente percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Página 143 de un total de 243
Página 14 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Al empleado o empleada que mantenga su relación laboral con el Ayuntamiento más de tres años consecutivos o en periodos alternos, le serán reconocidos automáticamente los trienios a efectos retributivos.

La Corporación Municipal reconocerá la antigüedad a todo el personal eventual que tenga más de 3 años de servicio en esta Administración, generándose el derecho al percibo de un trienio por cada tres años de servicio efectivo, en las mismas condiciones establecidas para el personal laboral fijo.

GRUPO	IMPORTE MENSUAL (2024)
A1	51,07 €
A2	41,65 €
B	36,54 €
C1	31,53 €
C2	21,46 €
Agrupación Profesional E	16,16 €

- **Pagas Extraordinarias:**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo el Complemento de Productividad y las cantidades abonadas por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo.

B. Complementarias: Complemento de destino, Complemento Específico, Gratificaciones, Productividad, Complemento Personal Transitorio y Premio a la Jubilación.

- **Complemento de Destino:**

1. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles. A cada nivel corresponde un complemento de destino.

2. Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación son los siguientes:

GRUPO TREBEP R.D.L. 5/2015	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Grupo A: Subgrupo A1	24	30
Grupo A: Subgrupo A2	20	26
Grupo B:	18	24
Grupo C: Subgrupo C1	16	22
Grupo C: Subgrupo C2	14	18
Agrupación Profesional	13	14

3. Cuando un empleado o empleada cambie de categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en la nueva a que pase a pertenecer.

- **El Complemento Específico.**

1. Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y turnicidad.

2. A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones de las mencionadas en el apartado anterior.

3. Al Pleno de la Corporación corresponde aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos, determinando aquellos a los que corresponda un complemento específico y señalando su cuantía.

4. Los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo serán los establecidos en el catálogo de puestos de trabajo vigentes en cada momento. Corresponderá a la Mesa General de Negociación negociar la fijación o modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo al efecto de determinar el complemento específico.

Página 144 de un total de 243
Página 15 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- **Gratificaciones.**

1. Retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral. Serán propuestas por la Jefa/e de Servicio con el visto bueno de la Delegada/o correspondiente y autorizadas previamente por la Delegada/o de Personal. Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula por 1,25 o 1,50, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor inicialmente calculado se multiplicará por 1,43 o 1,68, según se trate de día laborable o festivo:

$$\text{Valor hora de los servicios extraordinarios} = \frac{\text{Sueldo anual + Pagas Extras + C. Destino + C. específico}}{\text{Jornada laboral anual (en horas)}}$$

2. Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, siguiendo los trámites anteriormente expuestos, cuando el empleado o empleada así lo solicite y el servicio lo permita.

- **Complemento de Productividad**

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada desempeñe su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos/as y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se aplicará, una cantidad inicial mensual por cada puesto de trabajo conforme se especifica en el **Anexo VII**, incrementándose con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como con el fondo destinado a planes de pensiones por dicha ley, y la desviación de Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate en todas las retribuciones en cada puesto de trabajo al final de cada ejercicio, o cualquier otra mejora salarial no recogida en este párrafo.

Para la aplicación del complemento de productividad se tendrán en cuenta los días de asistencia al trabajo, considerando como tales las vacaciones anuales y los días de libre disposición, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Para el cálculo de la productividad se dividirá la cantidad anual destinada a tales efectos, entre los días resultantes de la aplicación del párrafo anterior. Esta cantidad se multiplicará mensualmente por lo días de asistencia al trabajo, obteniendo como resultado la cantidad a percibir en concepto de productividad.

Los días hábiles de trabajo anuales serán los que se detallan en el **artículo 21** del presente Acuerdo.

Este Complemento de Productividad será de aplicación a todo el personal al que hace referencia el art. 1 de este Acuerdo.

La cantidad destinada a productividad para cada puesto de trabajo será objeto de negociación anual por la Mesa General de Negociación que a tal efecto tendrá que ser convocada.

- **El Complemento Personal Transitorio.**

Se conceptúan expresamente como complementos de tipo personal, esto es, no esenciales al puesto de trabajo y su ejercicio.

- **Premio a la Jubilación**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 y 70 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, y considerando la necesidad de regular los incentivos por jubilación del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Lebrija, se establece lo siguiente:

a. El presente apartado se regula el reconocimiento al premio o incentivo por jubilación aplicable al personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Lebrija que, al momento de su jubilación, cumpla con los requisitos de antigüedad establecidos.

b. Reconocimiento del Premio por Jubilación al personal laboral y funcionario que, en el momento de su jubilación, acredite una antigüedad continuada en el Ayuntamiento de Lebrija de al menos veinticinco (25) años de servicio, se le reconocerá un incentivo o premio por jubilación consistente en:

- 25 años de antigüedad: Una (1) mensualidad de su última retribución ordinaria.
- 30 años de antigüedad: Dos (2) mensualidades de su última retribución ordinaria.
- 35 años de antigüedad: Dos (2) mensualidades de su última retribución ordinaria.
- 40 años de antigüedad: Dos (2) mensualidades de su última retribución ordinaria.

Página 145 de un total de 243
Página 16 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

En caso de que el empleado haya cumplido varios de estos tramos de antigüedad al momento de su jubilación, se reconocerá el premio correspondiente a la suma de todos los tramos alcanzados.

1. Criterios de Cómputo para que se reconozca el incentivo:

- La antigüedad debe computarse exclusivamente sobre el tiempo de servicio efectivo en el Ayuntamiento de Lebrija.
- Los empleados que, a fecha de 1 de enero de 2023, ya hayan cumplido alguno de los tramos de antigüedad previstos (25, 30, 35 o 40 años) tendrán derecho a que se les contabilice el último tramo alcanzado hasta esa fecha.
- Si, a partir del 2 de enero del 2024 el empleado o empleado cumpliera uno o más tramos adicionales de antigüedad, estos se contabilizará para la suma de los periodos acumulados al momento de su jubilación.
- El empleado o empleada que finalicen su relación laboral con al menos 25 años de servicios en el Ayuntamiento de Lebrija y/o en cualquiera de los organismos públicos a los que sea de aplicación el Convenio Colectivo o el Acuerdo del Personal Funcionario, y entre la fecha de cumplimento de un tramo de antigüedad y la fecha de jubilación transcurre más de un año, se agregará otro tramo igual al último alcanzado para el cálculo de la suma total que le corresponda al empleado o empleada.
- La antigüedad será compensada de forma acumulativa, en caso de que el empleado o empleada haya cumplido varios de estos tramos de antigüedad al momento de su jubilación, se reconocerá el premio correspondiente a la suma de todos los tramos alcanzados.
- El pago se realizará en un único abono tras la efectiva jubilación del empleado.

2. Compatibilidad

El premio o incentivo por jubilación establecido será compatible con cualquier otra prestación que le corresponda al empleado o empleada en virtud de la normativa vigente, salvo que exista una disposición expresa en contrario.

3. Aplicación y Vigencia:

Este Premio o Incentivo por Jubilación será de aplicación al Personal Laboral y Funcionario del Ayuntamiento de Lebrija recogido en el "Artículo 1. Ámbito funcional y personal, apartado 3 del Convenio Colectivo y del Acuerdo del Personal Funcionario" vigente, forme parte de la plantilla orgánica y se encuentre adscrito a puestos de trabajo incluidos en la R.P.T., y será de aplicación a las jubilaciones que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio Colectivo – Acuerdo del Personal Funcionario.

4. Procedimiento de solicitud

El personal que se acoja a este incentivo deberá presentar la solicitud correspondiente a la unidad de Recursos Humanos del Ayuntamiento, junto con la documentación que acredite su antigüedad.

La unidad de Recursos Humanos verificará el cumplimiento de los requisitos y realizará el cálculo de la cuantía del premio.

Este incentivo tiene carácter extraordinario y se otorga como reconocimiento a la trayectoria y dedicación del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Lebrija, en cumplimiento de la normativa aplicable.

Artículo 19.- Trabajos fuera de la jornada habitual.

1. En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios podrán realizarse por los empleados municipales servicios extraordinarios fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente, siendo su percepción incompatible con la ocupación de un puesto que implique el ejercicio de funciones de jefatura o dirección. En ningún caso tendrá el carácter de fija en su cuantía, ni periódica en su devengo.

Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, en cuyo caso tendrán carácter obligatorio.

2. Los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente se compensarán con descanso doble, cuando el empleado o empleada así lo solicite y el servicio lo permita en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Página 146 de un total de 243
Página 17 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

3. En caso de ser retribuidos, los servicios extraordinarios realizados se compensarán actualizando el valor de la hora aplicando el factor 1,25 o 1,50, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor de la hora se multiplicará por 1,43 o 1,68, según se trate de día laborable o festivo, tal como se recoge en el apartado "Gratificaciones" del Artículo 19 del presente convenio.

4. El número de horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria no podrá ser superior a ochenta al año. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Quedan excluidos de este límite los trabajos extraordinarios que se desempeñan en el Servicio de la Policía Local y Bomberos, así como aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, y de igual forma para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

5. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas, previamente y por escrito, con expresión de las causas que las motiven, y número de las personas que vayan a efectuarlas y grupos en los que estén encuadrados, por parte de la Jefatura o responsables de los servicios, con el visto bueno del/la Concejal/a Delegado/a correspondiente, los/as cuales serán responsables de garantizar la certeza y efectividad de su realización y condicionamientos aludidos, debiendo ser, en todo caso, comunicadas al Área de Personal.

En el caso de que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros, así como otras actuaciones, todas ellas de carácter extraordinario y urgente, se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

Mensualmente, el Área de Personal notificará todos los acuerdos que se adopten sobre trabajos realizados fuera de la jornada habitual a los representantes unitarios de las personas empleadas.

6. Los empleados y las empleadas de cada servicio municipal serán llamados conforme se establece en el **Anexo III** del presente Texto. Cuando un servicio no pueda asumir el desempeño de trabajos extraordinarios éstos podrán llevarse a cabo por empleados de las diversas dependencias municipales que voluntariamente accedan a su realización, en los términos que establece el citado **Anexo III**.

7. No se podrán realizar trabajos fuera de la jornada habitual en periodos de vacaciones, asuntos propios o permisos regulados en el presente Convenio.

Artículo 20. Dietas.

a) Alojamiento, Manutención y Dieta

Se compensarán los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, (Alojamiento, Manutención y Dieta completa), así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados por la Delegación de recursos Humanos, mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

	ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA COMPLETA
TODO EL PERSONAL	**72,48 €**	**39,65 €**	**112,13 €**

Se compensarán los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, (Alojamiento, Manutención y Dieta completa), mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando el empleado y la empleada que no se vea precisado a pernoctar fuera, treinta y nueve euros con sesenta y cinco céntimos 39,65 para almuerzo y cena, y diecinueve euros con ochenta y dos céntimos 19,82, para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

b) Desplazamientos

Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio indemnizaciones por razón del servicio, que queda fijado en 0,26 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,106 euros por el de motocicletas. Así mismo se pagaran los gastos de peaje y aparcamiento siempre que se justifique la realidad del desplazamiento.

Estas cantidades, recogidas en el apartado a) y b), se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

Página 147 de un total de 243
Página 18 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Ambas salidas tanto las del apartado a) como la del b), deberán estar previamente autorizadas por los correspondientes Directores y Directoras de Área. En el supuesto de accidente de circulación en la realización de estas actividades, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Si no existiese autorización del correspondiente Director o Directora de Área, el Ayuntamiento no se hará cargo de lo anteriormente expuesto.

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada laboral que con carácter general se preste por el personal laboral del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se establece en 35 horas en cómputo semanal. La jornada ordinaria se desarrollará de lunes a viernes, preferentemente de forma continuada, salvo que por razones del servicio sea necesario otro horario de trabajo.

La jornada laboral, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios, recogida en el Reglamento de Control de horario y Calendario Laboral establecido para cada colectivo.

Con carácter general, la jornada normal de trabajo será realizada en horario de mañana entre las 8:00 y las 15:00 horas, atendiendo a los diferentes departamentos y servicios, salvo que por razones del servicio sea necesario otro horario de trabajo. La jornada laboral no podrá ser de forma habitual superior a doce horas diarias.

En los años bisiestos, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un día más de asuntos propios.

Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada, el Ayuntamiento podrá pactar con su personal otro horario para adecuar un servicio a las necesidades de los/as ciudadanos/as, informando previamente de ello al Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Los días hábiles de trabajo serán los establecidos cada año por el calendario laboral oficial que sea aprobado por la administración competente, deduciéndole los 22 días hábiles de vacaciones, los días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre, tal como se detalla en el **Anexo II.**

El calendario laboral incluirá dos días de permiso los años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo.

Igualmente los días de fiestas que caen en sábado serán compensados con un día de libre disposición.

Asimismo, los días de fiesta local que coincidan en sábado o domingo, se incluirán como días de asuntos propios. El personal temporal disfrutara de estos días en las mismas condiciones que el personal fijo de plantilla, cuando su contrato se encuentre en vigor en las fechas mencionadas anteriormente.

Así mismo, sin menoscabo del cómputo anual de la mencionada jornada, con ocasión de la jornada intensiva de verano, o distintas festividades, se establecen las siguientes mejoras horarias:

- Navidad, Semana Santa y Feria, el horario será de 9:00 a 14:00 horas
- Día de Santa Rita, el horario será de 8:00 a 12:00 horas
- Desde el 15 de junio al 31 de agosto el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

Excepto aquellas personas adscritas al sistema de turnos, y para compensar, en su caso, las anteriores reducciones horarias, cada empleado y empleada, con carácter anual, dedicará un número de horas equivalente a realizar acciones formativas enfocadas a la mejora y perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y competencias. A estos efectos, se entenderán como obligatorias las especificadas en el **Anexo II.** A efectos de dicha recuperación, tan solo se considerará un mes del periodo comprendidos entre el 15 de junio al 31 de agosto, independientemente del periodo vacacional del empleado y la empleada. Para ello, cada año, el Ayuntamiento ofrecerá a todos sus empleados y empleadas un Plan de Formación Continua adaptado a las necesidades de los distintos servicios municipales.

Las partes firmantes del presente Convenio, podrán proponer y organizar jornadas, conferencias o mediante cualquier otro formato, la realización de formación de interés social, sindical o cultural, que debidamente acreditadas, puedan ser utilizadas para la compensación de horas.

El empleado o empleada podrá solicitar al Ayuntamiento el reconocimiento de acciones formativas organizadas o impartidas por cualquier organismo público, organización sindical y/o colegio profesional. De igual forma cualquier empleado o empleada, podrá impartir acciones formativas al resto de empleados y empleadas del Ayuntamiento. Dicha solicitud deberá ser acompañada de cuanta documentación acreditativa se requiera por parte del Ayuntamiento. Previo a la resolución definitiva de la mencionada solicitud, la comisión paritaria estudiará la misma y emitirá informe no vinculante.

Página 148 de un total de 243
Página 19 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Para facilitar la consecución de los objetivos formativos, se establece un sistema de unificación en periodos bianuales para la justificación de las horas, empezando por el periodo 2023-2024, siguiendo esta norma por los periodos bianuales 2025-2026 y así sucesivamente.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, será elaborados y confeccionado por la Mesa General de Negociación, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, exponiéndose un ejemplar en cada centro de trabajo. Para atender las situaciones imprevistas y/o sobrevenidas, y con la finalidad de garantizar las necesidades del servicio, dicho calendario podrá sufrir modificaciones.

Artículo 22. Descanso diario.

Todas las personas empleadas a nivel individual tendrán derecho a un descanso de 30 minutos diarios, durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo. Las Jefaturas de Servicios velarán por el cumplimiento estricto de dicha pausa.

Artículo 23. Descanso semanal.

El empleado y la empleada tendrán derecho a un descanso semanal, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turnos. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo que por la circunstancia de cambio de turno no sea posible, en cuyo caso se deberá realizar la jornada completa del primer día del cambio de turno.

Este artículo no será aplicable a los empleados y las empleadas que les afecte, en casos de emergencias para el Municipio.

Artículo 24. Teletrabajo.

El teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 bis del texto refundido dela Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para las empleadas y empleados público; es una modalidad de prestación de servicios en la cual el trabajo se ejecuta haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de modo que una actividad que normalmente se desempeña en las dependencias de un centro de trabajo, se efectúa fuera de ellas de manera regular.

Por su parte, la implantación de la administración electrónica permite que las funciones y tareas susceptibles de ser ocupados en régimen de teletrabajo aumenten, en la medida que muchas de las funciones ligadas a la permanencia en el centro de trabajo pueden ser desempeñadas desde cualquier lugar en que existan los medios tecnológicos necesarios para su prestación.

En todo caso la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada, ser compatible con la modalidad presencial y estar justificada su contribución a una mejor organización del trabajo y a alcanzar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

El Ayuntamiento de Lebrija y la representación de los trabajadores y trabajadoras consideran necesario establecer un marco de acuerdo reglamentario para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y familiar, la salud laboral así como a la sostenibilidad del medio ambiente.

Para hacer efectivo este mandato, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo el Ayuntamiento de Lebrija elaborará y negociará con los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación el Reglamento Regulador de la Prestación de Servicios en Régimen de Teletrabajo que se adecuara a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Este reglamento será necesario, dado que permitirá establecer los cauces procedimentales a través de los cuales ha de efectuarse la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración del Ayuntamiento de Lebrija, y la eficacia queda garantizada a través del establecimiento de un procedimiento ágil y que requiere el menor coste posible y con los medios más adecuados.

Página 149 de un total de 243
Página 20 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 25. Control horario y su cumplimiento.

1.- El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Corporación.

2. Las Jefaturas de los Servicios o de las Unidades Administrativas, Responsables de Departamentos, Encargados, etc… colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al servicio o unidad que lo tenga como competencia. Las Jefaturas de Servicio o de las Unidades Administrativas, Responsables de Departamentos, Encargados, etc… estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio.

3.- Las Jefaturas de Sección deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo.

Artículo 26. Tiempo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleadas/os como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3. El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

4. El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas. Si es en la ciudad, será sólo de 30 minutos.

5. Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.

6. El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo.

7. En los servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte de quien ocupe ese puesto, salvo que haya relevo momentáneamente, la pausa de 30 minutos se adecua en cada horario específico si así se estima en su negociación

Artículo 27. Vacaciones.

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal del Ayuntamiento con la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

El empleado y empleada público tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, con salario base, antigüedad, y todos los complementos, de 22 días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestado.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados o días de descanso semanal, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos se disfrutara de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente sólo en el caso de que por necesidades del servicio hayan impedido al empleado público disfrutarlas en el año a que corresponda.

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, se interrumpirá el cómputo del periodo vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador o trabajadora de acuerdo con las necesidades del servicio.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubiera cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado, que serán prorrateadas a razón de 22 días hábiles anuales.

Página 150 de un total de 243
Página 21 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble y no será retribuido.

Con carácter excepcional, podrá autorizarse previo informe del Jefe del Servicio, el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

El período para el disfrute de las vacaciones anuales será preferentemente el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, garantizando en cualquier caso las necesidades propias del servicio. A este respecto, antes del 15 de abril de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso. Para ello, el empleado deberá informar antes del 15 de marzo de cada año la cantidad de días que desea disfrutar dentro del mencionado periodo. El empleado/a tendrá derecho a conocer las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación.

En caso de que la persona empleada decida no disfrutar de la totalidad de días de vacaciones de manera consecutiva, podrá solicitar el disfrute de las mismas en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los 22 días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, pudiéndose unir estos a los días que correspondan por asuntos propios, así como a los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

En el caso de que el personal cese por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrán derecho a que se le abonen a él o a sus herederos/as el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

El Ayuntamiento negociará con Mesa General de Negociación la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios empleados y empleadas, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre el Ayuntamiento y la Mesa General de Negociación, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el empleado o empleada se encuentre en situación de baja.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos/as en función de las necesidades.

En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

- El disfrute de las vacaciones de las personas empleadas con hijos/as en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute la persona empleada de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Los que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.
- Cuando dos empleados o empleadas de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

Las vacaciones reguladas en el presente artículo no son sustituibles por compensación económica.

Artículo 28. Otros permisos

El personal afectado por este Convenio Colectivo dispondrá de permisos por el tiempo y causas que a continuación se indican, y que deberán responder en todo caso a motivos justificados.

Los permisos retribuidos a los que la persona empleada tendrá derecho, y que se recogen en el presente artículo, siempre que no se especifique se entenderán como días hábiles, pudiéndose disfrutar previa comunicación y justificación.

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los derivados por los días de asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el trabajador o la trabajadora ante el Ayuntamiento.

El régimen de otros permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

Página 151 de un total de 243
Página 22 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Salvo en el caso de fallecimiento, en los supuestos recogidos en los apartados a), el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) Por fallecimiento de un familiar en tercer y cuarto grado de parentesco: un día natural.

c) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años de edad: tres días, que se justificarán aportando parte médico oficial. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

d) Por causa de viudedad, teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.

e) En el caso de nacimiento de nietos/as, 2 días.

f) El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 20 horas anuales para acompañar durante el tiempo imprescindible que requiera una visita médica a personas con diversidad funcional a su cargo, descendientes menores de edad (hijos/as), ascendientes mayores de 65 años (padres y madres políticos) y cónyuge o compañero/a, e hijos/as mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

g) 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 horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado serán retribuidas y equivalentes a cuatro días al año, debiéndose aportar la oportuna acreditación del motivo de la ausencia.

h) Por traslado de domicilio:

1) Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.

2) Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dos días hábiles.

i) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

j) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Enseñanza Reglada, tendrá derecho a un permiso durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

k) **Días de permisos por asuntos particulares:**

Todos los empleados:	6 días
Al cumplir el 6º Trienio:	2 días más
Al cumplir el 8º Trienio:	1 día más
Por cada nuevo Trienio cumplido:	1 día más

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente.

l) **Días de vacaciones por antigüedad**:

Todos los Empleados:	22 días hábiles
15 años de servicio:	23 días hábiles

Página 152 de un total de 243
Página 23 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

20 años de servicio:	24 días hábiles
25 años de servicio:	25 días hábiles
30 o más años de servicio:	26 días hábiles

Los días adicionales de vacaciones se podrán disfrutar en el mismo año del cumplimiento de los correspondientes años de servicios.

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente.

m) Por matrimonio o unión de hecho, quince días naturales.

