



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Lunes 15 de abril de 2019

Número 87

S u m a r i o

JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE SEVILLA:

Plan de cobertura informativa de Televisión de Marchena 3

JUNTA DE ANDALUCÍA:

— Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la empresa Mercados Centrales de
Abastecimiento de Sevilla (Mercasevilla, S.A.), con vigencia
del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020 3

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:

— Comisaría de Aguas:
Expediente de modificación de características 28

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE SEVILLA:

Convocatoria de ayudas en el marco del programa TICCámaras 28

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

— Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.— Granada:
Secretaría de Gobierno:
Nombramiento del Juez de Paz sustituto de Badolatosa 29

— Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.— Sevilla:
Sala de lo Social:
Recurso núm. 33/18 29

— Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 704/18; número 7: autos 1068/18;
número 8 (refuerzo): autos 206/17; número 9 (refuerzo): autos
870/16; número 11: autos 387/18 y 699/15. 29

AYUNTAMIENTOS:

— Sevilla.—Agencia Tributaria de Sevilla: Matrícula fiscal 32

— Alcalá de Guadaíra: Modificación de ordenanza municipal. 32

— Aznalcázar: Presupuesto general ejercicio 2019. 33

— El Coronil: Expediente de modificación de créditos 33

— Mairena del Alcor: Modificación de la composición de la Junta
de Gobierno Local. 34

— Mairena del Aljarafe: Expediente de transferencia de créditos . . .	34
— Marchena: Padrones fiscales	35
— Olivares: Expedientes de modificación presupuestaria	35
— La Rinconada: Convocatoria de ayudas	36

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS:

— Consorcio de Aguas del Huesna: Modificación de ordenanza . .	40
Modificación de reglamento	40

JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE SEVILLA

Por Acuerdo del Presidente de la Junta Electoral Provincial de Sevilla se comunica a los partidos políticos y coaliciones que fueron proclamadas en la circunscripción provincial de Sevilla la puesta a disposición en la Secretaría de esta Junta Electoral Provincial en horario de Registro del Plan de Cobertura Informativa de Televisión de Marchena para las Elecciones Generales que se celebrarán el 28 de abril de 2019, haciéndoles saber que pueden formular las reclamaciones o recursos que estimen oportunos hasta las 11 horas del día 16 de abril de 2019.

En Sevilla a 12 de abril de 2019.—El Presidente, Ángel Márquez Romero.

34W-2790

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Mercasevilla, S.A.
Expediente: 41/01/0023/2019.
Fecha: 12 de marzo de 2019.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Carmen María Prior Gómez.
Código: 41001812011981.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Sevilla (Mercasevilla, S.A.) (Código 41001812011981), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020.

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

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

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

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Sevilla (Mercasevilla, S.A.) (Código 41001812011981), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020.

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

En Sevilla a 12 de marzo de 2019.—El Delegado Territorial, Francisco Javier Loscertales Fernández.

XV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE SEVILLA, MERCASEVILLA, S.A.
(2018-2020)

Acta final de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Sevilla. Mercasevilla S.A.

En la ciudad de Sevilla a 30 de enero de 2019, reunida la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Sevilla, 41020 Autovía Sevilla Málaga, km 1, siendo las 11.00 horas comparecen:

Por la Dirección de la Empresa: Don José Ramón Navarro Paniagua y doña Carmen María Prior Gómez.

Por la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras: Don Rafael Domínguez Romero (CC.OO.), don Diego Correa Macías (CC.OO) y don Javier Rambla Muñoz (CC.OO).

Se procede a la revisión del texto del XV Convenio Colectivo de Empresa, que recoge los acuerdos alcanzados en la negociación que se inició el 30 de noviembre de 2017 y celebró su última sesión el 4 de diciembre de 2018, que debido a lo denso de las

modificaciones de textos realizadas, ambas partes convienen en realizar las correcciones posteriores, en caso de detectar algún error, no percibido en la revisiones realizadas, del texto que hoy se revisa.

El presente convenio ha sido aprobado por la Comisión Ejecutiva de la empresa el 10 de diciembre de 2018 y por la asamblea de trabajadores y trabajadoras celebrada el 14 de diciembre de 2018.

Seguidamente, los comparecientes firman todas y cada una de las páginas del Convenio, y facultan al Departamento de Recursos Humanos para que proceda a la presentación del Convenio ante la autoridad laboral, a los efectos de su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, de la que se extiende las presente acta final que, en prueba de conformidad, firman los comparecientes, en el lugar y fecha «ut supra».

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa Mercasevilla S.A. y el personal de su plantilla, a excepción del personal de alta dirección.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020, prorrogándose anualmente, en tanto no se realice su denuncia en los términos previstos en el artículo 3, y teniendo efectos económicos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2018, en los términos que se especifican en el artículo 30.

Artículo 3. *Prórroga, denuncia y revisión.*

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, debiendo acompañar a la comunicación a la otra parte una propuesta con el contenido concreto de los puntos a revisar, y enviando copia de la comunicación y la propuesta a la autoridad laboral.

La Comisión Negociadora se constituirá y comenzará a negociar en el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación por la otra parte, comprometiéndose las partes a someter las discrepancias surgidas en el proceso de negociación, si no hay acuerdo antes del 1 de diciembre de cada año, a los medios de solución extrajudicial de conflictos colectivos previstos en los acuerdos interprofesionales del artículo 83 ET.

El plazo de ultraactividad será de 16 meses una vez finalizada la vigencia y denunciado el convenio, salvo acuerdo, resolución arbitral o extinción de la sociedad. La fecha de inicio del plazo de ultraactividad será el 31 de diciembre del 2020.

En caso de que al finalizar el periodo de ultraactividad no se hubiese llegado a acuerdo en la negociación del nuevo Convenio Colectivo por la Comisión Negociadora, se someterá al procedimiento de Arbitraje.

Artículo 4. *Respeto a la totalidad y adecuación a la legalidad.*

El presente Convenio forma un todo indivisible. En el supuesto de que no se ajustase a Ley alguno de los pactos establecidos, el Convenio quedará invalidado en aquella parte que contraviniese el ordenamiento vigente en cada momento, debiendo reconsiderarse por la Comisión Negociadora el contenido de dicha parte parcialmente nula en el término de un mes desde que la parte interesada pusiera en conocimiento de la otra la existencia de dicha nulidad parcial.

CAPÍTULO II

Garantía personal

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

De acuerdo con lo establecido en la legislación en vigor, durante la vigencia del presente Convenio ningún trabajador o trabajadora, a quien afecte, podrá percibir en conjunto y cómputo anual y por el concepto de retribuciones fijas y periódicas menor cantidad global que hubiese percibido en año anterior.

En consonancia con ello, la absorción o compensación que se efectúe de determinados conceptos retributivos, nunca podrá determinar, para el personal afectado por dicha absorción, menor percepción total anual que la obtenida en año anterior.