- El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho, con percepción de sus retribuciones íntegras. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias, vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, condicionado a la buena marcha del servicio. Se justifica con copia de la inscripción en el Registro Civil, del Libro de Familia o del Registro de Unión de Hecho.

n) Por el matrimonio de familiar de primer o segundo grado, un día hábil si es en la misma localidad donde reside el trabajador o trabajadora, y tres hábiles si es fuera.

o) Cuando el empleado o empleada precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier persona de la que ostente la guarda legal, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de retribuciones que corresponda.

p) Aquellos empleados o empleadas con hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo. Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

q) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado o empleada tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

r) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

s) Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador/a: el tiempo indispensable.

t) Para asistencia a consulta médica de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer o segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador o trabajadora, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.

u) Para acompañar a su hijo/a menor de doce años al médico o traslado al hospital, siempre que los dos cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad cuando se trate de hijos o hijas con discapacidad en grado superior al 33%.

v) Tendrá el mismo derecho previsto en el párrafo anterior, el empleado o empleada que conviva con un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 75 años.

w) Se considera concedido el permiso por silencio administrativo afirmativo, si llegado el día del disfrute de dicho permiso el trabajador no tuviera constancia de la denegación del mismo.

Página 153 de un total de 243
Página 24 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

En la materia a que hace referencia el presente artículo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica:

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:

Tendrá una duración de dieciséis semanas. 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Página 154 de un total de 243
Página 25 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

C.-Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del TREBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados y las empleadas que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Página 155 de un total de 243
Página 26 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

D.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada:

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

E.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados a), b), c) y d), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

F.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Página 156 de un total de 243
Página 27 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

G.- Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

H.- Permisos por razón de víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados y empleadas que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios o personal laboral y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados y empleadas amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

I.- Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación

Se concederán permisos a las trabajadoras, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.

J.- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El empleado cuyo cónyuge o pareja sufra una interrupción del embarazo a partir del tercer mes de gestación, cinco días hábiles.

K.- Permiso retribuido por las empleadas en estado de gestación.

Las empleadas en estado de gestación, optarán a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de la baja preparto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de baja preparto

L.- Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Página 157 de un total de 243
Página 28 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

M.- Permiso por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad:

Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años. En este caso no tendrán que ser compensadas las reducciones horarias disfrutadas entre el 1 y 14 de junio y 1 y 30 de septiembre.

N.- Las empleadas y los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, sin merma en sus retribuciones. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada y empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

Los empleados o empleadas que lleven como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho si lo solicita de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años. Este permiso será concedido dentro del mes siguiente al de la solicitud.

El Ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe del Comité de Empresa o la Junta de Personal, dependiendo del personal afectado.

Artículo 31. Excedencia.

La excedencia de los empleados y las empleadas podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

c) Excedencia por cuidado de familiares

d) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público

e) Excedencia por razón de violencia de género

f) Excedencia por razón de violencia terrorista

En todos los casos el Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias, cesando quien ocupe dichas plazas en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Página 158 de un total de 243
Página 29 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Para todos aquellos aspectos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el TREBEP.

Excedencias voluntarias por interés particular.

A.- La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal**, tanto laboral como funcionario**, con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino, y el trabajador excedente mantendrá el derecho de reserva de su puesto de trabajo.

B.- La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.

C.- Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

a. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados o empleadas cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

b. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Excedencias por cuidado de familiares.

1.- El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2.- También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3.- La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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

5.- Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

6.- El personal excedente no devengará retribuciones.

7.- Si la situación de excedencia cambiara el empleado o la empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.

8.- El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Resultará de aplicación esta modalidad de excedencia cuando el empleado público de Administración Local tenga de forma simultánea la condición de funcionario/a de carrera de otro cuerpo o escala de cualquier Administración pública y elija prestar sus servicios en esa otra Administración como funcionario de ese cuerpo o escala distinto al de

Página 159 de un total de 243
Página 30 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

funcionario/a de Administración Local. También se aplicará a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

La declaración de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público procederá también en el caso de los funcionarios del Estado integrados en la función pública de las Comunidades Autónomas que ingresen voluntariamente en Cuerpos o Escalas de funcionarios propios de las mismas distintos a aquellos en que inicialmente se hubieran integrado.

El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa, debiendo, para este fin, y siempre que se cumplan los requisitos, solicitar excedencia por interés particular.

La solicitud deberá ir acompañada del acta de toma de posesión o documento justificativo de la reincorporación al Cuerpo o Escala del correspondiente como funcionario/a de carrera de otro cuerpo o escala o personal laboral fijo.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los empleados o empleadas que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 32. Movilidad por razón de violencia de género.

Las empleados o empleadas víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Artículo 33. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

Movilidad funcional por incapacidad laboral, en el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador o trabajadora, a adoptar medidas de movilidad funcional para realizar la adaptación de condiciones de trabajo que ordena el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y el art. 40.2 de la Ley de derecho de las personas con discapacidad y su integración social, procediendo al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del empleado o empleada siempre que exista una vacante compatible con su nueva situación**,** de igual o inferior grupo profesional al del trabajador o trabajadora, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Página 160 de un total de 243
Página 31 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Todo personal al servicio del Ayuntamiento que se encuentre bajo estas condiciones percibirá las retribuciones básicas de su anterior puesto y las retribuciones complementarias, se percibirán conforme al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador o trabajadora, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador o trabajadora. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador o trabajadora rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador o trabajadora no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Atenciones sociales

Artículo 34. Complemento en situación de I.T.

Las cuantías retributivas a percibir en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento serán las siguientes:

1.- Al personal del Ayuntamiento que legal o convencionalmente tenga reconocido el derecho a la percepción de prestaciones complementarias en situación de incapacidad temporal, se le aplicará, mientras se encuentre en dicha situación, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, con las reglas siguientes:

A.- En los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias profesionales o por contingencias comunes se abonara el 100% del complemento por incapacidad temporal desde el primer día del hecho causante. Asimismo, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y en lo establecido en la Resolución de 10 de noviembre de 2016, de la Secretaría General para la Administración Pública, de actualización del régimen de complementos para la situación de incapacidad temporal y de retribuciones para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

B.- El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento por incapacidad temporal.

2.- Las empleadas públicas embarazadas y las víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

3.- Los complementos descritos en el apartado 1.A,B. y 2 comprenderán todos los conceptos retributivos periódicos mensuales salvo complemento de productividad, gratificaciones, dietas u otros conceptos no periódicos en todos los casos de Incapacidad Temporal, salvo en el supuesto de IT por Accidente Laboral, que será complementado adicionalmente con el complemento de productividad.

4.- En el caso de producirse días de ausencia sin que la situación genere proceso de IT, el descuento en nómina que corresponda según la legislación en vigor no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. En cualquier caso, dichas ausencias deberán ser comunicadas a la mayor brevedad posible al inmediato superior del empleado, y exigirán su oportuna justificación.

5.- A efectos del reconocimiento de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, teniendo la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el anexo del mismo.

Artículo 35. Ayuda familiar por defunción.

En caso de fallecimiento del empleado o la empleada, por causa laboral o no laboral, el Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él hayan convivido en el año anterior a su fallecimiento, consistente en seis mensualidades de su retribución, tomando como base la retribución mensual correspondiente al salario base,

Página 161 de un total de 243
Página 32 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

antigüedad, complemento de destino, y complemento específico y, en su caso, complemento de productividad y complemento personal transitorio.

Asimismo, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 800 euros en concepto de gastos de sepelio a los familiares antes indicados en el periodo máximo de quince días. Esta cantidad será actualizada conforme a lo previsto en el presente Convenio para los conceptos no salariales.

Artículo 36. Seguro de vida.

a. Para todo el personal al que afecte este Convenio Colectivo, la Corporación contratará un seguro de vida e invalidez por las siguientes cuantías mínimas:

COBERTURA	INDEMNIZACIÓN A PERCIBIR
Fallecimiento (por cualquier causa)	**25.000 €**
Fallecimiento (por accidente de trabajo o enfermedad profesional)	**30.000 €**
Gran Invalidez	**25.000 €**
Incapacidad Permanente Absoluta	**25.000 €**

b. El Ayuntamiento podrá resolver, en cada momento, sobre la contratación y manteniendo de los correspondiente contratos de seguros que garanticen las contingencias detalladas en el punto anterior, o bien asumir con cargo al presupuesto municipal el abono de tales indemnizaciones.

c. El Ayuntamiento será el encargado, de solicitar a la compañía de seguros, que para ello tenga contratada, la cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en cuestión, siendo ésta persona asistida por el Ayuntamiento en caso de tener que plantear acciones judiciales contra la compañía aseguradora.

d. Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del empleado o empleada desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

Artículo 37. Empleados o empleadas con capacidad disminuida.

En los supuestos que un empleado o una empleada disminuya su capacidad física, psíquica o sensorial, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento adaptará al efecto a otro puesto de trabajo existente acorde con sus circunstancias y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeñaba. En última instancia será decisión de la Comisión Paritaria, previo informe médico.

El Ayuntamiento asegurará una correcta protección de su personal funcionario y laboral, procediendo a la adaptación o cambio del puesto de trabajo en aquellas personas trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial y/o Incapacidad Permanente Total, para su puesto habitual, puedan ellos, el resto de personal o terceros relacionados con el Ayuntamiento ponerse en situación de peligro o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Igualmente, el Ayuntamiento deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

1. La persona trabajadora solicitará al Director Área de Régimen Interior través **del MODELO PARA LA VALORACIÓN DE ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO**, una valoración de su puesto de trabajo para proceder a una adaptación y/o cambio de puesto de trabajo.

2. En el anexo de comunicación se debe reflejar si la persona trabajadora ha sido o no valorado por el INSS. En caso positivo se adjuntará a la resolución emitida por éste. En cualquier caso no se enviará ningún informe de tipo médico.

3. El Director de Área de Régimen Interior, transmitirá la información así como las tareas que desarrolla dicha persona trabajadora, al Servicio de Salud y Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud.

Página 162 de un total de 243
Página 33 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

4. Con la información recibida se citará a la persona trabajadora y se valorará el caso emitiendo una resolución lo antes posible.

5. Con el fin de poder valorar correctamente las tareas que pueden realizar las personas trabajadoras con Incapacidad Permanente Total o con discapacidad igual o superior al 33% y, por consiguiente, las categorías compatibles con su estado de salud, el Servicio de Salud y Riesgos Laborales podrá solicitar informe al CENTRO DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCIA de Sevilla de personas con discapacidad (C.V.O.), para que emitan informe sobre su capacidad de trabajo, conforme con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38. Protección a la maternidad.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que, por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

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, la Corporación 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.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los arts. 25 y 26 de la LPRL.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 39. Vigilancia de la Salud.

Dentro de la jornada de trabajo, los empleados y las empleadas comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención.

Sin prejuicio de sus derechos de afiliación a la Seguridad Social, los empleados y las empleadas serán objeto de revisión médica una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos necesarios.

Esta revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el empleado o la empleada preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa o la Junta de 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 de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de ambas pueda constituir un peligro para ellas mismas, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en la 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 trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 40. Uniformes, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I).

El Ayuntamiento estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos empleados y empleadas que, por su actividad laboral en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle así lo determine la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de trabajo, que fijará la ropa de trabajo, sus características, y personal exento de ella, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera y estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo. Estará compuesta por un representante de cada Sección Sindical, y un número equivalente de representantes por el Ayuntamiento.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien a aquellos empleados y empleadas que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral; por parte del Área de Recursos Humanos se facilitará información al Departamento de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento que será quién efectúa la compra.

Página 163 de un total de 243
Página 34 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los uniformes y ropa de trabajo son de uso obligatorio y solo podrán ser usados durante la jornada laboral.

Cuando se trate de categorías profesionales en cuyo uniforme se dé la opción de elegir entre una prenda u otra, antes de otorgar dichas prendas los empleados y empleadas manifestarán cuál es su opción y, a través del Jefe de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

Se adjunta en **Anexo I** las relaciones de prendas de trabajo y uniformes.

Anualmente, la Comisión constituida acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para los empleados y las empleadas sea necesaria la reunión en otros meses, procediéndose a enviar los acuerdos al Comité de Empresa, a la Junta de Personal y a las Secciones Sindicales. La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los miembros de la Comisión que hayan intervenido en la elaboración de los cuadros de ropas y uniformes, no obstante podrán asistir asesores/as, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Técnico/a de Prevención y Salud.

Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

Artículo 41. Jubilación:

Con carácter general, la jubilación será al cumplir el trabajador o trabajadora la edad mínima establecida en la normativa de la Seguridad Social como requisito mínimo de edad para acceder a cualquier tipo de jubilación. Dicha edad se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, ésta no se producirá hasta el momento en que los empleados o empleadas cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, a los 70 años de edad.

Jubilación del Cuerpo de Bomberos y Policía Local.

Conforme a lo previsto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, se establece un coeficiente reductor de 0,20, sobre la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación.

En relación al cuerpo de Policía Local, la edad de jubilación será la establecida en cada momento por la legislación vigente.

Jubilación Parcial

Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial de las empleadas y empleados públicos en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.

La jubilación parcial es un aspecto importante a tener en cuenta, porque fomenta el acceso gradual y flexible del empleado empleada a la jubilación y, permite la celebración de un contrato adaptado a esta circunstancia.

Los empleados que quieran acogerse a esta opción de jubilación parcial deben cumplir con los requisitos generales necesarios para poder solicitar una pensión de jubilación contributiva.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del empleado o empleada de esta Corporación, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al periodo en el que el relevado/a se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

1º El empleado empleada que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, que preste servicios efectivos y quiera acogerse a la jubilación parcial tendrá que reunir los requisitos establecidos en la normativa vigente en cada momento y, en concreto:

a) Ser personal laboral fijo y tener jornada completa.

b) Edad mínima a la fecha del hecho causante: la establecida en la disposición transitoria décima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con su artículo 215.

c) Acreditar un período de antigüedad en la Administración de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Página 164 de un total de 243
Página 35 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

d) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento.

e) Acreditar el período de cotización mínimo de 33 años de cotizaciones efectivas, en los términos exigidos en la normativa de Seguridad Social, o bien 25 años en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

2º En el caso de la jubilación parcial con contrato de relevo deberá celebrarse dicha contratación con otro trabajador o trabajadora, en los términos y con los requisitos, conforme a la normativa vigente en cada momento.

3º. La empleada empleado jubilado parcialmente reducirá su jornada en un mínimo de un 25% y un máximo del 50% de la jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes, esto es, entre un 25% y el 50% de las retribuciones fijas y periódicas y conllevará la reducción proporcional del salario cuando se lleve a efecto.

4º Asimismo, el empleado empleada podrá indicar el tipo de acumulación de jornada de trabajo que desea realizar, respetándose, en todo caso, cuando las necesidades del servicio lo permitan, admitiéndose la concentración anual y plurianual del trabajo a tiempo parcial compatible con la pensión, por lo que es posible trabajar las horas acordadas hasta la jubilación total en un único periodo ininterrumpido de trabajo, siempre que se mantenga en alta durante ese período.

5º Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador o trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

6º. Asimismo, la persona empleada jubilada parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en este Convenio en proporción al tiempo de trabajo.

7º. La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

8º La jornada de trabajo del contratado/a en relevo será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el relevado/a, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

9º El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el relevado/a pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación con el Ayuntamiento por cualquier otra circunstancia diferente.

Lo recogido en este artículo se adaptará a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido.

Artículo 42. Permiso de conducir y otras licencias para usos profesionales.

A los empleados o las empleadas que requieran de la obtención y/o renovación de cualquier tipo de permiso y/o licencia para uso único y exclusivo en el puesto de trabajo asignado, el Ayuntamiento les abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe.

Artículo 43. Anticipos reintegrables.

El personal afectado por el presente artículo tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipo:

1.- Anticipos mensuales: Se podrá solicitar hasta un tope máximo de 300 euros, estableciéndose los días del 15 al 20 de cada mes para que la Tesorería General haga efectivos dichos anticipos.

2.- Anticipos a largo plazo: Se podrá solicitar anticipos de hasta 1.000 euros, a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

3.- Anticipos para necesidades perentorias: Se dota de un fondo de 3.000 euros, que será utilizado de forma excepcional para atender circunstancias y necesidades urgentes, sobrevenidas y perentorias. Dicho anticipo será devuelto por el trabajador o la trabajadora a razón del 10% mensual.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionados en los apartados 1 y 2 del presente artículo se dispondrá de un circulante monetario máximo de veinte mil euros (20.000 euros) anuales. Las devoluciones mensuales realizadas de los anticipos se irán incorporando al depósito circulante, de forma que se mantendrá un fondo al que podrá acceder todo el personal laboral y funcionario afectado por el presente Convenio.

Corresponde a la Junta de Personal y al Comité de Empresa, la asignación concreta y pormenorizada de la adjudicación de los anticipos reintegrables.

Página 165 de un total de 243
Página 36 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 44. Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento designará un letrado para la defensa del empleado o la empleada que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo el coste y gastos, incluido fianza, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia por escrito del empleado o la empleada.

Capítulo V

Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 45. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

El presente artículo y sucesivos, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y las empleadas.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.

El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y las empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y las empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

A.- El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

B.- El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

C.- Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

D.- Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.

E.- En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe/a de la Unidad, Encargado/a Jefe/a de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Artículo 46. Comité de Seguridad y Salud.

A.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

B.- El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

C.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados/as de Prevención y del Área de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Página 166 de un total de 243
Página 37 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 47. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

A.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B.- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

C.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores o trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
- Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Artículo 48. Delegados/as de Prevención.

A.- Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados y empleadas con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

B.- Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los empleados o empleadas, según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa y la Junta de Personal podrán designar, dentro del máximo legal, a Delegados/as de Prevención con el único requisito de ser empleados o empleadas, pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.

C.- Son competencias de los Delegados/as de Prevención:

- Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

D.- Para el ejercicio de estas competencias los Delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
- Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Página 167 de un total de 243
Página 38 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
- Proponer al órgano de representación de los empleados y empleadas la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.

E.- Será de aplicación a los Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los empleados o empleadas. Los Delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los empleados o empleadas, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.

F.- El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado/a de Prevención

G.- A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Artículo 49. Principios de la acción preventiva.

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 50. Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Artículo 51. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Página 168 de un total de 243
Página 39 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 52. Coordinación de las actividades preventivas.

A.- En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los empleados o empleadas que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. contempla.

Los Delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores/as empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

B.- En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurran trabajadores/as de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores/as de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 53. Formación de los empleados y empleadas.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Artículo 54. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.

De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los empleados o empleadas con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

Artículo 55. Equipos de Protección Individual.

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención. No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI´s. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI´S.

Para la compra de los EPI´s será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPI´s para aquellas categorías y / o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 56. Plan de Drogodependencias y Alcoholismo y demás conductas adictivas.

El Comité de Seguridad y Salud, realizará un plan de prevención contra las drogodependencias. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporación, Sindicatos, Empleadas/os municipales y Organismos Oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a evitar, reducir y prevenir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Página 169 de un total de 243
Página 40 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los objetivos básicos del plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol y demás conductas adictivas.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el Plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras.
- Hacer efectivo este plan, en sus diferentes fases:

  a.- Estudio de incidencias.

  b.- Estudio de necesidades.

  c.- Desarrollo de las acciones concretas dentro del Plan.

Artículo 57. Protección de la maternidad.

A.- La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

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 Ayuntamiento 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 funcionaria afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo fuera de las horas laborales, especialmente fines de semana.

B.- En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley PRL.

C.- Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.

D.- La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 58. Protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos.

En lo relativo a la protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

Artículo 59. Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral.

El Ayuntamiento a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda a los empleados y empleadas afectados/as por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los Centros de trabajo.

Artículo 60. Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y el Ayuntamiento, con carácter previo, deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 61. Protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.

La violencia en el trabajo se define como aquellos "incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud", según la Comisión Europea. Incluye desde el lenguaje ofensivo a las amenazas, y desde las agresiones físicas hasta el homicidio.

Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, la violencia laboral vulnera la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo según los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las consecuencias negativas sobre los empleados o empleadas y la plantilla deteriora la calidad en la prestación de los servicios públicos. Por lo tanto es necesaria la intervención de todos los interlocutores sociales: Ayuntamiento, Sindicatos, personal socio-sanitario, personal de atención al público, e institucional para su abordaje integral y

Página 170 de un total de 243
Página 41 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

multidisciplinar mediante la implantación de un Protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo, tal como se recoge en el **Anexo IV** del presente Convenio.

Artículo 62.- Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Conscientes de la necesidad de prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo en los lugares de trabajo, en el Marco del I Plan Estratégico, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), establece entre sus objetivos: "Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral".

Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público.

Por lo cual, el Ayuntamiento y la representación sindical, conscientes de la necesidad de trabajar la prevención para propiciar un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito del Ayuntamiento, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, establecen la implantación de un Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, tal como se recoge en el **Anexo V** del presente Convenio.

Artículo 63.- Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral.

El respeto mutuo por la dignidad de los demás, a todos los niveles dentro del lugar de trabajo, es una de las características que deben potenciarse para el buen funcionamiento de cualquier Administración Pública o empresa, por lo que las normas internacionales, comunitarias e internas definen el deber de todos los poderes públicos de proteger a los empleados y empleadas contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, lo que constituye un objetivo prioritario para la Administración Pública.

Estas acciones, intolerables para el Ayuntamiento y la Representación Sindical, pueden adoptar diferentes formas, tales como violencia física, psíquica y/o sexual en patrones sistemáticos de comportamiento, tanto por parte de compañeros y compañeras, como por superiores o incluso personas externas.

Las partes firmantes del presente Convenio advierten que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier persona, si bien ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo.

A partir de este convencimiento ambas partes acuerdan un Protocolo de actuación, **Anexo VI** del presente Convenio, que tiene por objetivo aumentar el conocimiento y la comprensión de la totalidad del personal del Ayuntamiento y de sus representantes, de las situaciones de acoso y violencia en el puesto de trabajo, y proporcionar un marco de actuación, con procedimientos específicos, para identificar, prevenir y tratar los problemas originados por dichas situaciones.

Capítulo VI

Empleo

Artículo 64. Medidas contra el paro.

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1.- Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.

2.- Ningún empleado o empleada del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.

3.- El empleado o empleada que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.

4.- La Corporación se compromete a estudiar con las Secciones Sindicales las necesidades de ampliación de plantilla para cada ejercicio presupuestario, con carácter previo a la aprobación del presupuesto.

Contratos por circunstancias de la producción que se concierten para los supuestos contemplados en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). En el caso de que estos contratos de trabajo se formalicen por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, su duración máxima será de un año. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Página 171 de un total de 243
Página 42 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 65. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Contratos por circunstancias de la producción que se concierten para los supuestos contemplados en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). En el caso de que estos contratos de trabajo se formalicen por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, su duración máxima será de un año. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.2 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de sus retribuciones por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.2 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio. En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 66. Régimen disciplinario.

A los empleados y empleadas afectos al presente Convenio Colectivo le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 67. El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los empleados y empleadas afectados por el presente Convenio Colectivo, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

Funciones y competencias:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

Página 172 de un total de 243
Página 43 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier empleado o empleada como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el empleado o empleada afectado por el delegado/a que solicite.

c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.

d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.

e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.

f) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

g) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:

- Mensualmente: absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
- Trimestralmente: planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

h) El Área de Recursos Humanos celebrará cada dos meses una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.

i) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Corporación.

j) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

k) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio Colectivo se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, este será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Ayuntamiento en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente/a del mismo o persona en quien delegue.

Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el artículo 41 Capitulo IV del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

a) En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción a los delegados/as del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado/a del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 68. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de treinta horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria a la dirección del servicio a que están adscritos. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva.

Página 173 de un total de 243
Página 44 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 69. Reuniones informativas con los empleados/as.

Con independencia del derecho de reunión regulado en el artículo 46 Capitulo IV y concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público, el Comité de Empresa la Junta de Personal y las Secciones Sindicales podrá celebrar reuniones con los trabajadores y trabajadoras en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento. Este pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dicha asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o ante de finalizar la jornada de trabajo, con un tope de cinco horas anuales.

A estos efectos, bastará con ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación con antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

Artículo 70.- Constitución y composición de la Mesa General de Negociación

La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 34, 35 y 36.3 del TREBEP estará formada por dos representantes por cada sección sindical, y un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el TREBEP.

El voto de cada una de las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación será ponderado en función de la representación que cada una ostente en el ámbito del Ayuntamiento. A estos efectos son de aplicación a esta Mesa General los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que alguna de las organizaciones que componen la Mesa General pudiera decidir retirarse de la negociación, la Mesa podrá seguir funcionando válidamente, siempre que el número de componentes en cada una de las representaciones permita la toma de acuerdos.

Artículo 71.- Secciones sindicales y sus derechos.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa o Junta de Personal a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de tres delegados de dicha sección sindical.

Cuando la representación se haya obtenido sólo en la Junta de Personal o sólo en el Comité de Empresa, la constitución de la sección sindical se hará atendiendo en exclusiva al número de empleados y empleadas del colectivo sobre el que ha obtenido la representación y los delegados sindicales que pueden ser designados por ella serán los que, en su caso, correspondan atendiendo a la representación obtenida en el órgano en cuestión.

Dichos representantes dispondrán de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, siempre que su respectiva Sección Sindical haya obtenido como minino el 35% de la representación del personal funcionario y laboral –entendida ésta como la suma de los órganos unitarios del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento- que podrán utilizar con los requisitos establecidos en los artículos 58, 62 y 63 de este Convenio Colectivo, y que podrán ser acumuladas, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales dispondrán de una sala o local adecuados, provistos de teléfono y el correspondiente mobiliario y material para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados.

Los afiliados a las Secciones Sindicales tendrán derecho a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que están afiliados. La Administración transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitándole, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Página 174 de un total de 243
Página 45 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 72.- Funciones de las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por la Ley 9/1987, de 13 de mayo, y el presente Convenio Colectivo, el Comité de Empresa, la Junta de Personal y las Secciones Sindicales tendrán la función de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados municipales y plantearlas ante el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrá de tablones de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso de los empleados/as municipales.

Los miembros de la Junta de Personal, los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura y los Delegados Sindicales de los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo en el ámbito del Ayuntamiento, podrán ceder todas o parte de sus respectivos créditos horarios. Esta acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros deberá ser preavisada con antelación de 10 días hábiles a la Delegación de Personal mediante escrito en el que constará, además del número de horas cedidas, la fecha en que surtirá efectos la cesión.

La cesión de horas se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:

La solicitud se dirigirá por el respectivo Sindicato a la Dirección de Recursos Humanos en el mes anterior al que tenga efectividad dicha cesión, y en la que constará necesariamente los siguientes datos: nombre de los representantes, condición que ostentan (miembro de la Junta, Comité de Empresa o Delegado Sindical), crédito mensual que les corresponde y número total de horas cedidas.

A dicho escrito se adjuntará:

1. La cesión expresa y por escrito de cada uno de los representantes de su propio crédito.
2. Relación de representantes que van a quedar liberados de asistencia al trabajo, por la utilización de las horas cedidas.
3. Relación de representantes que harán uso de horas sindicales y número de horas que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

La Dirección de Recursos Humanos será el órgano responsable de la comprobación y gestión de horas sindicales. La unidad encargada de su tramitación verificará los datos reflejados.

En su utilización, las Organizaciones Sindicales se comprometen a distribuir los créditos horarios y las dispensas a tiempo total de manera que no se produzcan disfunciones importantes que dificulten el funcionamiento de los Centros.

En el caso de liberación total se observará un preaviso de 10 días. Dicho preaviso será igualmente observado para proceder a la desliberación. En el caso de que el empleados o empleadas liberado preste servicios en turno de noche o con jornada diferente a la antes señalada, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del empleados o empleadas por 12 meses.

El número de horas necesario para la dispensa a tiempo completo se establece en 124 horas mensuales, independientemente de la jornada de trabajo del dispensado, incluidos el periodo vacacional y los días de libre disposición.

A fin de garantizar la eficaz organización de los servicios, las dispensas totales de asistencia al puesto de trabajo, por acumulación de crédito horario, tendrán una duración mínima de tres meses para quienes ostenten la condición de representantes sindicales. Excepcionalmente, se podrán realizar cambios de estos representantes con permiso a tiempo completo, siempre y cuando sean solicitadas por la Sección Sindical mediante escrito motivado, remitido con antelación de quince días naturales.

Cuando un dispensado cause baja por Incapacidad Temporal, las horas comprometidas y no consumidas podrán retornar a los delegados que las cedieron a partir del décimo día al que se ha producido la baja.

El número de horas utilizadas dentro de la jornada laboral se computará, en todos los casos, desde que el interesado abandone el puesto de trabajo hasta que se reincorpore al mismo, siempre dentro de su jornada laboral.

A efectos de la gestión de los créditos de horas sindicales, las sustituciones, revocaciones y dimisiones que se produzcan se comunicarán a la Dirección de Recursos Humanos por el correspondiente Sindicato.

No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados.

Página 175 de un total de 243
Página 46 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Cuando un representante unitario o sindical que ha cedido su crédito horario, cause baja en el Sindicato o cambie de afiliación sindical, no podrá recuperar las horas voluntariamente cedidas, que se mantendrán, por tanto, en el Sindicato a favor del que se cedieron.

Artículo 73.- Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos y garantías:

- Los Delegados Sindicales que su Sección Sindical haya obtenido como minino el 35% de la representación del personal funcionario y laboral, dispondrán de un crédito horario de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.
- En el caso de que en un Delegado Sindical concurra también la condición de miembro de un Órgano de representación unitaria el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante el Ayuntamiento y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- A recibir la misma información y documentación que la Administración deba poner a disposición de los Órganos de representación unitaria, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.
- Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley e instrumentos convencionales colectivos de fijación de condiciones de trabajo a los miembros de los Órganos de representación unitaria.

Artículo 74. Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquéllas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador/a o mediadoras/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados en el presente Convenio Colectivo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en el estatuto básico del empleado público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 75. Protección del medio ambiente.

1.-Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de protección medioambiental establecidas, con los siguientes objetivos:

a) Reducción del consumo energético.

b) Reducción del consumo de agua.

c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

Página 176 de un total de 243
Página 47 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal del propio Ayuntamiento como para la población en general.

f) Incrementar la concienciación de los empleados o empleadas y de los organismos.

g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades del Ayuntamiento y el comportamiento de los empleados o empleadas es en este ámbito.

2.- En los centros de trabajo del Ayuntamiento existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Disposiciones adicionales

Primera. - En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, o cualquier otra normativa que resulta de aplicación).

Segunda.- Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de empleados o empleadas discapacitados en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de empleados o empleadas pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

Tercera.- Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicarlo correctamente, y a no promover cuestiones que puedan suponer modificaciones de las condiciones pactadas en el texto hasta que no se haya presentado la denuncia.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se impidiese la vigencia del presente Convenio Colectivo o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser reconsiderado, convocando al efecto a la Mesa General de Negociación, en un plazo no superior a veinte días desde la notificación de la nulidad.

Cuarta.- Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

Quinta.- Cuando en el presente Convenio se hace mención a los parientes consanguíneos de los empleados o empleadas, dicha mención ha de entenderse referida también a los parientes por afinidad.

Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quién se halle ligada la persona trabajadora, de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Análogamente, se entenderá por persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Sexta.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo de Violencia en el Trabajo recogido en el **Anexo IV** del presente Convenio.

Séptima.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género recogido en el **Anexo V** del presente Convenio.

Octava.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral recogido en el **Anexo VI** del presente Convenio.

Novena.- Plan de Igualdad y Negociación Colectiva

1º De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla de la Administración municipal a que se refiere este Convenio.

2º Este Convenio incluye el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y trato en consonancia con la normativa vigente en materia de igualdad, cumpliendo con el compromiso de promover la igualdad real y efectiva de empleados municipales y erradicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de género.

Página 177 de un total de 243
Página 48 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

3º Se establecerá en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Lebrija el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de igualdad, de conformidad a los establecido en el capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4º El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Lebrija está Inscrito y registrado en el organismo REGCON, expediente: 41/11/0055/2022 de fecha 09/06/2022 y (Código 41110862112022), con vigencia desde el 23-02-2022 a 22-02-2026, dándose publicidad a través de la plataforma REGCON.

Decima.- Cláusula de Garantía.

En caso de la declaración de nulidad o nulidad sobrevenida de alguna/s cláusula/s del presente Convenio, las partes se comprometen a negociar en el seno de la MGN la materia declarada nula, con el fin de dar nuevo contenido, ajustado a derecho, a dicha materia, incorporándose al presente el acuerdo que se obtenga. La nulidad de alguna/s cláusula/s no supondrá la nulidad de todo el Convenio, incorporándose al texto los cambios que se produzcan derivados de esta circunstancia.

Undécima.- Guardias no presenciales.

Se entienden por guardias no presenciales aquellas que consisten en atender cualquier urgencia que se produzca en relación a las funciones del puesto, que no hayan podido planificarse y sea urgente su realización.

a) En relación al Departamento de Mantenimiento de la Ciudad y Electricidad.

Complemento guardias por razón del servicio del personal de Mantenimiento de la Ciudad y Electricidad:

Los miembros del Departamento de Mantenimiento de la Ciudad y Electricidad llevarán a cabo de forma rotatoria, un sistema de guardias diseñado para garantizar que en horario distinto al de su jornada habitual, al menos, se cuente siempre con uno de sus miembros, con el objetivo de atender las incidencias y emergencias que pudieran ocurrir.

Dichas guardias se abonarán a razón de 42,14 € al día, para el año 2024 con la actualización del 2% ya aplicada.

La duración de las guardias será desde las 8:00 horas del lunes hasta las 8:00 horas del lunes siguiente, descontando la jornada a turnos normal de trabajo.

El importe semanal de las guardias será de 294 € para el año 2024 €, en la cual está incluida la actualización del 2% (Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio). Dicho abono se liquidará en la nómina del mes siguiente, previa certificación de la persona titular Responsable del Servicio.

b) En relación al Departamento de Servicios Sociales.

Complemento por la participación en horario de tarde en las guardias telefónicas no presenciales del personal Responsable y/o para los/as Coordinadores/as de Zona.

Los empleados/as Responsable y los Auxiliares de Coordinación que realicen guardias, que pueden ser rotatorias , ´con la finalidad de garantizar en todo momento la cobertura de las situaciones de emergencia, deberá activarse para garantizar que en horario distinto al de su jornada habitual, se coordine y planifique el servicio de todos los usuarios, al objeto de garantizar dicha prestación ante cualquier anomalía que se produzca, por la cual percibirán un complemento mensual por la responsabilidad de gestionar las incidencias que se presenten en el servicio todos los días laborables, fuera del horario establecido para el personal que se relaciona en el Art. 1 del presente Convenio Colectivo.

La duración de las guardias no localizadas será desde las 15:00: horas del primer día del mes, a las 21:00 horas del último día del mes, en días laborables descontando los festivos o días no laborables que no se preste servicio de atención domiciliaria.

La incorporación al sistema de guardias referida en el apartado anterior, será con carácter general obligatorio, pudiéndose eximir de esta obligatoriedad a propuesta del Responsable del servicio y el visto bueno del Concejal Delegado/a de Bienestar Social y Dependencia previa petición motivada de la persona interesada en base, entre otros, a motivos de salud, conciliación de vida familiar y obligaciones inherentes a cargos públicos y sindicales.

Dichas guardias se abonarán a razón de 279,51 € mensuales para el año 2024, en la cual está incluida la actualización del 2% (Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio). Dicho abono referido a un mes se liquidará en la nómina del mes siguiente, previa certificación de la persona titular Responsable del Servicio.

Las actualizándose de las cuantías recogidas en el **apartado a) y b)** de esta disposición adicional, se realizarán conforme a los mismos criterios utilizados en este Convenio para el resto de conceptos salariales.

Duodécima.- Cuando en el presente Convenio se alude al término empleado público, debe entenderse referido tanto a las empleadas como los empleados públicos del Ayuntamiento de Lebrija.

Página 178 de un total de 243
Página 49 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Decimotercera.- Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

Decimocuarta.- Reserva de plaza por incapacidad permanente, invalidez absoluta o gran invalidez.

La reserva establecida de dos años en la incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez subsistirá en el caso de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo en cuanto se dé traslado al Ayuntamiento de la resolución dictada al efecto por la correspondiente Dirección Provincial del INSS.

Decimoquinta.- Documento de codecisión.

Establecido un régimen de decisión compartida entre el Ayuntamiento de Lebrija y su representación social, en materia de elección de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, se creará una Comisión de Seguimiento que analizará y verificará el servicio prestado por la Mutua concertada a las empleadas y empleados del Ayuntamiento. Dicha comisión estará compuesta paritariamente entre miembros de la representación social y personal designado por la Corporación, siendo su presidente el que el Ayuntamiento designe y teniendo éste el voto de calidad en las cuestiones sometidas a votación.

Las reuniones de la misma, así como sus actuaciones, estarán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario establecido.

La mutua contratada establecerá la participación de la representación social de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en las actividades y servicios que realice el mismo, así como la designación de un interlocutor al que dirigirse para solventar cualquier duda o consulta fuera de las reuniones de dicha comisión.

La comisión se reunirá al menos, con dos meses de antelación a la finalización del contrato de asociación, para analizar y debatir sobre la prórroga o no de dicho contrato.

Disposiciones transitorias

Primera.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

Segunda.- A efectos de calcular el valor económico de las respectivas valoraciones incluidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, el valor del punto se establece en **6,945 € para el ejercicio 2024,** en la cual está incluida la actualización del 2% (Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio).

Disposición final

Primera.- Del presente Convenio se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Segunda.- En el ámbito de aplicación del presente Convenio, cualquier mejora otorgada al personal funcionario, será de aplicación al personal laboral, corriendo a cargo de la Comisión Paritaria la resolución de cualquier conflicto de interpretación.

Tercera.- Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

Página 179 de un total de 243
Página 50 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Anexo I

Ropa de Trabajo

	Invierno	Verano
Conserje	**Pantalón o falda** **Camisa manga larga** **Cazadora fina.** **Zapatos de trabajo** **Anorak (*)**	**Pantalón o falda** **Camisa manga corta (*)**
Policía Local	**Gorra** **Cinturón** **Cazadora (*)** **Anorak (*)** **Polo o camisa** **Zapatos** **Pantalón o falda** **Guantes.**	**Pantalón o falda** **Camisa o polo manga corta** **Gorra.**
Personal de Deportes	**Pantalón o falda** **Cazadora fina.** **Camisas.** **Zapatos.** **Anorak (*)**	**Pantalón o falda** **Camisa manga corta**
Servicios Generales	**Pantalón o falda** **Camisa manga larga** **Cazadora fina.** **Zapatos.** **Anorak (*)**	**Pantalón o falda** **Camisa manga corta**
Bomberos	**Gorra de parque** **Cinturón** **Cazadora (*)** **Anorak (*)** **Camisa o polo** **Pantalones** **Zapatos de parque**	**Pantalón** **Polos o camisetas manga corta**

(*) Años alternos

Página 180 de un total de 243
Página 51 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO II

		2025				
Meses	**Días Laborables**	**S y D**	**Fest**	**F.Sab.**	**Fest. S.D. Local**	**Reducción Horaria**
Enero	**21**	**8**	**2**	**0**	**0**	**4**
Febrero	**19**	**8**	**1**	**0**	**0**	**0**
Marzo	**21**	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**
Abril	**20**	**8**	**2**	**0**	**0**	**6**
Mayo	**21**	**9**	**1**	**0**	**0**	**3**
Junio	**21**	**9**	**0**	**0**	**0**	**11**
Julio	**23**	**8**	**0**	**0**	**0**	**23**
Agosto	**21**	**9**	**1**	**0**	**0**	**21**
Septiembre	**19**	**9**	**2**	**0**	**0**	**2**
Octubre	**23**	**8**	**1**	**0**	**0**	**0**
Noviembre	**20**	**9**	**1**	**1***	**0**	**0**
Diciembre	**18**	**8**	**3**	**1***	**0**	**8**
TOTALES	**247**	**103**	**14**	**2**	**0**	**78**
Días Laborables - 22 de vacaciones						**225**
Días de libre disposición (8)						**217**

***Art. 21: Los días de fiestas que caen en sábado serán compensados con un día de libre disposición.**

***Art. 21: Los días de fiesta local que caen en sábado o domingos serán compensados con un día de libre disposición.**

Navidad, Semana Santa y Feria, el horario será de 9:00 a 14:00 horas

Día de Santa Rita, el horario será de 8:00 a 12:00 horas

Desde el 15 de junio al 31 de agosto el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

	2026					
Meses	**Días Laborables**	**S y D**	**Días Fest.**	**Fest. Sab.**	**Fest. S.D. Local**	**Reducción Horaria**
Enero	**20**	**9**	**2**	**0**	**0**	**8**
Febrero	**20**	**8**	**1**	**1***	**0**	**0**
Marzo	**22**	**9**	**0**	**0**	**0**	**4**
Abril	**20**	**8**	**2**	**0**	**0**	**2**
Mayo	**20**	**10**	**1**	**0**	**0**	**3**
Junio	**22**	**8**	**0**	**0**	**0**	**12**
Julio	**23**	**8**	**0**	**0**	**0**	**23**
Agosto	**21**	**10**	**1**	**1***	**0**	**21**
Septiembre	**21**	**8**	**2**	**0**	**1***	**4**
Octubre	**21**	**9**	**1**	**0**	**0**	**0**
Noviembre	**20**	**9**	**1**	**0**	**0**	**0**
Diciembre	**18**	**8**	**3**	**0**	**0**	**6**
TOTALES	**248**	**104**	**14**	**2**	**1**	**83**
Días Laborables - 22 de vacaciones						**226**
Días de libre disposición (9)						**217**

***Art. 21: Los días de fiestas que caen en sábado serán compensados con un día de libre disposición.**
***Art. 21: Los días de fiesta local que caen en sábado o domingos serán compensados con un día de libre disposición.**

Navidad, Semana Santa y Feria, el horario será de 9:00 a 14:00 horas

Día de Santa Rita, el horario será de 8:00 a 12:00 horas

Desde el 15 de junio al 31 de agosto el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

Página 181 de un total de 243
Página 52 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

	2027					
Meses	Días Laborables	S y D	Días Fest.	Fest. Sab.	Fest. S.D. Local	Reducción Horaria
Enero	19	10	2	0	0	8
Febrero	20	8	1	0	0	0
Marzo	21	8	2	0	0	6
Abril	22	8	0	0	0	0
Mayo	21	10	1	1*	0	0
Junio	22	8	0	0	0	12
Julio	22	9	0	0	0	22
Agosto	22	9	1	0	0	22
Septiembre	21	8	2	0	1*	4
Octubre	20	10	1	0	0	0
Noviembre	21	8	1	0	0	0
Diciembre	19	8	3	1*	0	8
TOTALES	250	104	14	2	1	82
Días Laborables - 22 de vacaciones						228
Días de libre disposición (8)						220

***Art. 21: Los días de fiestas que caen en sábado serán compensados con un día de libre disposición.**

***Art. 21: Los días de fiesta local que caen en sábado o domingos serán compensados con un día de libre disposición.**

Navidad, Semana Santa y Feria, el horario será de 9:00 a 14:00 horas

Día de Santa Rita, el horario será de 8:00 a 12:00 horas

Desde el 15 de junio al 31 de agosto el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

Página 182 de un total de 243
Página 53 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO III

FUNCIONAMIENTO DE LISTAS PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FUERA DE LA JORNADA HABITUAL.

1. A partir del día siguiente a la entrada en vigor del presente texto y durante el plazo de un mes, los empleados y empleadas de este Ayuntamiento podrán solicitar la participación en la lista de cada servicio municipal y en la lista general de realización de horas extras.

Solo podrán participar en la lista de cada servicio municipal aquellos empleados con puestos adscritos a dicho Servicio.

2. Las listas tendrán una validez de dos años contados a partir del día siguiente de la fecha de entrada en vigor del texto, momento en el que se abrirá un nuevo plazo en los términos anteriormente señalados.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar la incorporación de aquellos que lo deseen una vez finalizado el plazo de solicitud, colocándose al final de la misma.

Toda confección de lista conllevará la realización de la oportuna publicidad a todos los servicios municipales.

3. Se confeccionará la lista en atención al criterio de antigüedad y sin perjuicio de lo señalado anteriormente.

Esta lista contendrá las horas efectuadas y las renuncias a la prestación del servicio.

4. Se entiende por renuncia la no aceptación sin causa justificada de un trabajo extraordinario.

La no aceptación del trabajo sin causa justificada, en la primera y segunda oferta supondrá pasar al final de la lista. La tercera renuncia supondrá la exclusión de dicha lista.

Serán motivos de renuncia justificada las siguientes:

a) Coincidir la propuesta de la realización de horas extraordinarias con su jornada ordinaria.

b) Encontrarse en periodo de vacaciones, asuntos propios o cualquier otra licencia.

c) Padecer enfermedad o estar en situación de accidente.