Las condiciones económicas y de otro orden fijadas en este Convenio son compensables y absorbibles en conjunto y cómputo anual con las antes existentes, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza.

Por ello, cuando los conceptos absorbibles o compensables fueran superiores al aludido incremento económico del Convenio, el referido personal conservará a su favor un plus transitorio de carácter personal por el importe de la diferencia no absorbida.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulten de aplicación a Mercasevilla S.A.

CAPÍTULO III

Comisiones

Artículo 6. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio para todas las cuestiones que se planteen en su aplicación o interpretación y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como para el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de dicha Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales del artículo 83 ET. Esta Comisión está formada por tres representantes de la empresa y tres miembros de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como el personal asesor que, en cada caso ambas partes designen.

Las reuniones para entender de cuantas cuestiones sean competencia de la Comisión, se celebrarán a instancia de una de las partes, previa convocatoria con una antelación mínima de dos días, salvo apreciación de urgencia estimada por cualquiera de las partes, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia. La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, en el plazo de dos días. Una vez constituida la Comisión, se publicará en los tablones de anuncios lista de sus componentes, para conocimiento del personal. El personal podrá formular consultas a la Comisión, a través de los componentes de la misma.

Artículo 7. *Comisión de Ascensos.*

La Comisión de Ascensos será la encargada de formular a la Dirección de la Empresa las propuestas de ascensos del personal fijo de la empresa y de juzgar los exámenes de ascensos de dicho personal.

Estará compuesta por:

- Un/a Presidente/a, un/a Secretario/a y dos Vocales –éstos de similar o superior grupo profesional al del puesto a cubrir– designados por la Dirección de la Empresa.
- Y dos Vocales nombrados por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Las normas por las que se regirá esta Comisión son las siguientes:

1. Tendrán voz y voto el/la Presidente/a y los Vocales; el/la Secretario/a sólo tendrá voz.
2. Al menos dos días hábiles antes de la fecha de convocatoria pública del ascenso quedarán constituidos nominalmente los componentes de la misma, con sus respectivos suplentes.
3. Para que las decisiones de la Comisión sean válidas ésta deberá actuar en pleno y colegiadamente, siendo necesario que asistan a sus actos, al menos, tres de sus miembros con voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los/las asistentes. Las ausencias deberán ser debidamente justificadas ante la Comisión y subsanadas con la asistencia del o los suplentes respectivos. En lo no previsto en este artículo respecto del funcionamiento de la Comisión se estará a lo dispuesto en la Ley 30/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
4. En su sesión constitutiva la Comisión definirá el tipo de pruebas objetivas directamente relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar para cada ascenso, a realizar por las personas aspirantes; nombrará la o las personas que deba(n) elaborar o diseñar cada una de dichas pruebas, temarios en su caso y establecerá los criterios de valoración de las mismas y de los méritos de los candidatos. Asimismo, establecerá el calendario de sus actuaciones y cuantos otros requisitos y acuerdos considere oportunos. En todo caso se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las personas nombradas para la elaboración o diseño de las pruebas, temarios en su caso, serán personas que conocerán las funciones y responsabilidades del puesto a cubrir.

En todo caso, se hará una prueba de 30 preguntas tipo test sobre los Reglamentos Internos vigentes. Para superar esta prueba se tendrán que responder correctamente como mínimo 25 preguntas.

5. Las reuniones serán convocadas por el/la Secretario/a mediante la correspondiente citación y previa consulta a los miembros de la Comisión. Los/las asistentes a las reuniones de la Comisión deberán guardar sigilo sobre el contenido de sus deliberaciones.
6. El/la Secretario/a podrá admitir las solicitudes presentadas cuando todas ellas cumplan los requisitos exigidos. En otro caso se reunirá la Comisión para este trámite.
7. En el día hábil siguiente a la sesión de valoración se publicarán los resultados.
8. Las personas aspirantes podrán reclamar contra las decisiones de la Comisión cuando exista vicio grave en el procedimiento que afecte a los resultados, o cuando éstos sean manifiestamente erróneos, dentro de los cinco días hábiles siguientes al acto que se pretenda recurrir. Las reclamaciones hechas por las personas aspirantes, que podrán ir acompañadas de Informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa dentro de los quince días hábiles siguientes. En caso de disconformidad con la Resolución de la Dirección se podrá ejercitar las acciones legales que procedan.
9. El ascenso obtenido surtirá efectos desde el día que la Dirección establezca, a la vista de la propuesta de la Comisión.
10. No será válido el ascenso otorgado sin atenerse a lo establecido en el presente artículo.

Artículo 8. *Comisión Social y de Formación.*

Esta Comisión, que estará integrada por seis miembros, tres elegidos por la Dirección de la Empresa, y otros tres designados por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, entenderá de las siguientes materias:

- a) Elaboración, promoción y seguimiento de los planes de formación del personal.
- b) Otorgamiento de becas, bolsas de estudio y subvenciones de cursos de perfeccionamiento profesional, en todo el sistema de enseñanza reglada y oficial, incluido el nivel universitario.
- c) Estudio y propuesta a la Dirección General para el otorgamiento de posibles premios a la iniciativa o sugerencias.
- d) Estudio, valoración y propuestas de premios al personal, en sus posibles casos.
- e) Estudiar y proponer a la Dirección la concesión de ayudas o subvenciones para actividades socio-culturales para el conjunto del personal, a propuesta de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. Estas ayudas no podrán rebasar un determinado porcentaje de la dotación total, porcentaje que establecerá la propia Comisión Social.
- f) La empresa dotará con nueve mil ciento veinte con veinticuatro (9.120,24 €) máximos anuales, un fondo para el otorgamiento de lo anteriormente señalado. El importe sobrante de un año incrementará la dotación correspondiente al año siguiente.
- g) El personal que hayan obtenido ayudas del apartado b), salvo la de ESO, a través de la Comisión Social, que en total superen los 842,29 €, vendrán obligados a devolverlas íntegramente a la empresa si cesaran en la misma dentro de los dos años siguientes a la concesión de la última ayuda. Las cantidades devueltas revertirán a la Comisión Social.

Asimismo, deberán devolver las cantidades concedidas quienes abandonen los cursos para los que se le concedió la ayuda.

La Dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras consideran prioritario fomentar la formación profesional en el seno de la empresa. Para ello y a través de la Comisión Social y de Formación promoverán la realización de acciones de formación en los distintos servicios de la empresa, a fin de mejorar la profesionalidad de la plantilla.

Ambas partes se adhieren a los Acuerdos de Formación Continua en la empresa y se comprometen a recabar de FORCEM y demás organismos competentes las ayudas previstas para el desarrollo de las acciones formativas.

La Comisión funcionará por consenso, aprobará todos los extremos del plan de formación antes de la presentación de la solicitud de ayudas. Del mismo modo, se dotará de unas normas de funcionamiento que deberá contener y regular los siguientes aspectos:

- Afectará a todos el personal al que se les aplica el convenio.
- Regulación de ayudas para estudios universitarios a los descendientes de primer grado.

- La dotación que hace referencia al apartado f) se distribuirá entre los aspectos, sociales, formación y ayudas médicas no incluidas en la Seguridad Social.

Artículo 9. *Comisión de Bolsa.*

La Comisión de Bolsa será la encargada de realizar los criterios y procedimientos por los que se regirá la Bolsa de Contratación regulada en el artículo 20, con respeto a los principios de mérito, igualdad, capacidad y publicidad.

La Comisión de Bolsa estará compuesta por:

- Un/a Presidente/a, un/a Secretario/a y dos Vocales –éstos de igual o superior grupo profesional al del puesto a cubrir– designados por la Dirección de la Empresa.
- Y dos Vocales nombrados por la representación legal de los trabajadores/ras.

Para cada miembro de la Comisión podrá designarse un suplente.

Las normas por las que se regirá esta Comisión son las siguientes:

1. Tendrán voz y voto el/la Presidente/a y los Vocales; el/la Secretario/a sólo tendrá voz.
2. Al menos dos meses antes de la fecha de convocatoria pública del concurso-examen quedarán constituidos nominalmente los componentes de la misma, con sus respectivos suplentes.
3. Para que las decisiones de la Comisión sean válidas ésta deberá actuar en pleno y colegiadamente, siendo necesario que asistan a sus actos, al menos, tres de sus miembros con voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los/las asistentes. Las ausencias deberán ser debidamente justificadas ante la Comisión y subsanadas con la asistencia del o los suplentes respectivos.
4. En su sesión constitutiva la Comisión establecerá el calendario de sus actuaciones y cuantos otros requisitos y acuerdos considere oportunos (tipo de pruebas, personas que deban elaborar o diseñar cada una de dichas pruebas, temarios, criterios de valoración y méritos de los candidatos). En todo caso se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo realizará un Reglamento de incompatibilidades, sobre la pertenencia a esta Comisión.

Las personas nombradas para la elaboración o diseño de las pruebas, temarios en su caso, serán personas que conocerán las funciones y responsabilidades del puesto a cubrir.

Para determinadas pruebas específicas la Comisión podrá asistirse de consultoras especializadas.

En todo caso, se hará una prueba de como mínimo 30 preguntas tipo test sobre los Reglamentos Internos vigentes, con un mínimo de acierto del 80%.

5. Las reuniones serán convocadas por el/la Secretario/a mediante la correspondiente citación y previa consulta a los miembros de la Comisión. Los/las asistentes a las reuniones de la Comisión deberán guardar sigilo sobre el contenido de sus deliberaciones.

CAPÍTULO IV

Titulaciones y vacantes

Artículo 10. *Titulaciones.*

El personal actualmente en plantilla, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su actual grupo profesional excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

En los casos de nuevo ingreso, se exigirá la titulación adecuada al puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con las condiciones de la convocatoria y programa de las pruebas a realizar para la plaza a cubrir.

Artículo 11. *Vacantes.*

Se considera vacante el puesto de trabajo fijo que queda sin cubrir de forma indefinida por haber cesado definitivamente en la empresa el trabajador o trabajadora que lo ocupaba.

También puede declararse vacante el puesto de un trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria.

Declarada expresamente la vacante, para cubrirla se constituirá la Comisión de Vacantes, que tendrá la misma composición, normas de funcionamiento y procedimiento de reclamación que la Comisión regulada en el art. 7, pero referido todo ello a las pruebas y méritos exigidos para cubrir dicho puesto.

La Comisión llevará a cabo la convocatoria de concurso-examen, que estará abierta a todo el personal de la empresa.

No será válida la cobertura de vacantes sin atenerse a lo establecido en el presente artículo.

En el supuesto de que el resultado del concurso-examen fuera declarar desierto el mismo, se procederá a convocarlo con carácter público exigiéndose, al menos, los mismos requisitos que para la convocatoria de carácter restringido.

Declarada la vacante, y en tanto no se cubra definitivamente, será desempeñada transitoriamente por el trabajador o trabajadora más antiguos en el grupo profesional inmediatamente inferior del Servicio al que la misma esté adscrita, salvo circunstancias especiales de las que la Dirección dará cuenta a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras dentro de los cinco días hábiles siguientes a la adopción de su decisión.

En caso de amortización de un puesto de trabajo se dará audiencia previa a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulten de aplicación de Mercasevilla S.A.

Antes de la terminación del segundo trimestre de 2019 se convocará la Comisión de Vacantes con el objeto de proceder a cubrir como mínimo las vacantes producidas desde el año 2014, siempre que ello no conlleve un incremento de la estructura organizativa actual. No obstante, respetando las limitaciones presupuestarias en materia retributiva la Dirección de la Empresa podrá asignarlos a distinto Grupo Profesional, atendiendo a las funciones realizadas y perfiles requeridos, y siempre que la legislación aplicable en materia de contratación de personal en el sector público permita estas contrataciones.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio se mantendrá, como mínimo, la plantilla existente en el año 2014, salvo que sea necesaria su adaptación, conforme a la legislación vigente y de aplicación a Mercasevilla S.A.

CAPÍTULO V *Organización del trabajo*

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa y, en su ámbito, de los responsables de los Servicios, y se inspirará en los criterios y objetivos marcados por la Dirección General de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

A efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes, los responsables de cada Servicio se reunirán, en cada caso, con el personal afectado y sus representantes, salvo circunstancias especiales.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras de un Servicio que se vaya a someter a cambios en cuanto a organización, asignación de trabajos, modificaciones en la plantilla, etc., serán oídos preceptivamente por el responsable del Servicio correspondiente y, en su caso, por la Dirección General. En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en los arts. 41 y 64.4 del E. T.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del XV Convenio Colectivo de Mercasevilla estará clasificado en los grupos que se establecen en el anexo II del presente Convenio.

Se entiende por grupo profesional el que aglutina unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas y responsabilidades.

Artículo 13. *Movilidad.*

El personal se adscribe a los grupos profesionales establecidos en el anexo II (Sistema de clasificación profesional), a los que queda referida la movilidad funcional.

El personal podrá ser trasladado a cualquiera de los Servicios que integran la empresa, en base al principio de unidad de empresa que rige en la misma.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del personal de la empresa.

El cambio dentro del grupo profesional podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de seis meses ininterrumpidos.