5. Se asegurará la prestación de al menos 15 horas antes de pasar al siguiente empleado de la lista.

La determinación concreta del empleado que debe llevar a cabo la actividad extraordinaria deberá ser motivada por el Servicio.

Se valorará la exclusión de aquel empleado sobre el que el responsable del Servicio haya realizado un informe negativo, previa audiencia del empleado afectado.

6. Los criterios anteriores serán de aplicación para las listas de horas extraordinarias que se confeccionan en los servicios municipales y para la lista general. Solo se podrá hacer uso de la lista general cuando no existan empleados disponibles en las listas del servicio municipal correspondiente.

Página 183 de un total de 243
Página 54 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO IV

PROTOCOLO: VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ÍNDICE

1. Presentación

2. Justificación.....

3. Características del Protocolo.....

4. Objeto del Protocolo.....

5. Evaluación de riesgos y análisis de los problemas.....

5.1. Evaluación de los riesgos y análisis de los posibles riesgos.....
5.2. Identificar las posibles situaciones de riesgo de violencia.....

6. Intervención de la organización.....

6.1. Intervención del delegado/a de prevención.....
6.2. Intervención del Comité de Seguridad y Salud.....
6.3. Intervención de la empresa.....
6.4. Intervención del Servicio de Prevención.....

7. Medidas de prevención.....

7.1. Medidas referentes al entorno de trabajo.....
7.2. Medidas referentes al procedimiento de trabajo.....
7.3. Medidas referentes a sistemas de seguridad pasiva y activa.....
7.4. Plan de formación.....
7.5. Otras medidas de prevención de la organización.....

8. Procedimiento de actuación ante la violencia y agresiones.....

8.1. Actuación inmediata ante una situación violenta o posible agresión.....
8.2. Actuación posterior al incidente violento.....

9. Pautas a cumplimentar en el modelo de registro de agresiones.....

10. Anexos.....

Anexo I: Consecuencias para la salud de una agresión
Anexo II: Diagrama de flujo: ¿qué hacer ante una agresión?
Anexo III: Modelo de registro de agresiones.

Página 184 de un total de 243
Página 55 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Página 185 de un total de 243
Página 56 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

1. PRESENTACIÓN

Aparecen a menudo en los medios de comunicación noticias de determinados comportamientos que suceden en los centros de trabajo que son conceptuados como inadecuados, algunos los identificamos claramente como violencia en el trabajo, otros podemos atribuir otros conceptos, y por último podemos tener duda al respecto.

La violencia laboral existe y en nuestro país representa un problema cada vez más denunciado por los empleados o empleadas que lo sufren. Muchas veces no hay respuesta por parte de la empresa para frenar y poner medidas de resolución a este tipo de conflicto, otras a pesar de la evidencia, no se quiere admitir, y por tanto no hay medidas tampoco, y otras veces, demasiadas, son las víctimas las que sufren las consecuencias por parte de la empresa, porque se las aparta, se las despide, se las margina y se hace lo posible para que no sigan "denunciando" lo que está pasando.

Las formas en las que se manifiesta la violencia laboral son diversas. Básicamente se reducen a*: acoso moral, acoso sexual y violencia física*. Estas se van a desarrollaren adelante.

Podemos decir que los riesgos psicosociales han ido tomando cuerpo cuando se han identificado las formas que suelen utilizar los acosadores, lo que ha hecho que cada vez más empleados o empleadas se hayan hecho conscientes de lo que les estaba pasando y hayan podido reclamar soluciones. Poco a poco las empresas se van haciendo eco de la necesidad y obligatoriedad de evaluar estos riesgos, hacerles frente cuando suceden, y sobre todo de la necesidad de que no ocurran, es decir, implementar medidas preventivas.

Estas manifestaciones de violencia tienen en común la capacidad de quebrar y dañar la salud del empleado o empleada por el ataque a la dignidad que suponen, marcando una diferencia señalada respecto de otros riesgos psicosociales que pueden provocar estrés.

La violencia en el trabajo está constituida por sucesos en los que el empleado o empleada sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo reconoce las diversas modalidades de cómo se manifiesta, así como la diversidad de sectores donde se puede manifestar, el tamaño de la empresa, o la relación del contrato de trabajo, etc.

Uno de los objetivos que se pretende con este **Protocolo de Violencia en el Trabajo** es concienciar a empleados o empleadas, administración y delegados sindicales de que cuando estamos delante de un caso de estas características, no estamos ante un problema de personalidad o de patología sino fundamentalmente ante una mala organización del trabajo, de la gestión o de la forma de liderar de sus mandos, ante una carencia de políticas preventivas empresariales, y en definitiva, ante la falta de responsabilidad respecto a la obligación delos empresarios de proteger la seguridad y la salud de los empleados o empleadas.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se aprobó hace ya casi 20 años y aún nos encontramos con unos niveles de siniestralidad inaceptables en nuestro país.

Durante estos más de 20 años, se ha avanzado en el desarrollo de la normativa referente a prevención de riesgos laborales, pero en la realidad, la implantación de la prevención no ha ido aplicándose paralelamente, las empresas siguen sin incluir en su gestión la prevención de los riesgos a los que están expuestos los empleados o empleadas, aunque sí existe un cumplimiento documental de las obligaciones derivadas de estas normas.

La crisis económica ha sido un factor determinante en la pérdida de inversión en prevención dentro de las empresas, reduciéndose la formación de los empleados o empleadas, eliminándose medidas preventivas como, las protecciones colectivas y los EPIs, e incluso exigiendo ritmos y sistemas de trabajo que propician los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo, en cuyo origen se encuentra una mala organización que aumenta los riesgos de sufrir accidentes laborales.

Superar esta situación implica a todos: al ayuntamiento, que debe cumplir con la legislación vigente integrando de manera efectiva la prevención en su gestión y no únicamente como un trámite para evitar sanciones; a la Administración que tiene la obligación de realizar actividades de control y seguimiento de esta integración, incluso con la imposición de sanciones cuando se detecten infracciones, y a los empleados o empleadas que deben exigir a los empresarios todas las medidas preventivas necesarias para conseguir un trabajo totalmente seguro, incluyendo no sólo los equipos de protección individual o herramientas y maquinaria en buen estado, sino también la formación, la vigilancia adecuada de su salud, el nombramiento de los delegados de prevención, la creación y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud.

Una realidad que la sociedad no puede aceptar de ninguna manera. Los accidentes laborales tienen un gran coste, no solo económico por pérdida de jornadas de trabajo, reducción del salario o pérdida de productividad, sino que también tienen elevado coste sanitario y la propia pérdida de la salud de los afectados, así como un enorme coste social que se refleja directamente en los familiares de los accidentados, pérdida de valores, etc.

2. JUSTIFICACIÓN

La violencia en el trabajo se define como aquellos "incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud", según la Comisión Europea. Incluye desde el lenguaje ofensivo a las amenazas, y desde las agresiones físicas hasta el homicidio.

El creciente número de actos violentos en el trabajo, muchos de ellos sumergidos o no registrados, nos alerta de la importancia de este tema. Colectivos como los Servicios Públicos son víctimas o susceptibles de agresiones a consecuencia de su actividad laboral, por lo tanto es un riesgo laboral. Es especialmente preocupante en determinados sectores de actividad y profesiones como la docente, seguridad privada,… donde la violencia, por ejemplo, asciende al 25% en el sanitario según datos de la OMS.

Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, la violencia laboral vulnera la protección eficaz en materia en seguridad y salud en el trabajo según los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- **La violencia verbal** en el lugar de trabajo se manifiesta en forma de abusos verbales, amenazas, palabras vejatorias, gritos, gestos, frases menospreciativas, insultos, coacciones e injurias, y no se les presta atención o se asume como parte integrante del trabajo, no llegándose a denunciar en su mayoría.
- **La violencia física** como los empujones, salivazos, patadas, puñetazos, cabezazos, empujones, bofetadas, arañazos, mordiscos, pellizcos, violaciones, puñaladas y disparos e intimidación con amenazas físicas, considerado en su mayoría como un delito, encuentra en ocasiones un freno en el "miedo" o "terror" de la víctima a sufrir represalias.

Otra cuestión difícil de demostrar es su "relación con el trabajo". Que un acontecimiento violento se produzca en el lugar de trabajo no tiene por qué significar necesariamente que tal suceso sea un resultado directo de la propia actividad laboral.

La violencia laboral se divide en tres tipos según una de las clasificaciones más difundidas y aceptada por la NTP 489 del INSHT, en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación que existe entre ellas:

Violencia tipo 1: No existe relación laboral, ni trato de usuario o comercial entre quienes llevan a cabo las acciones violentas y la víctima. Ejemplo: Un robo o atraco.

Violencia tipo 2: Existe relación entre el agresor/a (usuario/a) y la víctima (empleados/empleadas) mientras se ofrece un servicio. Habitualmente se producen estos sucesos violentos cuando hay un intercambio de servicios y/o bienes en la atención pública al usuario, seguridad pública, conductores, personal socio- sanitario, profesores, vendedores,...

Violencia tipo 3: Existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor y su víctima: familiar, colegas o jefes.

La violencia en función de la relación entre el agresor/a y el empleado o empleada agredido/a se considera de origen externo, en los tipos 1 y 2 anteriormente señalados, y de origen interno, en el tipo 3.

El impacto de un incidente violento es muy variable, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incidente y del sujeto agredido. Una actuación rápida y profesional permite ayudar a recobrarse del suceso violento, disminuyendo las secuelas físicas y emocionales, e incorporarse de nuevo a su puesto de trabajo.

Las consecuencias negativas sobre el empleado o empleada y la plantilla pueden ser devastadoras afectando tanto al ámbito profesional como al personal: (daños psíquicos o psicológicos, físicos, morales y daños a la propiedad. Ver anexo I).

Página 186 de un total de 243
Página 57 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Esta influencia sobre la salud de los afectados/as deteriora la calidad en la prestación de los servicios públicos. Por lo tanto es necesaria la intervención de todos los interlocutores sociales: Empresas, sindicatos, personal socio-sanitario, personal de atención al público, e institucional para su abordaje integral y multidisciplinar lo antes posible mediante la implantación de un protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.

Este protocolo proporciona al empleado o empleada una herramienta de información y las pautas a seguir en caso de que en su centro de trabajo haya un acto violento. En él contemplamos la necesidad de conocer la situación real del centro de trabajo, evaluando los actos violentos sucedidos con anterioridad, si había medidas preventivas y fueron las adecuadas.

La Empresa tiene la obligación de implantar protocolos de actuación para:

- Prevenir las situaciones de conflicto, violencia y agresiones.
- Asegurar la asistencia sanitaria y psicológica al declararse como accidente de trabajo.
- Asegurar la rehabilitación y reinserción de la víctima en su puesto de trabajo (apoyando su afrontamiento y reincorporación ante las secuelas).
- Asegurar el apoyo jurídico y legal.
- Sancionar al agresor/a considerando los actos violentos como infracción administrativa y en su caso como delito.

La actuación de la delegada y delegado de prevención es fundamental. Informará, acompañará a las víctimas y llevará al Comité de Seguridad y Salud todos los casos de violencia para que se cumpla el protocolo de violencia y agresiones del centro al que representan.

Una vez más la negociación colectiva se configura como el elemento clave para la mejora de las condiciones de trabajo y para adquirir el compromiso de la empresa y de los empleados empleadas.

CULTURA PREVENTIVA

Debemos desarrollar una CULTURA PREVENTIVA en el lugar de trabajo centrada en los ASPECTOS HUMANOS, basada en la SEGURIDAD, en la DIGNIDAD, en la NO DISCRIMINACIÓN, en el RESPETO y en la COOPERACIÓN

3. CARACTERISTICAS DEL PROTOCOLO

- **Población diana:** Trabajadores/as de las empresas
- **Ámbito de aplicación**: *Centros de trabajo de las empresas*
- **Sencillo y fácil de usar:** *Es accesible para los trabajadores/as de las empresas.*
- **Específico:** *Adaptado a las situaciones específicas de cada lugar y puesto de trabajo.*
- **Coordinado**: *Implica la actuación de todos los organismos implicados en la atención a la ciudadanía de forma coordinada (empresas, cuerpos de seguridad, servicios sanitarios, servicio de prevención, delegados/as de prevención,...)*
- **Preventivo:** *Actúa desde el origen de los conflictos para eliminar todo germen de violencia y agresiones.*
- **Integral**: *Implica un nivel preventivo ante las posibles actos violentos, de actuación ante la violencia y agresiones, de rehabilitación y reinserción del trabajador/a agredido / a y sancionador para el agresor/a.*
- **Medidas de información y formación**: *Prevé medidas de información y formación para todo el personal, inclusive los mandos intermedios y dirección*
- **Asistencia médica, psicológica y jurídica**: *Proporciona asistencia médica, psicológica y jurídica al personal que pueda sufrir violencia y agresiones durante el trabajo*
- **Entorno seguro**: *Pretende conseguir un entorno de trabajo seguro para el personal.*
- **Colaboración y participación activa** *Promueve la colaboración y la participación activa del personal del centro*

Página 187 de un total de 243
Página 58 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

de trabajo a través de los delegados / as de prevención y los comités de seguridad y Salud

4. OBJETO DEL PROTOCOLO

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral establecemos un conjunto de objetivos que facilitarán la erradicación del problema de la violencia en el lugar de trabajo.

A. Objetivos generales:

Instaurar dentro de la política de prevención de las empresas unas directrices generales para la prevención y actuación ante las posibles situaciones conflictivas, todo tipo de violencia y agresiones en el lugar de trabajo.

B. Objetivos específicos:

1. **Prevenir las situaciones potencialmente conflictivas y la violencia y agresiones en el lugar de trabajo:**
   - ✓ Realizar la evaluación de los riesgos laborales relacionados con la violencia y agresiones.
   - ✓ Planificación preventiva de estos riesgos.
   - ✓ Información y formación específica sobre estos riesgos.
   - ✓ Consulta y participación de los empleados y empleadas para establecer protocolos de actuación ante estos riesgos.
2. **Establecer pautas de actuaciones claras y eficaces ante los incidentes violentos y agresiones protegiendo a las posibles víctimas.**
3. **Asegurar la asistencia sanitaria y psicológica al personal afectado por la violencia y agresiones.**
4. **Asegurar la rehabilitación y reincorporación del personal afectado por la violencia y agresiones a su trabajo.**
5. **Asesorar jurídicamente y legalmente al personal afectado por la violencia y agresiones.**

En definitiva se trata por una parte de encontrar soluciones que disminuyan los episodios de violencia laboral, y por otra asegurar la atención asistencial, rehabilitadora y sancionadora de la víctima cuando éstos no hayan podido evitarse.

5. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS

La violencia laboral se debe abordar desde la política preventiva, ya que es síntoma de un problema vinculado al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo y no de la debilidad de los empleados o empleadas.

Se considera un factor de riesgo psicosocial, y como tal, la empresa junto con el Servicio de Prevención realizará el Plan de Prevención de Riesgos de cada uno delos puestos de trabajo, prestando especial atención a los riesgos psicosociales y desarrollará la planificación preventiva y establecerá medidas concretas de prevención ante la violencia. El Delegado/a de Prevención, elemento clave, participará en dicha evaluación.

5.1. Evaluación de los riesgos y análisis de los posibles riesgos

Generalmente se dispone de gran cantidad de información en el centro de trabajo que debe aprovecharse adecuadamente. Para la realización de la evaluación de estos riesgos deben identificarse y analizarse:

- Las situaciones de riesgos especiales de violencia y problemas del entorno de trabajo.
- Problemas organizacionales: si está diseñado la estructura organizativa, la definición de las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios.
- Las características físicas del entorno de trabajo (son factores que pueden difuminar la violencia o activarla): valorar los niveles de ruido, colores de las instalaciones (atractivos o agradables), olores (malos olores) y si la iluminación, temperatura, humedad y ventilación son adecuadas, en particular en sectores donde se reúnen muchas personas.
- Los incidentes violentos ocurridos en el centro de trabajo con anterioridad.

Página 188 de un total de 243
Página 59 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- La existencia de medidas preventivas y de seguridad: ¿son medidas adecuadas o deficitarias?, ¿se utilizan de manera adecuada y coordinada?
- El nivel elevado de absentismo laboral y rotación del personal puede ser un indicativo de la mala gestión de la empresa.
- La dotación de personal: si es el personal adecuado y cualificado y con recursos suficientes.
- El estilo de dirección del centro (autoritario, participativo, etc.):

¿Existe una cultura de tolerancia e incluso de aceptación de la violencia?
¿La dirección condena explícitamente (por escrito) todo tipo de conductas violentas y agresiones?
¿Existe comunicación entre la dirección y los empleados o empleadas? ¿Se facilita la comunicación entre los empleados o empleadas?

La comunicación mediante correo interno, sesiones de información, reuniones de personal, debates en grupo, trabajo en equipo, formación en grupos, tablón de anuncios,... mejora la resolución de los conflictos internos; facilita la prevención de posibles problemas de violencia desde su origen; permite que el empleado o empleada conozca sus funciones y tareas mejorando su autoestima y autoconfianza, importante para actuar con mayor seguridad ante las situaciones de violencia; y por último se siente respaldado por la organización que le defenderá ante cualquier situación de violencia y agresiones.

5 .2. Identificar las posibles situaciones de riesgo de violencia

Para prevenir una posible agresión o signo de violencia, podemos reconocer diferentes situaciones que nos pueden alertar y tomar medidas preventivas que frenen la agresión o que los daños sean los mínimos:

A. <u>Instituciones o centros de riesgo</u>

- ✓ Centros pequeños y aislados con atención directa al público.
- ✓ Dotados de personal escaso.
- ✓ Con recursos humanos y materiales insuficientes o deficitarios.
- ✓ Con una cultura de tolerancia e incluso de aceptación de la violencia.
- ✓ Con un estilo de dirección basado en la intimidación.
- ✓ Con deficiente comunicación y relaciones interpersonales.

B. <u>Empleados y empleadas susceptibles de riesgo</u>

- ✓ Personas en formación o que están sustituyendo a otras.
- ✓ Empleados o empleadas en situación precaria.
- ✓ Mujeres.
- ✓ Carecer de experiencia.
- ✓ Adoptar actitudes desagradables o irritantes en el trato con los usuarios/as o con los compañeros/as.
- ✓ Falta de habilidades o capacidades para enfrentarse a situaciones conflictivas.
- ✓ Llevar uniformes o etiquetas con el nombre*.

**** Se ha demostrado que los uniformes y las etiquetas pueden actuar como frenos o detonantes de una situación violenta en el lugar de trabajo, según las circunstancias.***

C. <u>Situaciones de riesgos</u>

- ➢ Trabajar solo.
- ➢ Trabajar en contacto con público.
- ➢ Trabajar en la atención a usuarios/as o en contacto con colegas o jefes que presenten:
- ➢ Manifestaciones repetidas de descontento, irritación o frustración, o con aumento de estas señales y

Página 189 de un total de 243
Página 60 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

aparición de situaciones tensas;

- Situaciones muy desfavorables, donde la frustración y la ira que provienen de la enfermedad y el dolor;
- Desórdenes psiquiátricos o no medicados adecuadamente;
- Abuso de alcohol y/o sustancias psicotrópicas, donde pueden influir en el comportamiento y hacer que las personas sean violentas de palabra y de obra;
- Enfermedades mentales graves;
- Posturas y actitudes agresivas u hostiles.
- En la atención o contacto con personas:
- Entre cuyos rasgos de personalidad más significativos destacan un control de impulsos deficitario, baja resistencia a la frustración o cierto perfil de agresividad;
- Que persiguen un beneficio personal fraudulento a través de la atención en la empresa y que para conseguir sus objetivos presionan, amenazan e incluso llegan a agredir a un empleado o empleada;
- Cuyas expectativas en torno a la atención que la empresa puede brindarles son superiores, o incluso distintas a las que esperaba, y reaccionan agresivamente ante esta situación.

6 . INTERVENCION DE LA ORGANIZACIÓN

6. 1. Intervención del Delegado/a de Prevención

- Se personará en el centro de trabajo y recabará información acerca de lo sucedido cuando se haya producido un incidente violento.
- Acompañará, informará, asesorará y ayudará a la persona agredida.
- Comunicará al Comité de Seguridad y Salud lo sucedido y participará en la investigación de las causas y propondrá las medidas de seguridad a tomar.
- Denunciará ante la Inspección de Trabajo las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
- Participará en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Participará en el diseño de las medidas de prevención con respecto a la prevención de la violencia y agresiones.
- Propondrá y exigirá la implantación del protocolo de prevención y actuación ante la violencia y agresiones.
- Propondrá la formación e información para desarrollo de habilidades de comunicación y en el manejo de situaciones conflictivas con usuarios/as.
- Realizará un seguimiento de los incidentes violentos que se hayan producido encada uno de los centros.

6.2. Intervención del Comité de Seguridad y Salud

- Intervendrá en la solución del problema de violencia estableciendo medidas correctoras oportunas, proponiendo a la empresa las medidas preventivas, las actuaciones para con el agresor (sanción) y con el agredido (rehabilitación).
- Participará en la elaboración y puesta en marcha del protocolo en caso de violencia y agresiones. Velará porque se lleve a cabo y se cumpla dicho protocolo.
- Participará en la evaluación de estos riesgos.
- Participará en el diseño de las medidas de prevención de estos riesgos.
- Participará en diseño de la organización y condiciones de trabajo de los empleados y empleadas afectados por la violencia, mediante la adaptación de los puestos de trabajo.
- Organizarán la información y formación sobre estos riesgos.
- Realizará un seguimiento de los casos de violencia producidos.

Página 190 de un total de 243
Página 61 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

6.3. Intervención de la Empresa

- "Política de Empresa": declaración de los principios que tiene la organización sobre riesgos psicosociales y condena de toda conducta que atente contra la dignidad de los empleados o empleadas.
- Realizar dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales:
  - ✓ La evaluación riesgos psicosociales.
  - ✓ La planificación preventiva de estos riesgos (incluyendo medidas de prevención, plazos de instauración, presupuestos, evaluación, formación,...)
- Implantar el protocolo de prevención y actuación ante la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.
- Difundir entre los empleados y empleadas el protocolo de violencia por escrito, página web, intranet, tablón de anuncios,…
- Implantar medidas de prevención específicas para estos riesgos.
- Dotar la plantilla de personal suficiente, adecuado y cualificado.
- Estilo de dirección basado en la apertura, comunicación y diálogo.
- Garantizar la formación e información de estos riesgos.
- Diseñar de los puestos de trabajo y mejorar las prácticas de trabajo.
- Recabará toda la información en torno al incidente violento.
- Ofrecerá apoyo psicológico al empleado o empleada agredido/a.
- Facilitará la reincorporación de la víctima a su trabajo asegurando su seguridad, adaptando si es preciso sus funciones.
- Ofrecerá asesoramiento jurídico al empleado o empleada agredido/a.
- Realizará una carta de amonestación a la persona autora de la agresión.
- Manifestará rechazo de la agresión, denunciando la situación de violencia ocurrida en el centro por escrito.
- Tramitará el cambio de centro del usuario/a donde éste haya agredido a un empleado o empleada.
- Participará como parte interesada en las acciones legales (que pudieran emprenderse, para reclamar la responsabilidad, tanto civil como penal, del agresor) con independencia de que el agredido haya interpuesto una denuncia.

6.4.Intervención del Servicio de Prevención

- Valorará la incidencia y las medidas de seguridad, adoptadas o existentes respecto a la prevención de la violencia.
- Emitirá un informe sobre el estado de salud del empleado o empleada agredido/a en caso de que se produzcan lesiones físicas o psíquicas.
- Realizará la investigación del incidente o accidente, e informará de sus conclusiones y propuestas al Comité de Seguridad y Salud.
- Comunicar los accidentes de trabajo a la Autoridad Competente.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Para abordar el problema de violencia la Dirección y el Servicio de Prevención tomarán las medidas preventivas necesarias según el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para proteger a empleados o empleadas.

Los delegados/as de prevención y el comité de seguridad y salud velarán porque se lleven a cabo dichas medidas de prevención.

Según la NTP 489, de Violencia en el lugar de trabajo, las medidas de prevención se pueden clasificar en:

7.1. Medidas referentes al entorno de trabajo

Las características físicas del entorno de trabajo pueden influyen en la probabilidad de que se produzca un acto violento o se diluya. Estas medidas preventivas intervienen en la adecuación de las infraestructuras e inmuebles y el diseño de las medidas estructurales:

- Disminuir el ruido ambiental al mínimo posible.
- Eliminar los malos olores.
- Mantener una buena iluminación o visibilidad (de manera que los empleados y empleadas puedan abandonar o pedir ayuda rápidamente y que permita la identificación del asaltante, además de evitar zonas de cobertura a los asaltantes).
- Asegurarse que los empleados y empleadas tienen un acceso rápido a zonas seguras.
- Buena distribución y disposición de espacios.
- Asegurar una adecuada gestión de colas y de esperas usando signos claros y visibles y asegurando un fácil acceso.
- Cambiar la disposición de las zonas de espera, haciendo de éstas zonas confortables.
- Salas de espera para usuarios pendientes de que se les atienda o se les traslade a otros centros o a su domicilio.
- Colocar mostradores anchos o elevar la altura de los mostradores.
- Instalar pantallas o sistemas de protección en áreas donde los empleados y empleadas tengan más riesgos.
- Monitorizar las entradas, salidas, puntos de entrega, zonas de mayor riesgo,

7.2. Medidas referente al procedimiento de trabajo

- Asegurar que los niveles de plantilla son adecuados para cada tarea y para cada momento del día.
- En caso de empleados o empleadas que deben desplazarse, doblar el número de personas o dotar de sistemas de comunicación con la base.
- Dar a los empleados y empleadas información adecuada y apropiada sobre procedimientos y sistemas de trabajo.
- Reducir los tiempos de espera de los usuarios/as.
- Asegurarse que los empleados y empleadas con más experiencia o menos vulnerables desempeñan las tareas con más riesgo.
- Rotar puestos de alto riesgo de forma que la misma persona no esté siempre sujeta al mismo riesgo o doblar el número de personas para tareas de especial riesgo.
- Establecer procedimientos de emergencia claros sobre qué hacer y dónde ir en caso de incidente. (teléfonos de emergencia,…)
- Utilizar alarmas personales.
- Registrar la identificación de quienes quieren acceder a zonas de acceso restringido.
- Asegurarse de que los usuarios/as con medicación de patologías psiquiátricas está adecuadamente medicados.
- Reducir los tiempos de espera. En este sentido se plantean medidas para mejorar el acceso telefónico de los usuarios, optimizar los tiempos de consulta, así como potenciarlas agendas de calidad y crear un protocolo de actuación consensuado en cada uno delos centros para atender a los casos urgentes y a los que acuden sin cita previa.
- Mejorar la accesibilidad a los centros de trabajo y en particular a través de medios telefónicos y telemáticos.
- Planes de señalización, megafonía, eliminación de barreras arquitectónicas.

Página 192 de un total de 243
Página 63 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

7.3. Medidas referentes a sistemas de seguridad pasiva y activa

Se refiere a equipos especialmente diseñados para prevenir o detener la violencia.

a. **Medidas de Seguridad Activa** (para los centros con elevada conflictividad):

- Dispositivos de alarma o interfonos en los despachos de atención a usuarios/as, conectados a centrales que monitoricen los avisos de llamada.
- Colocación de videocámaras de vigilancia en locales, donde se garantice en todo momento la confidencialidad e intimidad de los empleados y empleadas (según legislación vigente).
- Sistemas de comunicación directa con la Dirección de la empresa y las fuerzas de seguridad y mamparas blindadas para servicios especiales de atención a pacientes con problemas psiquiátricos.
- Salidas alternativas en los espacios de atención al público.
- En actividades que se consideren de riesgo, se adoptarán las medidas específicas de respuesta ante potenciales conflictos (por ejemplo el trabajador/a social o persona que lo atienda no permanecerá solo en la consulta, comunicación a los cuerpos de seguridad).

b. **Medidas de Seguridad Pasiva**

- Asegurar la confidencialidad de los ficheros y registros relativos a los datos de carácter personal de los empleados y empleadas.
- La seguridad de los profesionales en la prestación de la asistencia frente a posibles agresiones será considerada para el diseño y la construcción de nuevos centros o al plantear reformas de los existentes.
- Establecer procedimientos eficaces de comunicación y colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

7.4. Plan de Formación

Dar a todos los empleados y empleadas formación específica sobre violencia como parte de la gestión de seguridad e higiene en el trabajo sobre habilidades en la comunicación con los usuarios, el manejo de las situaciones conflictivas, manejo del estrés con efectividad y actuaciones de control sobre el ambiente de trabajo.

7.5. Otras medidas de prevención de la organización

- Figura del mediador o conciliador social implicado en el CSS por la parte social.
- Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación ante la Violencia y Agresiones en el trabajo.
- Realizar un análisis pormenorizado de los efectivos asignados y las cargas de trabajo soportadas, a fin de adoptar las medidas organizativas que sean precisas.
- Posibilitar que los sistemas de selección, respondan a un perfil previamente diseñado y consensuado, teniendo en cuenta la formación, técnicas de empatía, de negociación, mediación y resolución de conflictos.
- Todo empleado o empleada que considere que en su trabajo puede sufrir (por alguna circunstancia relacionada con su labor diaria) una agresión antes de que se produzca una situación límite debería redactar un informe, donde especifique e manera detallada las situaciones que se consideren de riesgo, aconsejándole:
- Dar una copia del informe al Responsable o Director de Área del Centro o Departamento para que tome las medidas oportunas.
- Si en un tiempo prudencial (48 horas) no se considera en vías de solución, por parte de la empresa, del problema darle registro en su oficina correspondiente o en la del Ayuntamiento.
- Hacer llegar copia del informe a los delegados/as de prevención del Comité de Seguridad y Salud.

Página 193 de un total de 243
Página 64 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

8. PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓN ANTE LA VILOLENCIA Y AGRESIONES

Se aplicará cuando un empleado o empleada sea objeto de las siguientes conductas en el interior o fuera del lugar de trabajo como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional:

- Conductas intimidatorias.
- Violencia física.
- Vandalismo: se deteriora y/o destruye las pertenencias de un empleado o empleada o el mobiliario o instalaciones del centro de trabajo.

En el Anexo II tenéis un diagrama de flujo sobre qué hacer en caso de una agresión en el centro de trabajo.

8.1. Actuación inmediata ante una situación violenta o posible agresión

Ante una situación de posible violencia o agresiones, en la atención de los usuarios con comportamientos previos inadecuados, o en la atención a un usuario conflictivo o irritado, se llevará a cabo este procedimiento de actuación:

- Mantener la calma, tratar de contener la situación: NO responder a las agresiones o provocaciones verbales. Se trata de intentar reconducir la situación buscando puntos de acuerdo.
- Distancia de seguridad: Intentar establecer una adecuada distancia de seguridad.
- Colocarse cerca de la puerta de salida, que te permita huir en caso necesario.
- Pedir ayuda o estar acompañado para minimizar la situación de violencia, y actuar como testigos de los hechos si fuera necesario.
- Interrumpir la actividad, mientras la situación no sea controlada o el empleado o empleada no se encuentre en condiciones de reanudarla con las suficientes garantías de calidad.
- Avisar inmediatamente a su superior jerárquico o responsable, mediante canal de comunicación adecuado (walkie, teléfono, alarma). Y tras identificarse el responsable, este debe dar órdenes claras y concretas a los implicados, notificando la incidencia al:
  - ✓ Responsable del Centro, Director, Jefe o Superior.
  - ✓ Seguridad o servicio de seguridad (si existe en el centro).
  - ✓ Personal sanitario (si existe en el centro)
  - ✓ Llamar al teléfono de Emergencias 112 solicitando ayuda externa inmediata:

En el caso de la situación de violencia persista llamar a los cuerpos y fuerzas de seguridad (Policía Local, Policía Nacional o Guardia Civil) para que se personen en el centro de trabajo o en lugar donde se estén desarrollando los hechos.

- Llamar a los delegados de prevención para que se personen y recaben información sobre el incidente ocurrido y realizar las acciones pertinentes.
- En caso de agresión con lesiones físicas o psíquicas:
- Traslado inmediato al Servicio de Urgencias del hospital o mutua de referencia del empleados o empleadas y asistencia sanitaria, cumplimentando el informe médico y el parte de lesiones.
- Tramitar el incidente como accidente de trabajo notificándolo en el centro de trabajo. Adjuntar informe médico y parte de lesiones, y entregar copia en la mutua o médico.
- Acudir al Servicio de Prevención, adjuntando informe médico, parte de lesiones y hoja de recogida de datos del incidente realizada por su superior jerárquico. El Servicio de Prevención emitirá un informe sobre el estado de salud del empleado o empleada para que se dé cobertura de toda la asistencia (médica, psicológica y rehabilitadora).
- Denuncia particular del empleado o empleada en comisaría, con parte de lesiones. En el caso de que el incidente violento lo constituya una agresión verbal, sin resultado de lesiones, también se notificará.

Página 194 de un total de 243
Página 65 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- Denuncia ante la Inspección de Trabajo por el delegado de prevención, presentando la documentación que se ha citado anteriormente.

8.2. Actuación posterior al incidente violento

Las intervenciones a posteriori del suceso deben ir encaminadas a reducir al mínimo las repercusiones y las secuelas de la violencia laboral sobre el empleado o empleada y testigos.

Otro objetivo es que no se repitan estos actos violentos, por lo tanto la actuación va dirigida hacia todos los implicados: agredido/a, testigos e incluso agresor/a.

➢ **Actuación del responsable del turno o mando intermedio**

✓ Recoger información de los hechos, efectos, pruebas y testigos.

✓ Notificar el incidente a la empresa mediante registro. Cuando se produzca una agresión a cualquier empleado o empleada, con independencia del tipo o su intensidad, el responsable o cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento directo de la misma, lo comunicará a la Dirección de la empresa a través del modelo establecido al efecto, para activar todas las medidas de atención que se precisen, conforme a lo previsto en este protocolo.

✓ Informará a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud inmediatamente.

✓ Evaluar la incidencia, las medidas de seguridad y las posibles carencias o fallos.

➢ **Medidas para con la víctima**

✓ Asistencia sanitaria necesaria.

✓ Atención psicológica. La atención se realizará en la mayor brevedad posible, siempre dentro de las 48 horas siguientes a la agresión, e incluirá medidas preventivas de las secuelas y de soporte emocional del profesional para su afrontamiento. En el caso de que el empleado o empleada precise apoyo psicológico a medio- largo plazo será remitido a salud mental de referencia desde el propio Servicio de Prevención.

✓ Rehabilitación y reincorporación a su trabajo (vigilancia de la salud y adaptación de puesto de trabajo si fuera necesario).

✓ Apoyo jurídico y legal: El Director/a de Área o responsable del centro donde ha ocurrido la agresión, la comunicará a la Dirección de Área de Régimen Interior y Personal del Ayuntamiento con el fin de que lo traslade a los Servicios Jurídicos del mismo, en cumplimiento del artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, independientemente de la denuncia que haya interpuesto el empleado o empleada. El empleado o empleada afectada acudirá, remitido por el Director/a de Área o responsable del centro, a dichos servicios jurídicos aportando la denuncia presentada ante la policía y el registro del incidente. Se valorará la asistencia jurídica en el momento de la denuncia por parte de los servicios jurídicos. Se emitirá un manifiesto de rechazo de agresión por parte del responsable dirigido al presunto agresor y al empleado o empleada agredido.

➢ **Medidas para con el agresor o agresora**

✓ Amonestación por escrito rechazando dicha violencia y agresión e instar al agresor/a al cumplimiento de sus deberes (uso de los servicios en un ambiente de mutua cordialidad, confianza y respeto,…).

✓ Solicitud de daños y perjuicios (con ocasión de las anteriores infracciones penales contra el referido personal, se produjeran además daños o perjuicios del centro).

✓ Como medida sancionadora del agresor se analizará el cambio de profesional o centro donde se le atienda.

Página 195 de un total de 243
Página 66 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

9.PAUTAS A CUMPLIMENTAR EN EL MODELO DE REGISTRO DE AGRESIONES

Los sistemas de registro y notificación son muy importantes para identificar los lugares de trabajo con violencia y como medida legal relevanciasi fuera necesario, por lo tanto aquí detallamos algunos datos de especial relevancia.

- **Datos de la persona que cumplimenta el registro:** Nombre y dos apellidos
- **Datos del empleado o empleada agredido:** Cumplimentar el nombre con los dos apellidos completos
- **Fecha del incidente:** Indicar el día del suceso. Ejemplo: 01/01/2017
- **Hora de los hechos:** Especificar la hora. Ejemplo: A las 16:45 horas
- **Lugar de los hechos:** Expresar con máximo detalle el lugar o lugares donde se desarrollan los incidentes violentos
- **Centro de trabajo:** Al que pertenece el lugar del incidente
- **Redacción de lo sucedido (descripción del incidente):** La cumplimentación precisa de estos datos puede determinar la calificación jurídica que pueden recibir los sucesos registrados
- **Motivos que originaron el incidente violento:** Especificar las causas que provocaron el suceso
- **Descripción lo más precisa del incidente (Autor/a o autores/as):**
- **Concretar las circunstancias del lugar:**
- **Forma en que se materializa la agresión:** Naturaleza de los actos violentos realizados por el autor o autores
- **Lesiones físicas y daño psicológico en la víctima:** Ver anexo I
- **Daños materiales:** Especificar si se produjeron daños de los bienes personales y del centro de trabajo
- **Consecuencias del incidente:**
- **Asistencia sanitaria:** Indicar la asistencia recibida (cura, traslado a urgencias) y si tuvo lugar en el mismo centro de trabajo, en urgencias o en la Mutua
- **Personas que intervienen Personal del centro Testigos Usuarios:** Indicar nombre y dos apellidos de cada uno de los testigos de la agresión y de las personas que intervienen en la solución del conflicto e indicar la relación del testigo con los hechos (por ejemplo: usuario que se encontraba en la sala de espera) y recoger teléfono o teléfonos de contacto con cada uno de los testigos.

LAS AGRESIONES EN EL MARCO JURÍDICO DEL DERECHO PENAL.

Conforme con nuestro Código Penal, se consideran delitos o faltas las acciones u omisiones dolosas (con intencionalidad) o imprudentes penadas por la ley. Al amparo de esta definición, la agresión sólo resultará penalmente perseguible cuando el comportamiento agresivo cometido contra otro se encuentre expresamente descrito (tipificado) como constitutivo de delito o falta.

10 ANEXOS

ANEXO I: Consecuencias para la salud de una agresión

Las consecuencias negativas de la violencia para el empleado o empleada y en ocasiones para los testigos son múltiples, desde daños físicos, psíquicos o psicológicos, morales, al entorno de trabajo y daños a la propiedad.

- **Lesiones físicas**
  - Ausencia de lesión traumática visible.
  - Contusiones únicas o múltiples (hematoma, erosión y excoriación).
  - Heridas leves o superficiales (corte, incisión).

Página 196 de un total de 243
Página 67 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- Heridas graves que precisen sutura quirúrgica o intervención quirúrgica (fractura, corte o incisión profunda).
- Heridas muy graves que comportan riesgo vital.
- Heridas mortales.

➢ **Daños psicológicos pueden manifestarse en forma de:**

- La gravedad de las repercusiones psicológicas depende de las circunstancias de la agresión, de la personalidad, del entorno de la víctima en el momento de la agresión y de la actuación rápida de rescate y asistencia.
- Trastorno por estrés post-traumático (bloqueo o incapacidad de reaccionar ante situaciones semejantes, ataques de pánico).
- Trastorno de ansiedad (angustia, estrés, nerviosismo).
- Trastornos de depresión (tristeza, llorar sin motivo sin control, alteración del ánimo que se prolonga en el tiempo).
- Trastornos adaptativos, disfunción familiar (aislamiento, no comunicación, introversión, o responder de forma agresiva o estresante ante situaciones normales que cree como amenazantes).
- Abuso de drogas (o aumento de las adicciones: tabaco, alcohol, etc.).
- Estrés laboral crónico (estrés mantenido en el tiempo aunque no haya motivos para ello, vivir las situaciones como amenazantes, vivir en un continua situación de emergencia).

➢ **Trastornos psicosomáticos y comorbilidad física:** aumento o disminución del apetito (aumento o disminución del peso), alteración del sueño (insomnio o somnolencia), estreñimiento o colon irritable, alteraciones de la piel (eccema, infecciones piel), se agudizan las enfermedades crónicas ya existentes, y se enferma con mayor facilidad (catarros, enfermedades cardiovasculares, etc.).

➢ **Implicaciones a corto, medio, y largo plazo en el entorno del trabajo**

- Aumento del estrés en el entorno laboral.
- Aumento de los conflictos entre compañeros/as. Deterioro grave de la relación con el usuario/a.
- Actuaciones profesionales condicionadas por miedo a su seguridad o a la de los familiares del agresor.
- Desmotivación y cambio de trabajo.
- Deterioro de la calidad asistencial y productividad.
- Burn-out (“Síndrome del profesional quemado”) individual o grupal.
- Incremento bajas laborales
- Incapacidad laboral temporal o permanente.

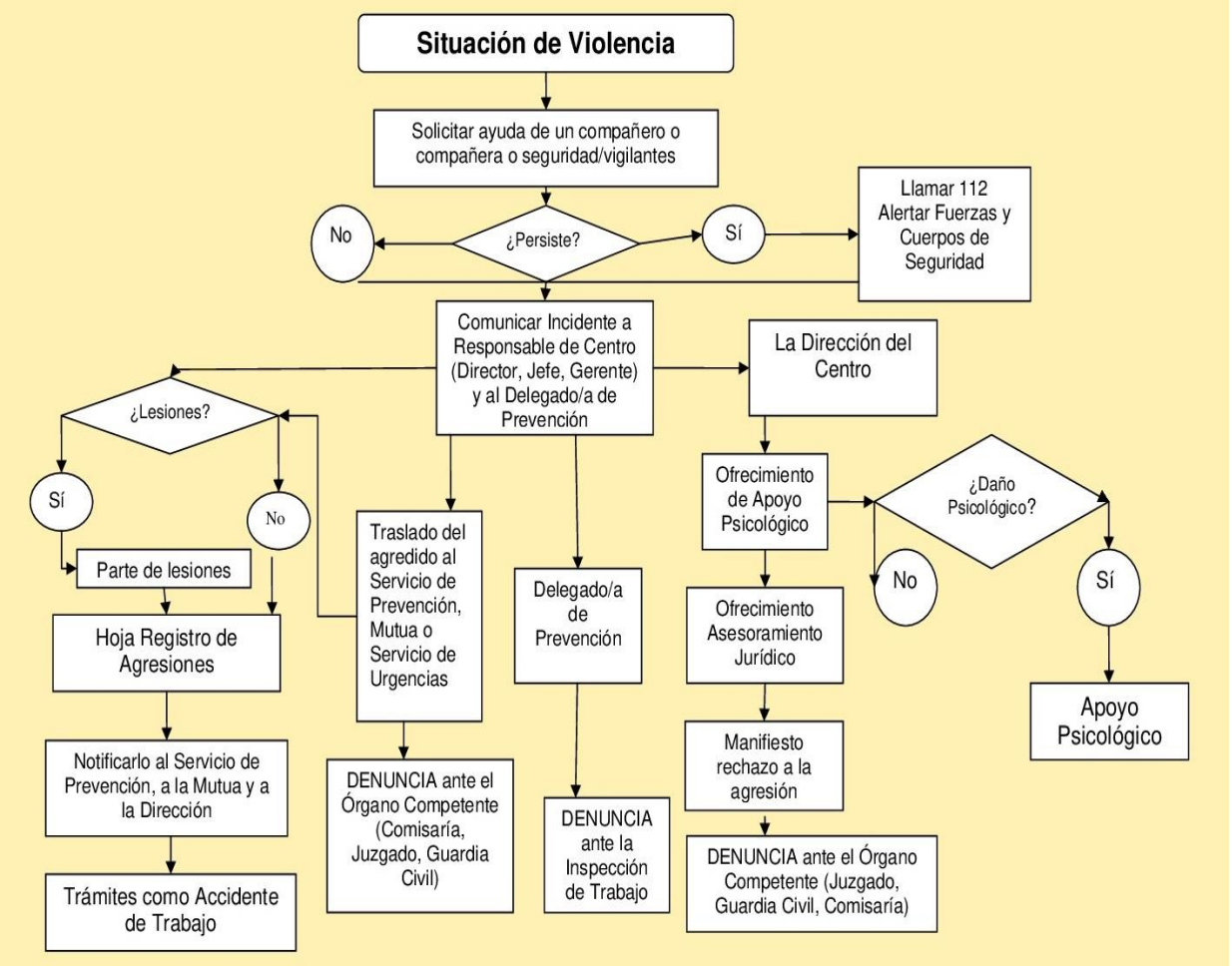
➢ **Daños a la propiedad**

- Robo o deterioro de pertenencias del empleado o empleada.
- Robo, hurto o deterioro del mobiliario o instalaciones del centro.
- La calidad de la atención que se presta a los ciudadanos no sólo está relacionada con las infraestructuras y los medios materiales disponibles:

➢ **El COMPONENTE HUMANO ES ESENCIAL,** y por esta razón, lograr el mejor ambiente laboral posible es vital para contribuir a un clima de cordialidad.