El cambio a horario distinto en el mismo servicio por necesidades del trabajo sólo requerirá comunicarlo al trabajador con dos días de antelación, salvo los supuestos excepcionales de fuerza mayor e incapacidad temporal.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador o trabajadora afectados, lo que requerirá solicitud escrita del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se asignará el grupo profesional y salario del nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y el personal, en cuyo caso se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.
- c) Por disminución de la capacidad física del personal por desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, o cualquier otra causa distinta a la jubilación. El personal seguirá percibiendo el salario base y antigüedad correspondiente a su grupo profesional, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.
- d) Por necesidades del Servicio en los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de los Servicios o Unidad, condiciones antieconómicas de los mismos, saturación de las jornadas del personal, agrupación de instalaciones, servicios o personal en función de una mayor productividad, o cualesquiera otras causas de naturaleza análoga. El personal seguirá percibiendo el salario base y antigüedad correspondiente a su grupo profesional, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En todo caso, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El personal, cuando no haya carga de trabajo suficiente en el Servicio al que pertenezca, por circunstancias que no sean puramente coyunturales y constatada fehacientemente dicha falta de trabajo, podrá ser enviado a otros servicios para continuar en ellos la jornada de trabajo.

La empresa proporcionará al personal la formación necesaria para adaptarse a las nuevas funciones, en su caso.

Artículo 14. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

En caso de que un trabajador o trabajadora realizara funciones o tareas de rango superior dentro de su grupo profesional, distintas de las que tenga asignadas y la situación se prolongara durante ocho meses ininterrumpidos, en un período de doce meses, o dieciséis meses alternos en un período de veinticuatro meses, sin que la causa de ello sea la suspensión del contrato del titular del puesto de trabajo del grupo profesional superior, la empresa convocará la Comisión de Ascensos. Se considera interrupción a estos efectos: Las vacaciones, permisos retribuidos e incapacidad transitoria no superior a 30 días naturales.

El trabajador o trabajadora que realice funciones de grupo superior al grupo profesional que tenga reconocido por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional del trabajador o trabajadora, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá informar de su decisión y de las razones de ésta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No obstante, si las funciones realizadas conllevasen la percepción de un complemento de puesto de trabajo, éste será percibido por el personal, con independencia de su grupo profesional de origen.

Artículo 15. *Mejora de la productividad.*

Para conseguir uniformidad en la iniciación y terminación de las labores de todo el personal de la empresa, éstos deberán presentarse en el lugar de trabajo con la suficiente antelación para estar preparados a fin de iniciarlo a la hora exacta de su comienzo.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, el personal interrumpirá su labor, salvo en los casos de disponibilidad horaria que exige las características especiales de determinados puestos de trabajo por especial dedicación, cuando proceda; igualmente en los casos excepcionales en que por exigirlo el trabajo del momento, deban permanecer en el mismo, si bien satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de descanso compensatorio.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá establecer los controles de entradas y salidas que estime pertinente, mediante relojes marcadores y otros procedimientos adecuados.

La Dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y el personal en general, se obligan a colaborar para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Asimismo, colaborarán en la mejora continua de la calidad del servicio prestado, y de la imagen pública de la empresa, eliminando las actuaciones que la menoscaben, suprimiendo los defectos o las deficiencias que en la prestación del mismo se puedan producir, y aportando cuantas sugerencias contribuyan a ello.

Artículo 16. *Escalafón y plantilla.*

El Departamento de Personal elaborará anualmente el Escalafón del personal fijo referido al 31 de diciembre de cada año, que estará de manifiesto en dicho Departamento con el fin de que quien se interese lo conozca y pueda formular cuantas alegaciones estime oportuno. En el mismo se expresará el nombre y apellidos de cada miembro de la plantilla, su fecha de nacimiento, grupo profesional y antigüedad en la empresa, y se entregará copia a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO VI

Ingresos, contratación y períodos de prueba

Artículo 17. *Ingresos.*

Cuando se declare una vacante en la plantilla fija de la empresa, ésta lo publicará en los tablones de anuncios, previa comunicación al Comité de Empresa, con cinco días de antelación como mínimo a la constitución de la Comisión de Vacantes.

Tendrán prioridad las personas incluidas en bolsa de trabajo.

La empresa dispondrá, siempre que lo estime necesario, de toda clase de exámenes, pruebas psicotécnicas y reconocimientos médicos, siempre con observancia de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo el personal será informado a su ingreso de sus derechos y obligaciones, de los riesgos del trabajo y de las medidas de prevención y protección de obligado cumplimiento, y se le entregará un ejemplar del presente Convenio.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulte de aplicación a Mercasevilla S.A.

Artículo 18. *Contratación.*

Como consecuencia de la libertad de empresa garantizada en el art. 38 de la Constitución, compete a la Dirección de la Empresa la libre facultad de contratar, procediendo en todos los casos de conformidad con lo establecido en las leyes vigentes y normas contenidas en el presente Convenio.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras será informada puntualmente de todos los ingresos que se realicen.

Cualquier acuerdo existente, o que pueda existir, al margen del Convenio, sobre contratación, se entenderá siempre sin menoscabo de la facultad recogida en el párrafo primero, por lo que, en caso de discrepancia sobre su aplicación corresponde a la empresa la decisión definitiva.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulte de aplicación a Mercasevilla S.A.

Artículo 19. *Período de prueba.*

El personal de plantilla que sea promocionado o cambiado de puesto de trabajo, por iniciativa propia o de la empresa, estará exento del período de prueba. No se incluyen a este respecto, el personal Técnico de Grado Superior o Medio, Jefes o Jefas y otros puestos de mando, que serán confirmados en el cargo a los dos meses de su desempeño con carácter interino.

El período de prueba se fija en quince días para el personal sin cualificación; tres meses para el personal de cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y en seis meses para el personal titulado.

Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrán los mismos derechos y obligaciones que el fijo en plantilla, sin perjuicio de que en cualquier momento cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo sin dar lugar a indemnización.

La situación de incapacidad temporal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Una vez terminado el período de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante el mismo.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulte de aplicación a Mercasevilla S.A.

Artículo 20. *Ceses. Preaviso.*

El personal que cese voluntariamente en la empresa, deberá comunicarlo por escrito, y con acuse de recibo por parte del superior, con quince días de antelación.

En el supuesto de no cumplirse el plazo de preaviso la empresa podrá descontar de su liquidación, el importe del total de sus retribuciones y Seguridad Social a cargo de la misma correspondientes a los días de retraso.

Todo el personal, cualquiera que sea su condición en la empresa, podrá ser cesado por las causas previstas de extinción en la legislación vigente, a la que se ajustará en cualquier caso de cese, informándose a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 21. *Contratos de duración determinada.*

En lo referente a la regulación de esta materia habrá de estarse al contenido del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general aplicables.

No obstante, cuando la prestación de Servicios a los usuarios y usuarias se vea afectada de forma grave por la falta de personal y teniendo en cuenta los recursos económicos disponibles se podrán realizar contrataciones temporales con el fin de que se puedan ejercer las competencias y funciones de acuerdo a estándares razonables de manera que puedan satisfacerse básicamente las demandas de los usuarios, acreditándose que existe una necesidad urgente e inaplazable de recurrir a la contratación temporal.

Para cubrir las necesidades de contratación de duración determinada, las partes acuerdan la creación de una Bolsa de Contratación la cual se configurará durante el primer trimestre de 2019 para el caso de los Agentes de Mercado. Para los casos del personal Administrativo y Mandos Intermedios se realizará cuando surja la necesidad.