Página 197 de un total de 243
Página 68 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO II: Diagrama de flujo:
¿QUE HACER ANTE UNA



ANEXO III: MODELO DE REGISTRO DE AGRESIONES

DATOS DE LA PERSONA QUE REALIZA EL REGISTRO

Nombre:_____**Apellidos:** _____

Puesto de trabajo: _____

Función que desempeña: _____

Centro de trabajo: _____

DATOS DEL EMPLEADO O EMPLEADA AGREDIDO

Nombre:_____**Apellidos:**_____

Fecha Nacimiento:_____**DNI:** _____

Puesto de trabajo: _____

Función que desempeña: _____

Empresa: _____

Centro de trabajo:_____**Localidad:** _____

Dirección:_____**CP:** _____

Teléfono:_____**FAX:** _____

Página 198 de un total de 243
Página 69 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

REDACCIÓN DE LO SUCEDIDO (DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE)

Motivos que originaron el incidente violento

Descripción lo más precisa del incidente (Autor/a o autores/as)

Concretar las circunstancias del lugar

Forma en que se materializa la agresión

Lesiones físicas y daño psicológico en la víctima

Daños materiales

Consecuencias del incidente

Asistencia sanitaria Personas que intervienen:

Personal del centro:__

Testigos: _____

Usuarios: _____

¿Han intervenido fuerzas de seguridad? Sí No

En su caso: Guardia Civil
Policía Local
Policía Nacional

¿Ha intervenido la Empresa de Seguridad? Sí No

¿El hecho ha motivado denuncia? Sí No

¿Por qué?_____

¿Se tramita Diligencias Previas? Sí No

En su caso: Juzgado nº_____

Diligencias Previas nº _____

¿Se le ha comunicado a la Empresa? Sí No

¿Han existido lesiones? Sí No

¿Existe parte de lesiones? Sí No

¿Ha sido visto en un Centro Sanitario? Sí No

¿Ha precisado Asistencia Sanitaria? Sí No

¿Se ha tramitado I.T. por accidente laboral? Sí No

OBSERVACIONES:

* Los datos son de carácter personal y serán tratados con máxima confidencialidad conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a estos datos.

Firma del Director de Área o Responsable del Servicio

Página 199 de un total de 243
Página 70 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO V
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

INDICE

1. Declaración de principios del Ayuntamiento y de la Representación Sindical.

2. Marco Normativo en el que se fundamenta el Protocolo.

I. Dimensión conceptual y promocional del Protocolo

I.1. Cláusula primera. Ámbito de aplicación.

I.2. Cláusula segunda. Objetivos del Protocolo.

I.2.1. Objetivo general.

I.2.2. Objetivos específicos.

I.3. Cláusula tercera. Conceptualización del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

I.4. Cláusula cuarta. Sujetos activo y pasivo del acoso.

I.5. Cláusula quinta. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

II. Medidas preventivas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

II.1. Cláusula sexta. Comunicación, publicidad del Protocolo y acciones de sensibilización. Creación de la figura del/la Agente de Prevención del Acoso.

III. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Figuras especificas del procedimiento.

III.1. Cláusula séptima. Recursos para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

III.2. Cláusula octava. Persona asesora con carácter confidencial.

III.3. Cláusula novena. Principios rectores y garantías del procedimiento.

III.4. Cláusula décima. Iniciación del procedimiento.

III.4.1. Procedimiento no formal.

III.4.2. Procedimiento formal. La denuncia.

a) Inicio	**b) Medidas.**
c) Tramitación.	**d) Finalización**
e) Garantía de Indemnidad frente a represalias.	**f) Circunstancias agravantes.**
g) Conclusión del procedimiento.	**g.1. Sanción.** **g.2. El sobreseimiento.**

III.5. Cláusula décimo primera. Interpretación.

Página 200 de un total de 243
Página 71 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Página 201 de un total de 243
Página 72 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

El Ayuntamiento de Lebrija y la Representación Sindical, se comprometen expresamente a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito del Ayuntamiento, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.

En el Ayuntamiento de Lebrija (en adelante Ayuntamiento) se regirán los siguientes principios de actuación, con carácter general:

1. **RESPETO HACIA OTRAS PERSONAS:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se inculcará a cualquier persona empleada, tanto si se acaban de incorporar a la plantilla como si ya forman pate de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género.

   Se prohíbe asimismo, la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios en el ámbito de las relaciones laborales.

2. **PROHIBICIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS Y SEXISTAS:** Se incluyen aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, a través de dispositivos informáticos, Internet, etc.) así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo, humillante o discriminatorio, debiéndose valorar en su caso la especial sensibilidad de la víctima, así como su posición a la hora de poder manifestar abiertamente su rechazo.

3. **PROHIBICIÓN DE LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO:** Se prohíben específicamente las actitudes directas o indirectas de hostigamiento por razón de género.

Todo el personal del Ayuntamiento observará estos principios, asumiendo su parte de responsabilidad a la hora de contribuir a crear un entorno laboral igualitario, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Además las personas responsables de la dirección y supervisión del Ayuntamiento recibirán formación sobre esta problemática y se les informará convenientemente de la política del Ayuntamiento respecto a estos tipos de acoso y los procedimientos establecidos para abordar el acoso sexual y por razón de sexo.

El Ayuntamiento asume la obligación de aplicar estos principios y de llevar a cabo una política activa de prevención y erradicación de las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales de mujeres y hombres, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas por estas expresiones de acoso y su consiguiente reparación. En este sentido, el personal responsable de los distintos departamentos, tienen la obligación de garantizar que no se produzca acoso sexual ni por razón de sexo en los sectores que están bajo su responsabilidad.

Atendiendo al marco normativo en que se fundamenta este Protocolo, se considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son comportamientos discriminatorios por razón de sexo, que constituyen manifestaciones de violencia de género en el ámbito laboral. Ambos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que los sufren, atentando contra su dignidad y su integridad psíquica y física, tomando como pretexto los estereotipos y los roles de género o la orientación sexual de las personas para convertirlas en objeto de hostilidad y/o para valorar de forma discriminatoria sus capacidades, lo que a su vez supone una pérdida de talento humano en el Ayuntamiento y redunda en nuevas expresiones de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en la propia sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, afectan negativamente al empleo, las personas que lo sufren presentan un cuadro sintomático que favorece que sean menos eficaces en el desempeño de su profesión, se desmotivan y su rendimiento profesional disminuye. En muchos casos abandonan su puesto de trabajo sin atreverse a denunciar por miedo a las represalias o la incomprensión del personal del Ayuntamiento. Además, compañeros y compañeras sufren también las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido, lo que redunda en la pérdida de productividad.

Por todos estos motivos, el Ayuntamiento y la Representación Sindical se comprometen a través de este Protocolo, a regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones efectuadas por estos abusos desde un principio, actuando con seriedad y confidencialidad, adoptando las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. MARCO NORMATIVO EN EL QUE SE FUNDAMENTA EL PROTOCOLO

En el ámbito Internacional, las Naciones Unidas a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW((1979), las **Conferencias Mundiales sobre la Mujer, y particularmente de la Plataforma de Acción de Beijing (1995)** y de la **Declaración sobre la eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer de Naciones Unidas (1993)**, ha puesto de manifiesto insistentemente que los derechos de las mujeres son derechos humanos, obligando a los Estados a intervenir activamente para eliminar toda vulneración de dichos derechos, ya sea por personas privadas, grupos u organizaciones, en todos los ámbitos de la vida.

También es necesario destacar la actuación de la ONU a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante Convenios Internacionales como el **Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación**, el **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares** y el **Convenio sobre la protección de la maternidad**, entre otros. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

En lo que concierne al ámbito europeo, cabe resaltar **la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo** , la cual incluye un anexo con el **Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual**, así como la **Recomendación 92/131/ CEE**; y las Directivas posteriores relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la **Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004**, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y la **Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En lo que respecta específicamente a la regulación estatal sobre acoso sexual y por razón de sexo que es aplicable en España, así como la obligación de prevenir dichas conductas, **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante **LOIEMH**), incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su **artículo 7** ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el **artículo 14 de la Constitución Española de 1978**, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales. En este sentido, es importante también hacer mención al **artículo 8 de la LOIMH**, en el que se establece que: "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad". Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia **LOIEMH** se refiere en su **artículo 48** al establecimiento de protocolos de acoso sexual y de razón de sexo en las empresas. Y con esta finalidad, establece que las empresas deberán negociar con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo plantea finalmente, el deber de contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito sindical por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las

Página 202 de un total de 243
Página 73 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas. Además, el **artículo 62 de la LOIEMH** establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, un Protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que **la disposición adicional 11ª, 1 de la LOIEMH** establece una nueva redacción del **artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) que incluye entre los derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, la LOIEMH modifica, a través de dicha disposición adicional, el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**, incorporando en su **letra "g"** el acoso sexual y por razón de sexo, como causas de despido disciplinario.

Respecto a la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, es necesario señalar que aunque se centra en las manifestaciones de la violencia de género en las relaciones afectivas, en la Exposición de Motivos se va aún más lejos, conceptualizando el "síndrome de la mujer maltratada" como: "las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral".

Más allá del ámbito normativo establecido por estas leyes orgánicas, en **el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el que se aprueba el texto refundido de **la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (en adelante, **LISOS**), se pone de manifiesto la gravedad de esta conducta, que se define en su **artículo 8.13** como una infracción muy grave. En este sentido, puede instarse la actuación de la Inspección de Trabajo con importantes sanciones para la empresa, que debe asumir su responsabilidad por la comisión de este tipo de infracciones, tal y como lo estipula el **artículo 46 bis de la LISOS**.

También resulta fundamental aludir a lo largo de este recorrido normativo al **artículo 10 del Real Decreto 1615/09 que regula el Distintivo de Igualdad**, el cual incluye la elaboración de protocolos, de forma que la realización e implementación de estos documentos puede implicar, a su vez, un incentivo para las empresas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, lo que implica, atendiendo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que como ya se ha señalado, los órganos directivos de la empresa son responsables también de estos comportamientos discriminatorios, y por ello deben arbitrar todos los mecanismos preventivos necesarios para evitar que se produzcan y, de no conseguirlo, deben asumir, junto con la persona acosadora, las correspondientes responsabilidades por su comisión (las previstas en la LISOS, así como una posible responsabilidad indemnizatoria).

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su **artículo 33**. En este sentido, el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013)**, desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su **Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: " Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral"**. Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra **la 5.5: "Elaboración de protocolos de actuación" frente a estas situaciones.**

Toda esta normativa, y muy especialmente la legislación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia de género, fundamenta este Protocolo y se convierten en el marco jurídico para su interpretación, aplicación y desarrollo.

Página 203 de un total de 243
Página 74 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

I. DIMENSIÓN CONCEPTUAL Y PROMOCIONAL DEL PROTOCOLO

I.1. CLÁUSULA PRIMERA: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y los trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente Protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos, como los y las representantes de las personas trabajadoras, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este Protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

I.2. CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

I.2.1. Objetivo general.

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como expresiones de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en el empleo, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral (selección, relaciones de trabajo, promoción y desarrollo de carrera profesional, formación) y los procedimientos de actuación que deben seguirse en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de empleado y empleada, a fin de solventar esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

I.2.2. Objetivos específicos.

Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y los empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencia y la complicidad con la persona o personas acosadas.

Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual o por razón de sexo.

Acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quienes ejerzan el acoso sexual y/o por razón de sexo.

I.3. CLÁUSULA TERCERA: CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- **ARTÍCULO 7. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

✓ Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

1. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también un acto de discriminación por razón de sexo.

- **ARTÍCULO 9. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.**

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

El artículo 3 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía también define el acoso sexual y por razón de género, considerando a ambos como manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral.

- **ARTÍCULO 3. CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

1. A los efectos de la presente Ley se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo.
2. La violencia a que se refiere la presente Ley comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.
3. A los efectos de la presente Ley, se considera violencia de género:
   a. **Violencia física**, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aún sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
   b. **Violencia psicológica**, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos o aislamiento, culpabilización o limitación de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
   c. **Violencia económica,** que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de los recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.
   d. **Violencia sexual y abusos sexuales,** que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

Las formas de violencias anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- ✓ Ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga.

Página 205 de un total de 243
Página 76 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- ✓ Ámbito familiar
- ✓ Ámbito laboral
- ✓ Ámbito social o comunitario

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como constitutivas de acoso sexual:

- Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada.
- Los gestos inapropiados de índole sexual.
- Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Las insinuaciones sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona empleada.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- El contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque se haya dejado claro que resultan inapropiadas.
- Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando la aprobación o denegación de estos favores se asocien –ya sea por medio de actitudes, insinuaciones o directamente- al logro de un empleo, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad laboral o a la promoción de la carrera profesional.
- Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, asalto sexual… y toda agresión sexual a la persona empleada. El acoso sexual difiere de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas.

Respecto al acoso por razón de sexo, a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Aludir de forma reiterada al sexo de la persona empleada, a estereotipos de género o a creencias, bromas y comentarios sexistas par incomodarla, alejarla y excluirla de una determinada actividad, ocupación o sector laboral, o para cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona que trabaja en el Ayuntamiento. Discriminar por esa orientación sexual.
- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre su vida íntima o sexual de una persona empleada para dañar su imagen y su reputación profesionales.
- Discriminar a una persona empleada por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.

Página 206 de un total de 243
Página 77 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima para intimidarla. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

Aunque algunas de las expresiones del acoso por razón de sexo pueden asemejarse al acoso moral, el acoso por razón de sexo se caracteriza fundamentalmente porque existe una discriminación por razón de sexo y porque su causa es la desigualdad estructural de mujeres y hombres en la sociedad.

I.4. CLÁUSULA CUARTA: SUJETOS ACTIVO Y PASIVO DEL ACOSO.

a. **Sujetos activos:** Se considerarán sujetos activos de acoso a los superiores jerárquicos, compañeros y compañeras (de igual o inferior nivel), clientela, personas colaboradoras y proveedores y otras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

b. **Sujetos pasivos:** En lo que respecta a la aplicación del presente Protocolo se entenderán como tales las empleadas y empleados del Ayuntamiento, con independencia de su nivel o de la naturaleza de su relación laboral.

Ambos tipos de acoso pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir entre personas del mismo sexo, pero son las mujeres quienes lo sufren de forma mayoritaria por la desigualdad estructural existente en la organización social.

I.5. CLÁUSULA QUINTA: TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1. **Tipos de acoso sexual:**

a. **Chantaje sexual:** Es aquel en el que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el trabajo, la promoción profesional, la remuneración económica, etc., a la realización de un acto de contenido sexual. En este sentido, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo, es decir las personas jerárquicamente superiores.

b. **Acoso sexual ambiental:** Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado –ya se persiga directamente o no- la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona o personas afectadas por dicha conducta. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos del acoso los compañeros y compañeras de trabajo, clientela, personas proveedoras y colaboradoras o terceras personas relacionadas de alguna manera con el Ayuntamiento. Como ejemplificación de este tipo de conductas, se pude citar sin ánimo de exhaustividad: los comentarios y chistes de naturaleza y contenido sexual, comentarios sobre la vida íntima o sexual de la persona empleada, la decoración del centro de trabajo con imágenes pornográficas, la exigencia de que la persona empleada lleve una ropa insinuante en su puesto de trabajo, la divulgación en el entorno de trabajo de fotografías o imágenes íntimas de la persona empleada, etc.

2. **Tipos de acoso por razón de sexo:**

   a. **Horizontal:** Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.

   b. **Vertical:** Cuando entre la persona acosadora y la víctima, media una relación jerárquica. En este sentido, se distingue entre:

      ✓ **Acoso vertical descendiente:** Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

Página 207 de un total de 243
Página 78 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- ✓ **Acoso vertical ascendente**: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

II.MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

II.1. CLÁUSULA SEXTA: COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN. CREACIÓN DE

LA FIGURA DEL/A AGENTE DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

El Ayuntamiento llevará a cabo una política de prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables para el Ayuntamiento y actuará sobre la desigualdad de mujeres y hombres en la organización del trabajo como factor objetivo de riesgo para la aparición de estos comportamientos abusivos. Dichas medidas de prevención habrán de entenderse por lo tanto, en el contexto de la lucha por unas condiciones laborales no discriminatorias por razón de género y libres de violencia sexista.

Además, el Ayuntamiento, en colaboración con los Sindicatos, se compromete a fomentar un entorno laboral en el que prime el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, mediante la divulgación de códigos de buenas prácticas y de material informativo y desarrollando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Protocolo.

Para tal fin, y entre otras medidas, se promoverá la designación de la figura del/la Agente de Prevención del Acoso en el Ayuntamiento, que será una persona representante sindical o legal de las empleados o empleadas, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas. Se elegirá por voto mayoritario de los miembros de la Comisión de Igualdad (en adelante Comisión) o, en su defecto, y tendrá carácter anual, pudiendo prorrogarse su mandato un solo año más.

Esta figura tendrá un papel activo en el desarrollo de acciones de sensibilización, así como en la comunicación y publicidad del Protocolo. También podrá ser la persona que reciba las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, debiendo tramitarlas inmediatamente a la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la que asista a la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Como primera medida de difusión, el Ayuntamiento hará llegar a través del/la Agente de Prevención del Acoso, si lo hubiera, una copia del Protocolo acordado a toda su plantilla y también procederá a su publicación en los soportes físicos e informáticos con los que cuente el Ayuntamiento. Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, sobre discriminación por motivos de género dirigida a todo el personal encargado de gestionar los recursos humanos, y de forma preferente y obligatoria para la/el Agente de Prevención del Acoso. Estas situaciones se incluirán en el Plan de Formación del Ayuntamiento.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

- **FIGURAS ESPECÍFICAS DEL PROCEDIMIENTO**. Son partes en el presente procedimiento:

  - ➢ ***LA PERSONA DENUNCIANTE*****,** que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
  - ➢ ***LA VÍCTIMA*****,** que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, la cual puede coincidir o no con la persona denunciante.
  - ➢ ***LA COMISIÓN DE IGUALDAD***, que es el órgano que se establece en el Ayuntamiento para la atención e investigación de la denuncia.
  - ➢ Se designará un ***INSTRUCTOR/A*** que se ocupará de la Instrucción del procedimiento. Dicho miembro será una persona elegida por la víctima o, en su defecto se elegirá de forma delegada por quienes integran la Comisión.
  - ➢ ***EL/LA AGENTE DE PREVENCIÓN DEL ACOSO*** en el Ayuntamiento, que será una persona representante sindical o legal de las empleadas y los empleados, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas.

Página 208 de un total de 243
Página 79 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

III.1. CLÁUSULA SÉPTIMA: RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

- **Comisión de igualdad**
- **Personal técnico funcionarial Instructor/a de la investigación y del procedimiento**

Entre otras funciones, la Comisión tiene la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se den en el Ayuntamiento.

La victima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal. Este procedimiento de actuación debe realizarse lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima. Por todo ello la Comisión nombrará una Instructora o Instructor que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de dicha Comisión, contando con la aprobación de la víctima. Se procurará en la medida de lo posible que la persona elegida sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

La Comisión podrá solicitar la participación en estos procesos de personal especializado de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud, y la Delegación de Igualdad.

Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo:

a. Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.

b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.

c. Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

d. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.

e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

f. Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

g. Cualquier otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Competencias de la instructora o instructor, ante un caso concreto, en materia de acoso:

a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.

c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (técnicas de igualdad, profesionales de psicología, juristas, médicas,...), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.

d. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la corporación de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.

e. Reportar a la Comisión el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

Página 209 de un total de 243
Página 80 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

La instructora o instructor contará con la autorización de la Delegación de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión trasladará, al instructor o instructora designado/a para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos del Ayuntamiento, medidas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, asegurando la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

A través de Recursos Humanos, se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones. No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones la parte correspondiente se sustituirá, al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de empleados y empleadas en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos, se hará entrega a la Representación Sindical y legal de empleados y empleadas, y se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento.

Las competencias específicas de la Comisión son:

a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte del Ayuntamiento de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento, debiendo toda la plantilla, prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.

c. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.

d. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e. La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

III.2. CLÁUSULA OCTAVA: PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante y/o víctima o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada, las siguientes competencias en materia de acoso:

a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.

c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas en el ámbito de la psicología, Derecho, Medicina, etc. También podrá mantener reuniones que estime oportunas con las personas implicadas y tendrá acceso a los centro de trabajo.

Página 210 de un total de 243
Página 81 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

d. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de dicha investigación, y en su caso, asistirla en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

e. Reportar a la Comisión el informe preliminar. Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de las entrevistas a realizar con cualquier persona diferente del acosador/a y presunto/a acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la entidad.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación. Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre un presunto acoso, tanto la Persona Asesora como la Comisión, pondrán a disposición de la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

III.3. CLÁUSULA NOVENA: PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

- **Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

  Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. La Comisión pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el Protocolo.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud de las víctimas:** El Ayuntamiento adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, o víctimas, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que se adopte en este sentido, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada a la Comisión para constancia en el expediente del caso.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- **Garantías jurídicas:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo y acreditada la existencia de acoso, el Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

Página 211 de un total de 243
Página 82 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

III.4. CLÁUSULA DÉCIMA: INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Se establecen dos cauces –el procedimiento no formal y el formal- para presentar la denuncia ante la instancia correspondiente, cauces que podrán seguir la persona o personas que se consideren víctimas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, siempre atendiendo a los principios rectores del proceso.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes, o a utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales, por parte de la persona víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo.

III.4.1. Procedimiento no formal.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrá en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la/el Agente de Prevención del acoso, a la Representación Sindical, o en su defecto a la persona que haya sido designada en el Ayuntamiento para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación: pudiendo tener reuniones con el presunto acosador o acosadora con la víctima y/o con la persona denunciante; reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta en igualdad de género y/o por acoso sexual y por razón de sexo y de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo posible, como máxima siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona que interpone la denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o dicha solución es incumplida por la persona agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos del Ayuntamiento. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

III.4.2. Procedimiento formal. Denuncia.

a. Inicio.

- La víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador o acosadora de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la Representación Sindical, o en su defecto, a la persona que haya sido designada en el Ayuntamiento para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Dicha denuncia deberá formularse por escrito cuando no la realice la persona objeto del acoso.
- Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.
- Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante el Ayuntamiento o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación.

- Una vez iniciada la investigación, si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada, tendrán derecho a ser acompañada y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

b. Medidas cautelares.

- En los casos de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1) y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía (art. 53), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento.
- Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

c. Tramitación.

- La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, pruebas periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.
- Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante y/o víctima como la denunciada podrán ser asistidas por la figura del/la Asesor/a confidencial del Ayuntamiento o alguien de su confianza de la Representación Sindical de la entidad.
- Si por parte del presunto acosador o acosadora, o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante y/o la víctima, dichas conductas serían consideradas como falta laboral, iniciándose el correspondiente expediente disciplinario.
- Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos.
- Se prohíben expresamente represalias contras las personas que participen en las actuaciones siguientes:
  - ✓ Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - ✓ Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o contra terceros.
  - ✓ Realizar una alegación o denuncia, incluso si después de efectuar la investigación no se ha podido constatar.

d. Finalización.

- En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión – una vez finalizada la investigación- elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Página 213 de un total de 243
Página 84 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- La persona asesora previamente habrá presentado un informe de la investigación a la Comisión en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por ésta a solicitud de la persona asesora, mediando razones fundamentadas que justificarán la ampliación del mismo.
- El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:
  - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
  - Relación de las intervenciones realizadas por el Instructor o Instructora, argumentos expuestos por las partes, testimonio, pruebas y diligencias practicadas.
  - Resumen de los principales hechos.
  - Informe de las Secciones Sindicales del Ayuntamiento, si hubiera sido aportado.
  - Conclusiones.
  - Medidas propuestas.
- Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento. Corresponde a ésta, previo acuerdo con la Representación Sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

e. Garantía de indemnidad frente a represalias.

El Ayuntamiento y la Representación Sindical, garantizarán la indemnidad de las víctimas y de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

f. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

g. Conclusión del procedimiento.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción o con el sobreseimiento del caso.

g.1. La sanción:

- En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y al Ayuntamiento, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, el Ayuntamiento tomará las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
- En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o se hubiera visto perjudicada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, el Ayuntamiento tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

Página 214 de un total de 243
Página 85 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

- La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte del Ayuntamiento.

g.2. El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante y/o víctima también podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que tal traslado suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

III.5. CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA. INTERPRETACIÓN:

Si en la aplicación del presente Protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, la Comisión será competente para su resolución.

Página 215 de un total de 243
Página 86 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO VI

PROTOCOLO DE PREVENCION Y ERRADICACION DEL ACOSO LABORAL

INDICE

1. Exposición de motivos.	
2. Objetivo principal...	
3. Objetivos parciales o específicos	
4. Disposiciones generales.	
	Artículo 1. Objeto
	Artículo 2. Ámbito de aplicación
	Artículo 3. Definición de Acoso Laboral
	Artículo 4. Clasificación de las conductas de Acoso Laboral
	Artículo 5. Exclusiones
	Artículo 6. Implantación de la cultura preventiva…
	Artículo 7. Participación Sindical…
	Artículo 8. Formación
	Artículo 9. Información y difusión del Protocolo
5. Procedimiento de actuación	
	Artículo 10. Equipo de referencia
	Artículo 11. Procedimiento de denuncia organizacional
	Artículo 12. Derecho de intimidad y deber de sigilo
6. Vías de resolución del conflicto.	
	Artículo 13. Objeto y finalidad
	Artículo 13.1. Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes…
	Artículo 13.2. Vía de resolución interna. Intervención del CSS
	Artículo 13.3. Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de trabajo
	Artículo 13.4. Vía de resolución externa. Resolución judicial
7. Protección de la salud de los empleados o empleadas	
8. Disposiciones Finales	
9. Ejemplos de comportamientos protegidos por este protocolo: comportamientos de mobbing. (Escala Cisneros)	
Anexos	

Página 216 de un total de 243
Página 87 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**, exige a todos los empresarios/as, entendiendo por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas empleadas.

En el contexto que establece dicha Ley, el Ayuntamiento de Lebrija (en adelante Ayuntamiento) se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de las personas empleadas y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existe una serie de principios fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc..., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario del Ayuntamiento.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en el Ayuntamiento, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus empleados y empleadas disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos, las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas. Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno del Ayuntamiento, la misma y la representación de sus empleados y empleadas acuerdan desarrollar este Protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Dicho Protocolo se estructura en un objetivo principal que se pretende conseguir a través de una serie de objetivos parciales o específicos y se articula conforme a los siguientes objetivos:

2. OBJETIVO PRINCIPAL

Implantar en el Ayuntamiento las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas empleadas el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

3. . OBJETIVOS PARCIALES ESPECÍFICOS

- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes Sindicales.

4. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. Establecer una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral en el ámbito del Ayuntamiento.

2. El acoso laboral, independientemente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El Protocolo será aplicable a todas las personas empleadas del Ayuntamiento con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

2. Al personal que pertenezca a empresas contratadas por el Ayuntamiento, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectas y el Ayuntamiento de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla.

Artículo 3. Definición del Acoso Laboral.

1. El acoso laboral, se puede definir como un **proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.**

2. El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, se produce como consecuencia de la relación laboral.

3. En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

   - **Conductas de Acoso**: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerase como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

   - **Proceso de Acoso:** agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Artículo 4. Clasificación de las conductas de Acoso Laboral.

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, **factores de riesgo** ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1. **Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:**

   - El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
   - Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
   - Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
   - Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
   - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
   - Cuestionar las decisiones de una persona.
   - Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.

- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3. Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual.

4. Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso de violencia.

5. Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

Página 219 de un total de 243
Página 90 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 5. Exclusiones.

1. No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.
2. En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

Artículo 6. Implantación de la cultura preventiva.

1. Con el fin de asegurar que todos las personas empleadas del Ayuntamiento y los de las empresas que comparten centro de trabajo con ella, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.
2. Los responsables del Ayuntamiento, fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con las personas empleadas a su cargo, o de las personas empleadas entre sí.
3. El Ayuntamiento aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos empleados o empleadas de la misma.
4. El Ayuntamiento reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a las personas empleadas y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Artículo 7. Participación Sindical.

La empresa reconoce el derecho de los sindicatos:

1. A la representación de cualquier persona empleada que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
2. A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.
3. A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

Artículo 8. Formación.

1. El Ayuntamiento incluirá en sus Planes de Formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a las personas empleadas, mandos intermedios y directivos. Se impartirá dicha formación en las materias de “Liderazgo”, “Dirección de grupos”, “Asertividad y Habilidades Sociales”, “Riesgos Psicosociales”, “Acoso laboral” “Técnicas de afrontamiento del acoso laboral” etc…
2. Se realizarán seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y directivas, y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Página 220 de un total de 243
Página 91 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 9.- Información y Difusión del Protocolo

1. Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente Protocolo en todos los niveles de la organización, facilitando a todas las personas empleadas, una copia del mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.
2. En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo a los nuevas personas empleadas, facilitándoles copia escrita del mismo.
3. Se informará de manera clara y específica, a todas las personas empleadas, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el área de Recursos Humanos.
4. Cuando sea posible por disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet del Ayuntamiento, o se llevará a cabo por medios informáticos, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención mantendrá fuentes de formación e información más completas para el uso de las personas empleadas que deseen ampliarla.
5. El Ayuntamiento realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de las personas empleadas, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este Protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.
6. La comunicación interna será la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.
7. Se mantendrá, actualizará y divulgará periódicamente este Protocolo.

5 . PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 10.- Equipo de referencia

1. Será el Comité de Seguridad y Salud (CSS) el encargado de la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, a quienes se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.
2. Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.
3. Cualquier miembro de este Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.
4. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud en este ámbito serán:
   - Recibir, todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de las personas empleadas s o de terceras personas denunciantes.
   - Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.
   - Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.

Página 221 de un total de 243
Página 92 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

Artículo 11. Procedimiento de denuncia organizacional.

1. La denuncia de acoso se realizará por escrito, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas), el escrito irá dirigido al Comité de Seguridad y Salud, iniciando los trabajos necesarios para su esclarecimiento.
2. Los empleados y empleadas con responsabilidad jerárquica (bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

¿Quién puede realizar la denuncia organizacional?

Podrá interponer denuncia por acoso laboral:

- ✓ ***La* persona empleada afectada** y si ya no fuera empleado o empleada del Ayuntamiento, dispondrá de un plazo de 3 meses desde que haya finalizado la relación laboral siempre que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.
- ✓ ***Cualquier persona empleadas*** que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral a empleados y empleadas.

Artículo 12. Derecho de intimidad y deber de sigilo.

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

En todo momento se garantizará el **derecho a la intimidad.**

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la **Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.**

6 . VIAS DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Artículo 13. Objeto y finalidad.

El Objeto fundamental de esta fase es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

La resolución del conflicto se puede canalizar a través de las siguientes vías:

- Vía de resolución interna a través de un **acuerdo entre las partes.**
- Vía de resolución interna a través del **Comité de Seguridad y Salud (CSS).**
- Vía de resolución externa por **resolución de la Inspección de Trabajo.**
- Vía de resolución externa por **resolución judicial.**

➢ ***Artículo 13.1.- Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes***

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable, para ello se nombrará un mediador con capacidad de decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo al máximo responsable de la empresa u organismo.

➢ ***Artículo 13.2.- Vía de resolución interna. Intervención de CSS.***

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención del CSS, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro.

Página 222 de un total de 243
Página 93 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Procedimiento:

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la agilidad y rapidez de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la investigación tanto el reclamante como el reclamado pueden ser apoyados y acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero o compañera de trabajo, o un representante de los empleados y empleadas.

El CSS realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a los miembros afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente:

- ✓ Derivación a cursos de formación.
- ✓ Cambios de puestos de trabajo.
- ✓ Cualquier otra medida que considere oportuna.
- ✓ Apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se comunicará a través del CSS a las partes afectadas.

En este informe se propondrá un acuerdo o intento de conciliación entre reclamante y reclamado o reclamada que solucionaría el problema.

El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el CSS.

Las personas implicadas tendrán 10 días de plazo para examinar la información y realizar alegaciones.

- ➢ ***Artículo. 13.3.- Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de trabajo.***

Iniciación

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos e incumplimiento del Ayuntamiento, en materia preventiva, que expone a la persona empleada a riesgos para su salud.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por la persona empleada afectada, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con el Ayuntamiento y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

a. Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.

b. Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.

c. Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.

d. Cuando el estado físico o psíquico de la presunta persona acosada así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

- ➢ ***Artículo 13.4.- Vía de resolución externa. Resolución judicial***

Iniciación:

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, de la presunta persona acosada y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

Página 223 de un total de 243
Página 94 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Procedimiento:

La presunta persona acosada podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc.

7 PROTECION DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS

La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas empleadas.

Las personas empleadas que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo del Ayuntamiento para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte del Ayuntamiento hasta conseguir su restablecimiento.

8 DISPOSICIONES FINALES.

Única. El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

9 COMPORTAMIENTOS DE MOBBING EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO: (ESCALA CISNEROS)

01	**Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.**
02	**Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible".**
03	**Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.**
04	**Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.**
05	**Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.**
06	**Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.**
07	**Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.**
08	**Me asignan tareas o trabajos por debajo o por encima de mi capacidad profesional o mis competencias.**
09	**Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.**
10	**Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.**
11	**Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.**
12	**Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.**
13	**Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.**
14	**Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.**
15	**Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga.**
16	**Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.**
17	**Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.**
18	**Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.**
19	**Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.**

Página 224 de un total de 243
Página 95 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".
24	Me menosprecian personal o profesionalmente.
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
26	Recibo feroces e injustas críticas sobre aspectos de mi vida personal.
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
40	Intentan persistentemente desmoralizarme.
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

Página 225 de un total de 243
Página 96 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXOS

1. MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCION DE TRABAJO

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SEVILLA

C / ……..

C.P…… SEVILLA

D./Dña. ……., con DNI núm…….y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle……, nº…. y localidad……ante este organismo comparece y,

DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en materia de prevención de riesgos laborales contra la empresa , con domicilio.

HECHOS

Exponer de manera detallada los hechos.

Por todo lo expuesto,

SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN, que tenga por presentado este escrito de DENUNCIA, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En Lebrija a ___.

NOMBRES Y FIRMAS

2. SOLICITUD CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Don.....

Presidente Comité de Seguridad y Salud

Departamento De Recursos Humanos del Ayuntamiento Lebrija, a de de 2024

Estimado Sr. (Nombre del destinatario):

Nombre y Apellidos como delegado /a de Prevención de este Ayuntamiento y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

Enumerar los temas a tratar:

a).....

b).....

c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:.....

Delegado/a de Prevención

3. MODELO DE SOLICITUD AL AYUNTAMIENTO:

- Asunto:
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

  (Art. 36.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Mayor Nivel de consulta y participación.

  (Art.33 y 34 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo

  (Art. 36.2.f de Ley 31/95 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales
- Formación e información a los empleados y empleadas.

  (Art. 19 y 18 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Asistencia a un curso para Delegados /as de Prevención.

  (Art. 37.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Información sobre la evaluación de Riesgos.

(Art. 33 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y Art. 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención)

De.....Delegado /a de Prevención

A:.....(Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) del Ayuntamiento de Lebrija

Lugar y Fecha.....

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo……. establece que los delegados de prevención: “ ”. (*Asunto que corresponda)

Le rogamos que nos facilite.....

En espera de su pronta contestación, reciba

Un saludo Fdo.:

Delegado/a de Prevención.

Página 227 de un total de 243
Página 98 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO VII

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

	CODIGO V.P.T.	PUESTOS DE TRABAJO	GRUPO	PRODUCTIVIDAD AÑO 2024 CON 2% INCLUIDO
1	101	SECRETARIO/A GENERAL	A1	210,22
2	102	INTERVENTOR/A	A1	210,22
3	103	DIRECTOR/A DE RÉGIMEN INTERIOR	A1	244,00
4	104	DIRECTOR/A DE HACIENDA	A1	224,00
5	105	DIRECTOR/A MANTENIMIENTO DE LA CIUDAD	A2	224,00
6	106	DIRECTOR/A SERVICIOS SOCIALES	A2	224,00
7	107	DIRECTOR/A FOMENTO ECONÓMICO	A2	224,00
8	108	INSPECTOR/A JEFE/A POLICIA LOCAL	A2	213,39
9	109	TESORERO/A	A1	210,22
10	110	JEFE GABINETE ALCALDÍA	A1	241,88
11	111	DIRECTOR/A COORD. PROYECTOS, SUBVENCIONES	A1	224,00
12	112	DIRECTOR/A DE CULTURA Y FIESTAS	A2	224,00
13	113	DIRECTOR/A EJECUCIÓN DE OBRAS	A2	244,22
14	114	ASESOR/JEFE PERSONAL	A2	215,85
15	115	DIRECTOR DE URBANISMO	A1	224,00
16	116	DIRECTOR/A DE VIVIENDA	A2	224,00
17	201	RESPONSABLE DE JUVENTUD	A2	181,50
18	202	RESPONSABLE ELECTRICIDAD Y TELEFONÍA	A2	181,50
19	203	JEFE DE OBRAS	A2	196,09
20	204	INSPECTOR/A JEFE BOMBERO/A	A2	175,57
21	205	RESPONSABLE DE DEPORTES	A2	181,50
22	206	RESPONSABLE DE CONTABILIDAD	C1	138,05
23	207	RESPONSABLE DE ZONA	A2	181,50
24	208	RESPONSABLE DE URBANISMO	A2	181,50
25	209	RESPONSABLE DE EDUCACIÓN	A2	181,50
26	210	RESPONSABLE DE PERSONAL	C1	138,05
27	211	RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	C1	138,05
28	212	RESPONSABLE ADMON. DE OBRAS	C1	138,05
29	213	RESPONSABLE DE ACTAS	C1	138,05
30	214	RESPONSABLE DE INSPECCIÓN FISCAL	C1	138,05
31	215	RESPONSABLE DE CATASTRO	A2	181,50
32	216	RESPONSABLE DE FESTEJOS Y PROTOCOLO	C1	138,05
33	217	RESPONSABLE DE ESTADÍSTICA	C1	138,05
34	218	RESPONSABLE DE PADRONES	C1	138,05
35	220	RESPONS. DE ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA Y DANZA	A2	154,88
36	221	RESPONSABLE DE PISCINAS	C1	138,05
37	222	RESPONSABLE DE PROGRAMAS	A2	181,50
38	223	RESPONS. DE ZONA Y COORD. SERVICIOS DE IGUALDAD	A2	181,50
39	224	RESPONSABLE ZONA Y GESTIÓN AYUDAS ECONÓMICAS	A2	181,50
40	225	RESPONSABLE DE ZONA, ENTIDADES Y SERVICIOS	A2	181,50
41	226	RESPONSABLE TÉCNICO DE AGRICULTURA Y JARDINERIA	A2	205,18
42	227	RESPONSABLE TÉCNICO DE MEDIO AMBIENTE	A2	181,50
43	228	RESPONSABLE COORDINADOR/A DEPORTIVO	C1	138,05

Página 228 de un total de 243
Página 99 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

44	229	RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN Y COMPRAS	C1	138,05
45	230	RESPONS. AYUDA DOMICICILIO PARA EL DEPENDIENTE	A2	181,50
46	231	RESPONSABLE DE FAMILIA Y MENORES	A2	181,50
47	232	RESPONSABLE DE GESTIÓN TRIBUTARIA	A2	181,50
48	301	ENCARGADO/A JEFE DE OBRAS	C1	169,07
49	302	ENCARGADO/A JEFE DE MANTENIMIENTO	C1	169,07
50	303	ENCARGADO DE ALUMBRADO PÚBLICO	C1	146,08
51	304	ENCARGADO/A DE ALMACÉN DE SERVICIOS	C2	146,08
52	305	ENCARGADO/A JEFE/A DE ALMACÉN DE OBRAS	C1	169,07
53	308	ENCARGADO/A DE JARDINERIA (TALADOR)	C1	146,08
54	310	ENCARGADO/A JEFE EJECUCION DE OBRAS	C2	169,07
55	311	ENCARGADO ELECTRICIDAD, EDIF. PÚBLICOS Y OBRAS	C1	146,08
56	312	ENCARGADO DE PINTURA	C1	146,08
57	313	ENCARGADO/A DE ALMACÉN	C2	146,08
58	314	ENCARGADO/A JEFE DE FONTANERIA	C2	169,07
59	401	SUBINPECTOR DE LA POLICIA LOCAL	A2	198,13
60	501	T.A.G JURIDICO	A1	208,28
61	502	TÉCNICO/A GABINETE PSICOPEDAGÓGICO	A2	159,63
62	503	TÉCNICO/A DE AGRICULTURA	A2	159,63
63	504	RESPONSABLE ADMINISTRATIVO GABINETE ALCALDÍA	C1	138,05
64	505	TÉCNICO/A DE ZONA	A2	159,63
65	506	TÉCNICO/A DE JUVENTUD	A2	159,63
66	507	TÉCNICO/A DE HACIENDA	A2	159,63
67	508	GRADUADO SOCIAL	A2	159,63
68	509	TÉCNICO/A DE JARDINES	A2	159,63
69	510	TÉCNICO/A DE BIBLIOTECA	A2	159,63
70	511	TÉCNICO/A DE EDUCACIÓN	A2	159,63
71	512	TÉCNICO/A MEDIOAMBIENTAL	A2	159,63
72	513	TAG	A1	208,28
73	514	TÉCNICO EN COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES	A1	184,02
74	515	TÉCNICO SUPERIOR EN RIESGOS LABORALES	A1	184,02
75	516	TÉCNICO/A (EDUCADORA)	A2	159,63
76	517	TÉCNICO/A (PEDAGOGÍA)	A1	184,02
77	518	TÉCNICO/A (PSICOLOGÍA)	A1	184,02
78	519	TÉCNICO/A (TRABAJADOR/A SOCIAL)	A2	159,63
79	520	TÉCNICO/A CAI (LOGOPEDIA)	A1	184,02
80	521	TÉCNICO/A CAI (PSICOLOGÍA)	A1	184,02
81	522	TÉCNICO/A DE FOMENTO	A2	159,63
82	523	TÉCNICO/A SUPERIOR RESPONSABLE CAI	A1	208,28
83	524	FISIOTERAPEUTA	A2	159,63
84	525	INGENIERO INFORMÁTICO	A2	159,63
85	526	INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL	A2	159,63
86	527	MÉDICO/A	A1	196,92
87	528	PROFESOR/A (DANZA ESPAÑOLA)	A2	154,88
88	529	PROFESOR/A (PIANO)	A2	154,88
89	530	PROFESOR/A (SOLFEO Y VIENTO)	A2	154,88
90	531	PROFESOR/A (SOLFEO)	A2	154,88
91	532	PROFESOR/A (VIOLÍN)	A2	154,88