La incorporación de personas en esa Bolsa se realizará mediante concurso-examen para cubrir el grupo de Agentes de Mercado. Los criterios y procedimientos se regirán por la Comisión de Bolsa, establecidos en el art. 9 del presente Convenio.

La empresa, una vez decidida la contratación de duración determinada, deberá realizarla de entre los componentes de la Bolsa de Contratación, respetando el orden de llamada de la misma.

La Bolsa establecerá las normas para penalizar a los integrantes de la misma que no atendieran al requerimiento de incorporación y un régimen de incompatibilidades para los integrantes de la Comisión.

En todo caso, esta Bolsa de contratación estará inspirada en los principios constitucionales de acceso al empleo público.

CAPÍTULO VII

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, a excepción de los trabajos a turnos que serán de 1.696 h anuales de trabajo efectivo.

Las partes acuerdan aplicar la jornada laboral semanal y su adaptación al cómputo anual que se pacten en el conjunto de la Corporación Municipal y empresas municipales. (35 horas semanales de trabajo efectivo a excepción de los trabajos a turnos que serán de 1.583 horas anuales de trabajo efectivo.)

La aplicación de la jornada de 35 horas se elevará para su aprobación a la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla.

La jornada ordinaria diaria no excederá de diez horas, salvo supuestos excepcionales en que por necesidades ineludibles del trabajo se podrá ampliar a once horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá, al menos, doce horas de descanso.

Estas previsiones estarán sujetas a la normativa presupuestaria y demás que resulten de aplicación a Mercasevilla S.A.

Artículo 23. *Calendario laboral.*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cada Servicio podrá adecuar el calendario laboral en función de las necesidades de la prestación del servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 24. *Turnos.*

En atención a la naturaleza de la actividad de la empresa se estima necesaria la existencia de turnos de trabajo y, en algunos casos, durante los siete días de la semana.

Se confeccionará por la Jefatura del Servicio un calendario de turnos una vez publicado el calendario definitivo de vacaciones. Este calendario deberá conllevar una distribución de rotatividad entre los distintos turnos, que serán equitativos entre todo el personal del servicio correspondiente, siempre que la adecuación del perfil necesario lo permita.

Cuando la empresa se vea obligada a reajustar los turnos a sus necesidades lo llevará a cabo con arreglo a las siguientes normas:

- El cambio de turnos se preavisará con cuatro días de antelación y el ajuste del horario de los mismos con dos días, salvo los supuestos excepcionales derivados de fuerza mayor e incapacidad temporal.
- Una vez fijados los turnos de trabajo, las horas que excedan de 1.696 horas anuales (o la adaptación de estas horas al cómputo anual que se pacte en el conjunto de la Corporación Municipal y empresas municipales) se compensarán obligatoriamente con descanso en la cuantía de una hora por hora de exceso.
- En los trabajos a turnos el personal del turno saliente no podrá abandonar el trabajo hasta que sea relevado por el del turno entrante. Caso de que éste no se incorpore puntualmente, la empresa deberá buscar su sustitución de forma que el personal del turno saliente no esté obligado a permanecer más de una hora sin ser sustituido. Esta hora se compensará como hora extraordinaria.
- Salvo circunstancias emergentes, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- Todo el personal que realice jornada continuada, tendrá derecho a disfrutar dentro de la misma y con el concepto de tiempo efectivo de trabajo, de veinte minutos «de bocadillo». El disfrute de dicho descanso no podrá afectar al normal desenvolvimiento de cada Servicio.
- El personal que preste efectivamente sus servicios en la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán la cantidad de 46,66 € por cada uno de dichos días. A estos efectos se entienden comprendidos los que estén trabajando, finalicen o empiecen su jornada a las 24 horas de los días 24 y 31 de diciembre.
- El personal a los que se les haya tenido que cambiar el turno previsto en el calendario anual, en más de cinco ocasiones percibirán en compensación cinco días de descanso al año, salvo que el cambio de turno se haya realizado a propuesta del personal interesado en el cambio, en este caso no tendría ninguna compensación.

La modificación del horario en adelante o retraso hasta tres horas no supone cambio de turno a los efectos de lo regulado en este apartado letra g) ni será considerado modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La fecha del disfrute se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, y en las fechas en las que el servicio lo permita.

Artículo 25. *Descanso semanal.*

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de lo estipulado en el art. 22 de este Convenio.

Para el personal a turnos, se atemperará el descanso semanal a las exigencias del Servicio, con obligatoriedad de la rotación del mismo, salvo acuerdo de las partes interesadas.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, podrán regularse «guardias» en los servicios en que fuere necesario, sin que la suma de la jornada laboral ordinaria más la correspondiente a dichas guardias supere la jornada anual.

El personal que por necesidades del servicio fuese llamado con menor antelación de 48 horas para sustituir a un trabajador o trabajadora que figure en cuadrante desde el viernes a las 22.00 horas hasta el sábado a las 6.00 horas o desde el sábado a las 6.00 horas hasta el sábado a las 14.00 horas en el control de entrada, se le compensará con un día de descanso por cada día que sustituya, con independencia de la recuperación de su día de descanso correspondiente.

La fecha de disfrute del día compensatorio, se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, y en las fechas en las que el servicio lo permita.

Artículo 26. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

El personal tendrá derecho a los permisos o reducción de jornada por lactancia, hospitalización de recién nacidos, guarda legal de menores, discapacitados o cuidado de familiares, y adopción o acogimiento en los mismos términos regulados en los artículos 37.4, 5 y 6 E.T.

Artículo 27. *Vacaciones anuales.*

1.- El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período anual de treinta días de vacaciones, con percepción de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base fijado para el grupo profesional en el presente Convenio.
- Complemento por antigüedad, premio extraordinario y premio a la constancia.
- Plus de no absentismo, en la cuantía o porcentaje percibido por el personal en los tres meses inmediatamente anteriores al mes de disfrute de las vacaciones.
- Complemento art. 34 (puesto de trabajo).
- Complemento art. 35 (ad personam).
- Plus de nocturnidad.

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. No obstante, el personal podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera del período señalado, siéndole concedidas si las necesidades del servicio lo permiten. En cualquier caso, el disfrute de las vacaciones en el citado período viene condicionado a las necesidades de la empresa, por lo que en el supuesto de que por dicha circunstancia el personal hubiere de realizar tal disfrute en período distinto al fijado, tendrá derecho a cuatro días más por todo el período, o los días que proporcionalmente correspondan caso de que las vacaciones a disfrutar «extemporáneamente» sean inferiores; de la fijación de vacaciones fuera del período mencionado, se dará conocimiento a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se entenderá a todos los efectos disfrute «extemporáneo», el cambio por necesidades del servicio de la empresa del período de vacaciones ya acordado con el personal.