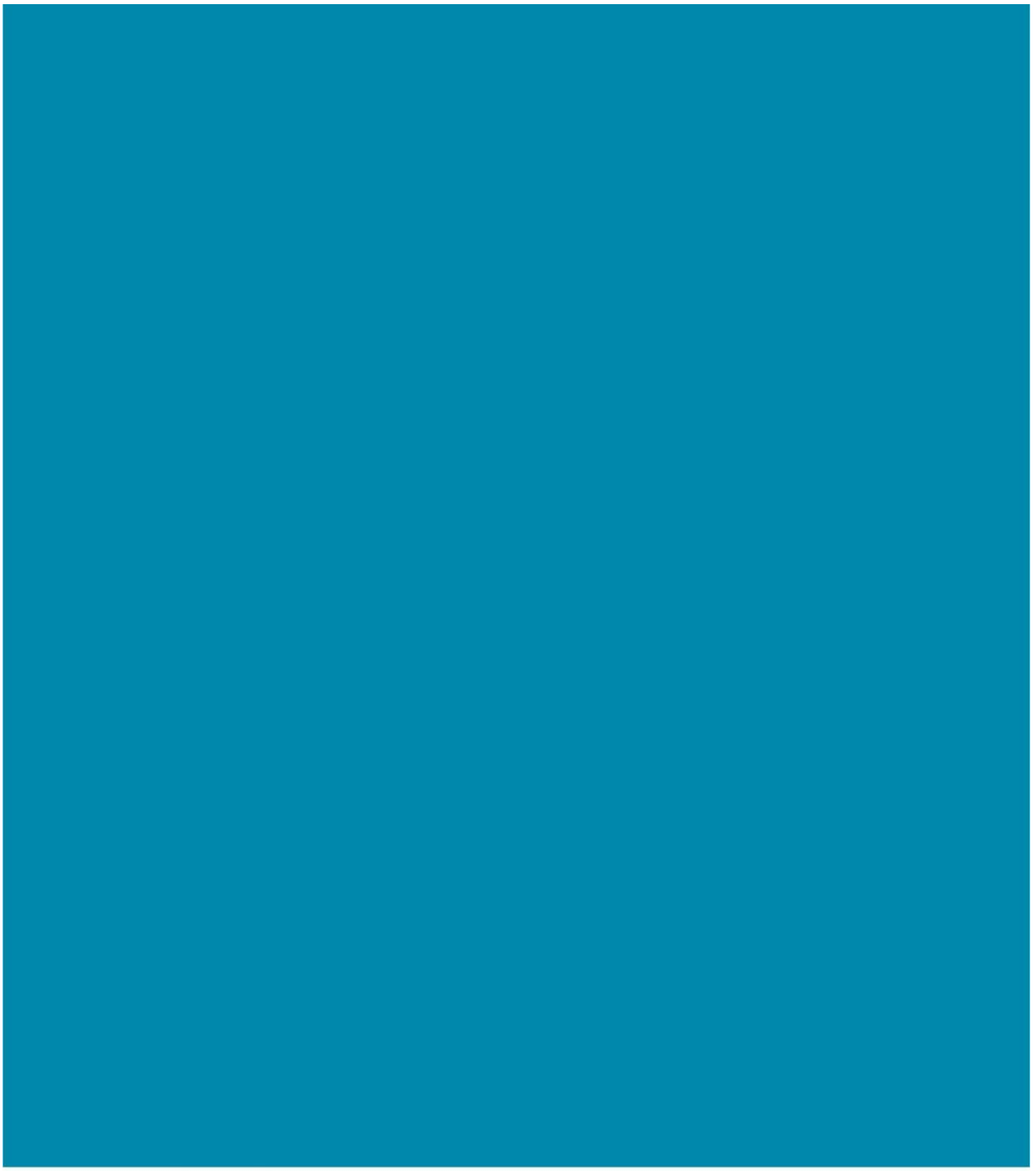
Página 229 de un total de 243
Página 100 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

92	533	PSICÓLOGO/A	A1	184,02
93	534	ARQUEÓLOGO/A	A1	208,28
94	535	ARQUITECTO/A	A1	208,28
95	536	ARCHIVERO/A	A1	184,02
96	537	TÉCNICO/A SUPERIOR EN COMUNICACIÓN GRÁFICA	A2	159,63
87	538	ASESOR/A JURÍDICO/A	A1	208,28
98	539	ORIENTADOR/A LABORAL	A1	184,02
99	601	OFICIAL DE LA POLICÍA LOCAL	C1	164,56
100	602	OFICIAL JEFE/A BOMBERO/A	A2	175,57
101	603	JEFE/A DE GRUPO DE EXTINCION DE INCENDIOS	C1	140,56
102	701	POLICÍA LOCAL	C1	153,65
103	702	BOMBERO/A	C1	140,56
104	703	TÉCNICO/A AUXILIAR DE PROTECCIÓN CIVIL	C1	124,37
105	801	RESPONSABLE DE DELINEACIÓN	C1	138,05
106	802	AUXILIAR TÉCNICO DE RECAUDACIÓN	C2	124,37
107	803	AUXILIAR TÉCNICO DE INFORMÁTICA	C2	124,37
108	804	DELINEANTE	C1	129,25
109	805	AUXILIAR TÉCNICO DE OMIC	C2	124,37
110	806	ANIMACIÓN DE TALLERES	C1	124,37
111	807	INSPECTOR/A URBANISMO	C1	144,50
112	808	AUXILIAR TÉCNICO DE FIESTAS	C2	124,37
113	809	INSPECCIÓN FISCAL	C1	132,89
114	810	AUXILIAR TÉCNICO DE TEATRO Y CULTURA	C1	124.37
115	811	AUXILIAR MANTENIMIENTO TEATRO Y CULTURA	C2	115,71
116	901	OFICIAL MANTENIMIENTO	C2	115,71
117	902	MAQUINISTA (GIRATORIA)	C2	115,71
118	903	OFICIAL DE PROTECCIÓN Y RECOGIDA DE ANIMALES	C2	115,71
119	904	PALISTA	C2	115,71
120	905	MONITOR/A (GUITARRA)	C2	154,88
121	1001	ADMINISTRATIVO/A	C1	124,37
122	1002	ADMINISTRATIVO/A DE ALCALDÍA	C1	124,37
123	1003	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	124,37
124	1004	AUXILIAR CUIDADOR/A	C2	112,10
125	1005	AUXILIAR BIBLIOTECA	C2	124,37
126	1006	AUXILIAR DE ZONA COORDINADOR/A	C2	124.37
127	1007	AUXILIAR DE CLÍNICA	C2	112,10
128	1008	AUXILIAR OAC	C2	124,37
129	1009	AUXILIAR TÉCNICO/A	C1	124,37
130	1010	TÉCNICO/A AUXILIAR DE INSPECCIÓN	C1	124,37
131	1011	INFORMACIÓN Y ASISTENCIA TURÍSTICA	C1	124,37
132	1012	CAPATAZ	C2	146.08
133	1101	CONSERJE DE MANTENIMIENTO	EYAP	102,17
134	1102	CONSERJE DE CULTURA	EYAP	115,71
135	1103	ORDENANZA CHÓFER	C2	115,71
136	1104	OPERARIO	EYAP	96,41
137	1106	PEÓN DE ALMACÉN	EyAP	96,41
138	1107	CONSERJE MANTENIMENTO DE INSTALAC. DEPORTIVAS	EyAP	115,71
139	1105	MONITOR/A DE NATACIÓN	C2	115,71

Página 230 de un total de 243
Página 101 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

140	**1109**	**TÉCNICO DE INFORMÁTICA**	**C1**	**124,37**

Página 231 de un total de 243
Página 102 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA



Ayuntamiento de Lebrija

Página 232 de un total de 243
Página 103 de 103
CVE: BOP-SE-2025-057017
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: COMERCIO DEL AUTOMOVIL,CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS
Expediente: 41/01/0068/2025
Fecha: 20/03/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: FRANCISCO JAVIER MORENO MURUVE
Código 41000815011981.

VISTA el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios (código 41000815011981), acordando cuestiones retributivas para el 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 6/2024, de 29 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-5617-6138-b877-2be0-ba7f-85bd-0202-41a9
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 20/03/2025 13:40 | NOTAS : F

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar el depósito del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios (código 41000815011981), acordando cuestiones retributivas para el 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-5617-6138-b877-2be0-ba7f-85bd-0202-41a9
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 20/03/2025 13:40 | NOTAS : F

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA

En la ciudad de Sevilla, siendo las 12.00 horas del día 14 de marzo de 2025, se reúnen en la Sala de Junta de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME) los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla abajo firmantes:

POR FEDEME:

D. Carlos Jacinto Marin
Dª. Ana Cañavate Cazorla

POR CCOO

D. Francisco Suarez Sayago
D. Isaac García Jimenez

POR UGT

Dª. María Águila Barrera Rico
Dª. Rocío Ramírez Jaén

Los intervinientes declaran constituida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla 2023 / 2025 y, seguidamente, atendiendo a lo establecido en el artículo número 14 de su texto articulado, así como en el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025) convienen en alcanzar los siguientes:

ACUERDOS

1) Aprobar con carácter de definitivas las cuantías correspondientes a las retribuciones mensuales aplicables en el Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla, con efecto desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025 (3%) (Anexo I).

2) Aprobar, también como definitivas, las cuantías correspondientes a las retribuciones anuales aplicables durante el año 2025 en el Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla (3 %) (Anexo II).

3) Del mismo modo, aprobar como definitivos, los importes de las “Dietas”, “Bolsa de Vacaciones” y “Plus de Transporte” para el año 2025 (1 enero a 31 de diciembre de 2025).

Dietas (Art. 17):

Media:	10,08 euros
Completa – 2 comidas:	25,30 euros
Completa con pernocta:	29,10 euros.
Bolsa de vacaciones (Art. 8):	87,37 euros.
Plus de Transporte (Art. 20):	1.03 euros

4) De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, que aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025) actualizar la clasificación de las actividades que constituyen el ámbito funcional de este Convenio Colectivo -Artículo núm. 1 de su texto-, al responder las registradas hasta la fecha a la clasificación anterior (CNAE-2009), que es la que actualmente consta en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

De esta forma, las actividades económicas que integran el ámbito funcional del Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla, atendiendo a la clasificación CNAE 2025 son las siguientes;

46.71 Comercio al por mayor de vehículos de motor
46.72 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
46.73 Comercio al por mayor de motocicletas, y repuestos y accesorios de motocicletas
46.89 Otro comercio al por mayor especializado n.c.o.p.
47.81 Comercio al por menor de vehículos de motor
47.82 Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
47.83 Comercio al por menor de motocicletas, y repuestos y accesorios de motocicletas
47.92 Actividades de servicios de intermediación para el comercio al por menor especializado
46.18 Actividades de intermediarios del comercio al por mayor de otros productos específicos

5) Registrar electrónicamente la presente Acta con todos sus contenidos y sus Anexos ante la Autoridad Laboral interesando su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

6) Autorizar a D. Francisco Javier Moreno Muruve, con NIF núm. 28.380.860 X, como presidente de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME), a los efectos de registrar por medios electrónicos la revisión salarial 2025 en el Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla, y adaptación de su ámbito funcional a la nueva Clasificación de Actividades Económicas CNAE 2025, todo ello, según lo acordado por esta Comisión Negociadora en el día de hoy 14 de marzo de 2025.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión siendo las 13.00 horas del día mencionado al comienzo redactándose la presente acta que es firmada por los señores asistentes en sus respectivas representaciones, en prueba de conformidad.

Página 236 de un total de 243
Página 4 de 6
CVE: BOP-SE-2025-057018
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ANEXO I	
CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2025 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA (+3%)	
GRUPO PRIMERO	**SALARIO MENSUAL (EUROS)**
Titulado Grado Superior	1.242,38 €
Titulado Grado Medio	1.106,08 €
Ayudante Técnico Sanitario	1.036,00 €
GRUPO SEGUNDO	
Director	1.356,90 €
Jefe de División	1.213,89 €
Jefe de Personal	1.185,25 €
Jefe de Compras	1.185,25 €
Jefe de Ventas	1.185,25 €
Encargado General	1.185,25 €
Jefe de Sucursal	1.106,08 €
Jefe de Almacén	1.106,08 €
Jefe de Grupo	1.048,75 €
Jefe Sección Mercantil	1.036,00 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	1.036,00 €
Intérprete	1.036,00 €
Viajante	1.036,00 €
Corredor	1.036,00 €
Dependiente	1.036,00 €
Dependiente Mayor	1.108,80 €
Ayudante	1.036,00 €
GRUPO TERCERO	
Director	1.356,90 €
Jefe de División	1.213,89 €
Jefe de Administración	1.140,35 €
Secretario	1.036,00 €
Contable	1.063,16 €
Jefe de Sección Administrativo	1.071,39 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	1.063,16 €
Oficial Administrativo	1.036,00 €
Auxiliar Administrativo	1.036,00 €
Auxiliar Caja	1.036,00 €
GRUPO CUARTO	
Profesional de Oficio de 1ª	1.036,00 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.036,00 €
Mozo	1.036,00 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	1.036,00 €
Diecisiete años	1.036,00 €
Mayor dieciocho años	1.036,00 €
GRUPO QUINTO	
Cobrador	1.036,00 €
Personal de Limpieza (por hora)	9,25 €

ANEXO II	
CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2025 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA. (+3%)	
GRUPO PRIMERO	**SALARIO ANUAL (EUROS)**
Titulado Grado Superior	19.878,08 €
Titulado Grado Medio	17.697,28 €
Ayudante Técnico Sanitario	16.576,00 €
GRUPO SEGUNDO	
Director	21.710,40 €
Jefe de División	19.422,24 €
Jefe de Personal	18.964,00 €
Jefe de Compras	18.964,00 €
Jefe de Ventas	18.964,00 €
Encargado General	18.964,00 €
Jefe de Sucursal	17.697,28 €
Jefe de Almacén	17.697,28 €
Jefe de Grupo	16.780,00 €
Jefe Sección Mercantil	16.576,00 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	16.576,00 €
Intérprete	16.576,00 €
Viajante	16.576,00 €
Corredor	16.576,00 €
Dependiente	16.576,00 €
Dependiente Mayor	17.740,80 €
Ayudante	16.576,00 €
GRUPO TERCERO	
Director	21.710,40 €
Jefe de División	19.422,24 €
Jefe de Administración	18.245,60 €
Secretario	16.576,00 €
Contable	17.010,56 €
Jefe de Sección Administrativo	17.142,24 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	17.010,56 €
Oficial Administrativo	16.576,00 €
Auxiliar Administrativo	16.576,00 €
Auxiliar Caja	16.576,00 €
GRUPO CUARTO	
Profesional de Oficio de 1ª	16.576,00 €
Profesional de Oficio de 2ª	16.576,00 €
Mozo	16.576,00 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	16.576,00 €
Diecisiete años	16.576,00 €
Mayor dieciocho años	16.576,00 €
GRUPO QUINTO	
Cobrador	16.576,00 €
Personal de Limpieza (por hora)	16.576,00 €

Página 238 de un total de 243
Página 6 de 6
CVE: BOP-SE-2025-057018
Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Junta de Andalucía

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos
Consejería de Política Industrial y Energía
Delegación Territorial en Sevilla

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN SEVILLA, POR LA QUE SE OTORGA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A FAVOR DE BANALES III S.L (N.I.F.: B91969873) PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA INSTALACIÓN DE GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA MEDIANTE TECNOLOGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA, EN LA MODALIDAD DE AUTOCONSUMO SIN EXCEDENTES, DENOMINADA "CUBIERTA SOLAR BANALES III", DE 800 kW DE POTENCIA INSTALADA, UBICADA EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ALCALÁ DE GUADAÍRA (SEVILLA).

Referencia: SVE/JGC/PABF
Expediente: 293.623
R.E.G.: 6.237

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 11 de noviembre de 2022, BANALES III S.L (N.I.F.: B91969873), solicita AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN para la implantación de la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología SOLAR FOTOVOLTAICA, en la modalidad de autoconsumo SIN excedentes, denominada "CUBIERTA SOLAR BANALES III", de 800 kW de potencia instalada, ubicada en el término municipal de ALCALÁ DE GUADAÍRA (Sevilla).

Segundo.- Durante la tramitación del expediente la persona solicitante ha aportado la documentación preceptiva que establece la normativa, acreditando capacidad legal, técnica y económico-financiera para la realización del proyecto.

Tercero.- La persona titular ha suscrito y aportado declaración responsable para acreditar el cumplimiento de la normativa que le es de aplicación a la instalación, según establece el artículo 53.1 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

A los anteriores antecedentes de hecho son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Esta Delegación es competente para dictar la presente resolución en virtud de las siguientes disposiciones:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías.
- Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía.
- Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto.
- Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.

Avda. de Grecia, s/n
Edif. administrativo Los Bermejales
41012 - Sevilla

T: 955 06 39 10

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	22/03/2023	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmYWWWXC98XVYDMCHY5Q8RY95BY	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía, vigente en virtud de lo dispuesto en la Disposición transitoria segunda del Decreto 163/2022, de 9 de agosto.

SEGUNDO.- Son de aplicación general al procedimiento las siguientes disposiciones:

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

TERCERO.- Son de aplicación específica al procedimiento las siguientes disposiciones:

- Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía.
- Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía.
- Ley 7/2007, de 9 de julio de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.
- Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.
- Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre, de acceso y conexión a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica.
- Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.
- 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.
- Real Decreto 244/2019, de 5 de abril, por el que se regulan las condiciones administrativas, técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica.

CUARTO.- Se han cumplido los trámites reglamentarios establecidos en:

- Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en desarrollo de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- 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.
- Real Decreto 244/2019, de 5 de abril, por el que se regulan las condiciones administrativas, técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica.
- Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.
- Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	22/03/2023	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmYWWWXC98XVYDMCHY5Q8RY95BY	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Vistos los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho anteriormente expuestos, esta Delegación, en el uso de las competencias que tiene atribuidas

RESUELVE

PRIMERO.- Otorgar Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción a favor de BANALES III S.L (N.I.F.: B91969873) para la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología Fotovoltaica, en régimen de Autoconsumo Sin Excedentes, denominada "CUBIERTA SOLAR BANALES III", con una potencia instalada de 800 kW, y ubicada en el término municipal de ALCALÁ DE GUADAÍRA (Sevilla), cuyas características principales son las siguientes:

Titular:	BANALES III S.L
N.I.F.:	B91969873
Domicilio social del titular:	Polígono Industrial Los Palillos. Calle Laguna Larga Cinco, 19, 41500 ALCALÁ DE GUADAÍRA (SEVILLA)
Denominación de la instalación:	CUBIERTA SOLAR BANALES III
Emplazamiento de la instalación:	Polígono Industrial Los Palillos. Calle Laguna Larga Cinco, 19, 41500 ALCALÁ DE GUADAÍRA (SEVILLA)
Coordenadas UTM Huso 30 (ED50):	X 245014,7 m Y 4140807,9 m.
Tecnología:	SOLAR FOTOVOLTAICA
Finalidad de la instalación:	PRODUCCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA MEDIANTE TECNOLOGÍA FOTOVOLTAICA (art. 1, subgrupo b.1.1, del 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).
Modalidad de autoconsumo:	SIN EXCEDENTES

Características de la instalación de la Instalación solar fotovoltaica.

• Instalación solar fotovoltaica constituida por 1834 módulos fotovoltaicos de 545 Wp cada uno (Jinko o similar), en condiciones STC normalizadas.

Estructuras soporte de los módulos fotovoltaicos en sistema fijo, instaladas en la cubierta del edificio mencionado.

• Cableado de distribución de la energía eléctrica y protecciones eléctricas correspondientes.

• 8 inversores de 100 kW cada uno de potencia AC máxima (tipo Huawei SUN2000-100KTL o similar), trifásicos.

• Generación eléctrica para autoconsumo con nulo vertido a la red (sin excedentes).

• Potencia instalada (pico) de generación: 999,53 kWp (art. 3 RD 413/2014).

• Potencia nominal de la instalación: 800 kW.

• CUPS consumidor asociado: ES0031105174006001TA0F

• Proyecto técnico: Visado SE2001151 de fecha 26 de Octubre de 2020 del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Andalucía Occidental, técnico titulado competente: Alfonso Garcés López-Alonso, número colegiado 5457.

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	22/03/2023	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmYWWWXC98XVYDMCHY5Q8RY95BY	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

SEGUNDO.- Esta Autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en la normativa general de aplicación derivada de la Ley 24/2013, y en particular según se establece en el Real Decreto 1955/2000, así como en el Real Decreto 413/2014, debiendo cumplir las condiciones que en los mismos se establecen, teniendo en cuenta lo siguiente antes de proceder a la puesta en servicio de la instalación:

- Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias, autorizaciones o concesiones que sean necesarias de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables. Y sólo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación. Y quedará sin efecto en el caso de que las autorizaciones o derechos que han sido preceptivas para concederla caduquen o bien queden igualmente sin efecto.
- Una vez ejecutada la instalación, el titular deberá presentar solicitud de autorización de explotación de la misma ante esta Delegación, en un plazo máximo de DOS AÑOS contados a partir del día siguiente al de la notificación de la presente resolución, y la deberá acompañar de la documentación exigible según legislación de aplicación. La mencionada autorización es imprescindible para que la instalación pueda entrar en funcionamiento.
- Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos técnicos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación. En particular, el Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09, Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23 y la Orden de 26 de marzo de 2007, por la que se aprueban las especificaciones técnicas de las instalaciones fotovoltaicas andaluzas, modificada por Resolución de 26 de marzo de 2018, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se modifica la Instrucción Técnica Componentes (ITC-FV-04) de la Orden de 26 de marzo de 2007, por la que se aprueban las especificaciones técnicas de las instalaciones fotovoltaicas andaluzas.
- La Administración podrá dejar sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se derive, según las disposiciones legales vigentes.
- El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, y en particular los establecidos por los órganos competentes en materia medioambiental, urbanística y de ordenación del territorio, pudiendo conllevar una modificación de la presente resolución.
-

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer **recurso de alzada** ante la persona titular de la Consejería de Política Industrial y Energía, en el plazo de **UN MES** contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y con el artículo 115.1 de la ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

EL SECRETARIO GENERAL DE ENERGÍA
(P.D. Resolución de 11 de marzo de 2022, BOJA, núm. 52, de 17 de marzo de 2022)
EL DELEGADO TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS
Y DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN SEVILLA

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANTONIO JOSE RAMIREZ SIERRA	22/03/2023	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmYWWWXC98XVYDMCHY5Q8RY95BY	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE SEVILLA

Extracto núm. 178901 de la convocatoria Programa Xpande 2025 - Cámara Sevilla.

BDNS (Identif.): 822063

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/822063

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla informa de la Convocatoria Pública de Ayudas Xpande para el apoyo a la expansión internacional de la PYME en la anualidad 2025, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero. *Beneficiarios.*

Pymes de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Sevilla que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. *Objeto.*

Concesión de ayudas para el diseño, desarrollo y ejecución de Planes de internacionalización en el marco del Programa Xpande, subvencionados en un 85% por FEDER.

Tercero. *Convocatoria.*

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la Sede Electrónica de la Cámara de Comercio de Sevilla https://sede.camara.es/sede/sevilla. Además, puede consultarse a través de la web https://camaradesevilla.com/programas/internacionalizacion/programa-xpande-2025.

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. *Cuantía.*

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 109.140,00 euros.

La cuantía máxima de ayuda por empresa será de 7.276 euros, sobre un presupuesto máximo elegible por empresa de 8.560 euros (8.000 euros de coste directo + 7% de costes indirectos asociados), que será pre financiado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 85%.

Estas ayudas forman parte de Programa Xpande, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 170.759,25 euros, en el marco del "Programa Plurirregional de España 2021-2027", y que incluye los servicios gratuitos de asesoramiento y seguimiento.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes se abre a las 09:00h, una vez transcurridos 5 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este Anuncio, y finalizará el día 30 de junio de 2025 a las 14:00 h, si bien el plazo podrá acortarse en caso de agotarse el presupuesto.

En Sevilla a 21 de marzo de 2025.—El Secretario General, Pedro Delgado Moreno.