3.- En los Servicios en que haya que establecer turnos para el disfrute de las vacaciones se tendrá en cuenta la rotación de los mismos.

4.- El personal de nuevo ingreso, así como aquel que se reincorpore a la empresa una vez finalizado un período de suspensión de contrato previsto en la legislación, disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o de incorporación hasta el 31 de diciembre del mismo año, excepto en la reincorporación debida a I.T., maternidad del progenitor que haya suspendido el contrato por esta causa, paternidad y a huelga legal, que tendrá derecho al período completo de vacaciones anuales.

5.- El disfrute de las vacaciones no podrá comenzar ni en festivo, ni en domingo, ni en día de descanso, y se interrumpirá en los supuestos en el que el personal sea dado de baja por enfermedad, siempre que acredite tal extremo ante la empresa mediante documento oficial de la Seguridad Social; una vez cause alta, continuará el disfrute de las vacaciones hasta la terminación de la fecha fijada, y el disfrute de las que quedaren pendientes será fijado teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, sin que ello suponga derecho alguno para el personal de compensación de mayor número de días.

6.- A partir del uno de diciembre de cada año el personal informará a la empresa de las fechas en que deseen disfrutar sus vacaciones en el año siguiente, en cuyo mes de enero, y previo conocimiento de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, se expondrá en los Servicios respectivos el cuadro de vacaciones anuales, con indicación de la fecha de inicio y terminación, siempre teniendo en cuenta las incompatibilidades de puestos de trabajo y garantizándose que los servicios queden debidamente atendidos. El personal dispondrá de ocho días a partir de la publicación, para poder reclamar. De los cuadros definitivos de vacaciones de los distintos servicios se entregará copia a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

7.- Todos los empleados fijos de la empresa podrán fraccionar sus vacaciones, sustituyéndolas por periodos en cuyo cómputo total el trabajador o trabajadora permanezcan de vacaciones veintidós días efectivos de trabajo, entendiéndose como tales todos los días del período vacacional en los que el trabajador o trabajadora hubieran tenido que acudir a su puesto de trabajo de no estar de vacaciones, siempre en fecha en que las necesidades del servicio lo permitan, y encajen en todo momento en el calendario de vacaciones.

Artículo 28. *Licencias.*

1.- Retribuidas:

El personal, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Veintidós días, por razón de matrimonio.
- b) Tres días, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente o familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad; por alumbramiento de la esposa o persona con quien conviva maritalmente, adopción de un hijo o hija e interrupción voluntaria del embarazo.
- c) Cuatro días, por muerte de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente o familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.
- d) Dos días por muerte de familiares en segundo grado de afinidad y consanguinidad, según anexo V.
- e) Dos días, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de hermano/hermana, abuelo/abuela y nieto/nieta.
- f) Un día, el de la celebración de matrimonio de hijo/hija, padre/madre o hermano/hermana.
- g) Dos días, por traslado de domicilio.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Un día, por intervención quirúrgica de carácter ambulatoria que no necesite pernoctación, de cónyuge o hijo/hija.

- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k) Por el tiempo indispensable, como máximo de doce horas al año, por consulta a Médico de cabecera.
- l) Por el tiempo indispensable, con un máximo de cuarenta horas al año, por consulta a Especialistas de la Seguridad Social, por prescripción del Médico de Medicina General.
- m) Muy excepcionalmente, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquel personal que se halle en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, por un plazo no superior a quince días. Durante dicho período la retribución consistirá en salario base más antigüedad.
- n) Dos días por asuntos particulares. Estos días se podrán disponer siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este nuevo apartado n) será de aplicación a partir del año 2019.

En los supuestos previstos en los apartados b) a h), ambos inclusive, el permiso se podrá ampliar a un día más cuando hubiera de realizarse un desplazamiento superior a los 200 kilómetros de distancia y de dos días, si la distancia supera los 400 kilómetros.

Los días de permisos anteriormente señalados, se deberán disfrutar en los días de producirse el hecho causante. Excepcionalmente se podrá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, desplazar el disfrute de los mismos a otros días, si por motivos organizativos de los servicios o necesidades de cuidado familiar, así lo aconsejarán.

En el supuesto de que el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral diaria del trabajador o trabajadora, la empresa compensará dicho día a estos como descanso retribuido dentro de los 5 días laborables siguientes al hecho, siempre que el trabajador o trabajadora acrediten documentalmente mediante el parte de urgencias correspondiente que el motivo que genera el permiso retribuido ha sido conocido por el mismo una vez finalizada ya su jornada diaria de trabajo.

La concreción del disfrute de dicha jornada a compensar será potestad de la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio.

2.- Por alumbramiento o adopción:

La trabajadora en estado de embarazo, en el supuesto de parto, abandonará el trabajo durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hija/hijo a partir del segundo, período de suspensión del contrato que se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante dicho período percibirá las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social, complementándose por la empresa hasta el salario base más antigüedad.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hija/hijo a partir del segundo.

La duración de la suspensión será también de dieciséis semanas en caso de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando éstos sean discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes».

3.- Licencias no retribuidas:

La Dirección de la Empresa podrá conceder discrecionalmente al personal, licencias sin percibo de haberes, cuando lo soliciten. En cualquier caso, dichas licencias no podrán superar el período máximo de tres meses y no podrán solicitarse nuevamente hasta que haya transcurrido un año desde la anterior concesión. Esta licencia se computará como período trabajado a los efectos de antigüedad en la empresa, suspendiéndose el contrato de trabajo durante dicho período.

La empresa concederá permiso para concurrir a exámenes, previo aviso y justificación y por el tiempo necesario para la realización de dicho examen.

Artículo 29. Excedencias.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore.

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades: voluntaria, forzosa, para el cuidado de familiares, por enfermedad y por suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1.- Excedencia voluntaria:

- a) Es la que se concede a petición del trabajador o trabajadora por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto.
- b) Podrá pasar a situación de excedencia voluntaria todo trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y siempre que la Dirección otorgara la misma.
- c) La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir, mientras dure, retribución alguna de la empresa.
- d) Las solicitudes se elevarán, al menos, con veinte días de antelación al momento en que se desee iniciarla, figurando en las mismas la fecha de comienzo y el tiempo de excedencia solicitado.
- e) Si el trabajador o trabajadora no solicita el reingreso, al menos un mes antes de terminar el plazo señalado para la excedencia que disfrutaba, perderá todo derecho al puesto de trabajo.
- f) En caso de excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora que solicita su reincorporación durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Una vez producida la excedencia, se analizará el caso concreto, en cuanto a promoción interna y necesidades del servicio, cubriéndose la vacante producida, por el tiempo de excedencia solicitado, con la modalidad de contratación temporal, que la legislación vigente permita, salvo que, por razones técnicas, organizativas, económicas, o jurídicas no fuera posible, en cuyo caso la empresa deberá justificarlo.
- g) Al terminar el primer año de excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional, si no hubiese trabajadores o trabajadoras en situación de excedencia forzosa. Asimismo, a opción del trabajador o trabajadora, podrá ocupar plaza de inferior grupo profesional si la hubiera, hasta que haya vacante en su grupo profesional. En tal caso cobrará las retribuciones atribuidas a dicho grupo profesional.

2.- Excedencia forzosa:

- a) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.
- b) Esta excedencia se concederá al personal en el que concurren algunas de las siguientes circunstancias:
 - Por designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - Por ostentar cargo sindical de relevancia provincial, regional o nacional en cualquiera de sus modalidades, previa certificación del Sindicato o Confederación al que pertenezca, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c) El reingreso al trabajo deberá ser solicitado en el término de un mes, desde el cese en el cargo. Dicho reingreso no procederá si el excedente hubiere solicitado el mismo fuera del plazo fijado en el párrafo anterior.

3.- Por cuidado de familiares:

La trabajadora que, terminado su período legal de descanso por maternidad, solicite la excedencia durante un período no superior a tres años, sin solución de continuidad, para atender al cuidado de su hijo, 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, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo o similar al término de dicha excedencia, siempre que la reincorporación se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de aquélla. Si no solicitare el reingreso con la antelación relacionada, perderá todo derecho al puesto de trabajo.

Esta excedencia podrá ser solicitada indistintamente por el padre o por la madre. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El personal también tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante ese período tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siempre que solicite la reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la finalización de aquélla. Si no solicitare el reingreso con la antelación relacionada, perderá todo derecho al puesto de trabajo.

Todo ello de conformidad con el art. 46 del E.T.

4.- Por enfermedad:

Serán considerados en situación de excedencia forzosa, el personal enfermo desde la terminación de la incapacidad temporal y hasta tanto no sea dado de alta por la Seguridad Social o Mutua. En el supuesto de que no declarasen inválido, el trabajador o trabajadora se reintegrarán al trabajo en el plazo de tres días desde que tuviere conocimiento de tal declaración. No procederá el reingreso si el excedente no solicitare el mismo en el plazo fijado en el párrafo anterior.

5.- Por suspensión con reserva de puesto de trabajo:

La privación de libertad del trabajador o trabajadora mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto.

La reincorporación al puesto de trabajo se realizará en el plazo de tres días desde el momento en que quede en libertad. No procederá tal reincorporación en el supuesto de que el trabajador no solicitare la misma en el plazo fijado en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VIII

*Retribuciones*Artículo 30. *Revisión salarial.*

En el año 2018, las retribuciones se incrementarán el 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 de incremento salarial.

En relación a lo establecido en el artículo 18, apartado 2 de la Ley de Presupuestos del Estado, de 4 de julio de 2018, sobre el incremento adicional del 0,2% de la masa salarial para el 2018 se acuerda estudiar en el ejercicio 2019 proyectos que mejoren la eficiencia y productividad a los que les será asignado este importe de la masa salarial así como el porcentaje que para los mismos fines se acuerde para ejercicios futuros por la LPGE.

Para el resto de los años de vigencia del convenio, se estará a lo establecido como máximo en la LPGE siempre que la sociedad reúna los requisitos regulados para ello.

Artículo 31. *Salario base.*

Es el sueldo que corresponde al grupo profesional del personal, por jornada completa y durante 2018 y 2019, cuya cuantía se especifica en la Tabla Salarial correspondiente que figura como anexo I del Convenio.

Artículo 32. *Complementos de antigüedad.*

1.- El personal que viene percibiendo un complemento de antigüedad lo mantiene y se actualizará cada año en la cuantía resultante de lo dispuesto en el art. 30.

No obstante, se considera como un complemento de carácter personal la cantidad que en la actualidad vienen percibiendo los trabajadores o trabajadoras conforme a lo establecido en Convenios anteriores en concepto de complemento de antigüedad. Dicho complemento «ad personam» se extinguirá al finalizar la relación laboral del trabajador en cuestión.

El personal que se incorpore a la plantilla fija a partir de la entrada en vigor del VII Convenio no devengarán complemento de antigüedad.

2.- El personal ingresado en la empresa con anterioridad a la vigencia del Estatuto de los Trabajadores y por el concepto de «derechos adquiridos», tendrán derecho a percibir:

- a) Un aumento gradual denominado «Premio Extraordinario», a los veinte años de servicios ininterrumpidos.
- b) Un «Premio a la Constancia», al cumplir los cuarenta años de servicios ininterrumpidos.

El valor de los anteriores premios se recoge en el anexo IV del mismo.

Para la concesión de tales premios será necesario que el trabajador o trabajadora carezca de nota desfavorable en su expediente personal y, en caso de cancelación de la misma, su percepción será desde la cancelación.

Artículo 33. *Plus de no absentismo.*

Lo percibirán todo el personal que en el mes no tenga ninguna falta de asistencia, y su cuantía mensual en 2018 ascenderá a la cantidad de:

- 104,40 € durante los meses de enero a junio de 2018.
- Y de 104,66 € durante los meses de julio a diciembre de 2018.

La cuantía del incremento del plus de no absentismo para los siguientes años será igual al porcentaje establecido en el art. 30.

El mes al que se refiere el párrafo primero de este artículo se computará como meses naturales.

No se consideran faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- Horas sindicales.
- Vacaciones.
- Permisos retribuidos del art. 28, apartados a) a j) y el apartado n).
- Maternidad.
- Paternidad.
- IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Huelga legal.

Todas las demás faltas de asistencia, cualquiera que sea su causa, sean justificadas o no, tendrán como consecuencia el no percibo de este plus:

- Una falta de asistencia en el mes determinará el percibo del 50% del plus correspondiente a ese mes.
- Con dos faltas se percibirá solamente el 25% del plus de no absentismo mensual.
- Con tres faltas se perderá íntegramente el plus de no absentismo mensual.

El personal no fijo de plantilla, que percibe el plus en proporción al tiempo trabajado en el mes, dejará de percibirlo en los casos anteriormente establecidos, aplicando los porcentajes a la cuantía del plus correspondiente.

La cantidad global detrída o no abonada al personal, por este concepto, se incrementarán linealmente al siguiente año, en el plus de productividad que hace referencia el artículo 37 de la siguiente forma: El total de la cantidad no abonada se distribuirá a partes iguales entre el personal que tenga derecho al percibo de dicho plus de productividad conforme al artículo 37.

Artículo 34. *Complemento de puesto de trabajo.*

Es aquel que se percibe en razón a determinadas funciones de un concreto puesto de trabajo. El mismo tiene carácter fijo y mensual, salvo en los supuestos a que hace referencia el artículo 13 de este Convenio.

Este complemento dejará de percibirse y devengarse por cambio de puesto de trabajo. Se incrementa anualmente en los términos previsto en el artículo 30 de este Convenio.

Los puestos de trabajo y/o funciones que han de concurrir para justificar el devengo del citado complemento y sus correspondientes importes son los siguientes:

<i>Grupo profesional Agentes de Mercado con complemento hora</i>	<i>Euros/hora a 31/07/2018</i>	<i>Euros/hora a 31/12/2018</i>
Agente de Mercado que gestione el género directo.	0,4254	0,4265
Agente de Mercado que coordine las tareas de limpieza, mantenimiento y todo tipo de obras e instalaciones que se hagan en la Unidad Alimentaria, supervisando la prestación de servicios de la empresas subcontratadas.	1,5186	1,5224
Agente de Mercado que realice las funciones de supervisión de los agentes de mercado en el control de entrada y en las naves.	0,2491	0,2498
Agente de Mercado que realice las funciones de arqueo de caja de los controles de acceso.	0,5334	0,5348
Agente de Mercado con responsabilidades ante cualquier eventualidad informática en su turno por sus conocimientos informáticos.	0,4816	0,4828

Artículo 35. *Complemento ad personam.*

En cumplimiento de la disposición arbitral tercera del laudo dictado con fecha 14 de febrero de 2014, mediante acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo S.A. de fecha 7 de agosto de 2014 se procede a adaptar el sistema de retribución al nuevo sistema de clasificación profesional. Con objeto y finalidad de mantener o reducir merma de condiciones retributivas, se establece un complemento ad personam para algunos trabajadores y trabajadoras relacionados en el anexo I del presente convenio.

Asimismo, se acuerda que en relación a los complementos ad personam hay que indicar:

- La periodicidad de 16 mensualidades.
- Y que dicho complemento ad personam se tiene en cuenta para el complemento de la IT establecido en el artículo 40.

Artículo 36. *Complemento de nocturnidad.*

El personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno cuya cuantía es el 25% del salario base fijado en este Convenio, en función del número de horas trabajadas en dicho período nocturno.

El valor hora a efectos de este plus resulta de la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora} = \text{Salario base mensual} / 30 / 7,5.$$

Y el plus/hora será: valor hora por 0,25.

Artículo 37. *Plus de productividad.*

El personal que durante el año natural no falte al trabajo ningún día, percibirán un plus de productividad, en la cuantía de 116,17 €/anuales desde enero a junio de 2018 y 116,45 €/anuales a partir de julio de 2018, que se abonará el 15 de mayo del año siguiente. Esta cuantía será de 450 € anuales, siempre que lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la normativa presupuestaria de aplicación.

Este Plus lo cobrarán, el personal que en el año natural en función de la siguiente escala:

- Si no falta ningún día, el 100% del plus.
- Si falta 1 día el 50% del plus.
- Si falta 2 días el 25% del plus.
- No percibiéndose en caso de falta 3 a más días.

A los efectos de no asistencia al trabajo, no se tendrán en cuenta las ausencias producidas por huelga legal, permiso sindical, vacaciones, licencias del art. 28 desde el apartado a) hasta el j) ambos inclusive, apartado n) y baja maternal.

Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal sujeto al presente Convenio, tendrán derecho a la percepción de cuatro pagas extraordinarias, que habrán de abonarse los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre; cada una de ellas por la cuantía de treinta días de salario base más antigüedad, premio extraordinario y premio a la constancia.

Se abonarán en proporción al tiempo trabajado durante su período de devengo y mediante nóminas extraordinarias.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

1.— Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales, quedando únicamente las de carácter estructural que, por necesidades del servicio de absoluto y obligado cumplimiento, son necesarias realizar.

2.— Tendrán carácter de horas estructurales las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros en las instalaciones que integran la Unidad Alimentaria, así como los daños extraordinarios y de urgente reparación, o las causadas por fuerza mayor; las que se realicen en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser sustituida por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3.— La realización de las horas extraordinarias estructurales se llevará a cabo conforme al artículo 35 ET y legislación vigente concordante.

4.— Las horas que se trabajen por encima de las 1.696 horas anuales de trabajo efectivo (o la adaptación de estas horas al cómputo anual que se pacte en el conjunto de la Corporación Municipal y empresas municipales), computadas de conformidad con el artículo 22 del Convenio, se compensarán obligatoriamente con descanso en la cuantía de una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada. La Comisión Paritaria del Convenio verá este tema al final de cada año.

Artículo 40. *Bolsa de vacaciones.*

La empresa abonará anualmente a los trabajadores y trabajadoras el concepto salarial denominado bolsa de vacaciones. El abono de dicha cantidad se efectuará el día 15 de abril de cada año, con independencia de cualquier modificación que pudiese experimentar el Calendario Laboral.

Para el año 2018 la cantidad correspondiente de la bolsa queda actualizada de la siguiente forma:

- 1.090,06 €/anuales. A partir del mes de julio de 2018 esta cantidad se verá incrementada en un 0,25% más con respecto a 2017.

CAPÍTULO IX

Otras condiciones de trabajo

Artículo 41. *Incapacidad temporal.*

1.— Por enfermedad o accidente no laboral:

a) Todo el personal de la empresa que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá, con cargo a la empresa, desde el primer día de producirse tal situación, un complemento de la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que sumado a la misma, complete hasta el 100 por ciento del salario base, antigüedad, premio extraordinario, premio a la constancia, complemento de puesto de trabajo del mes anterior a la baja y complemento ad personam.

b) El incremento especificado en el apartado anterior, se abonará por la empresa durante el plazo de seis meses, dentro de un período de 12 meses, a contar desde la fecha de la baja por enfermedad o accidente no laboral. Finalizado el plazo aludido, si la situación continúa, el personal sólo percibirá las retribuciones básicas concedidas por la legislación común.

2.— Por accidente laboral o enfermedad profesional:

En el supuesto de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional, el personal percibirá un complemento en cuantía tal que, sumado a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, le garantice el 100 por ciento de sus haberes fijos desde el primer día de baja, entendidos dichos haberes por el salario base, antigüedad, premio a la constancia, plus nocturno y complementos de puesto de trabajo del mes anterior a la baja y complemento ad personam, vigentes en cada momento. El trabajador que en base al art. 13 de este Convenio estuviese realizando trabajo de grupo profesional superior, en caso de accidente laboral, percibirá el aludido incremento en función del grupo profesional que ejerciese en el momento mismo del accidente y en proporción al tiempo que hubiese desarrollado dicho grupo profesional en los doce meses anteriores.

En cuanto a la determinación de la naturaleza de enfermedad profesional, habrá de estarse al informe que sobre este extremo formule el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En todos los supuestos de enfermedad o accidente, la Jefatura del Departamento o Servicio a que pertenezca el empleado, o la Dirección de Personal, en cualquier caso, y por resolución de la Dirección General, podrá suspenderse el abono del complemento que se regula, dando conocimiento al Comité de Empresa, en los siguientes casos:

- Por no presentar dentro de los plazos legales los partes de baja, confirmación semanal y alta de la Seguridad Social, (partes de baja y alta, dos días; y partes de confirmación, tres días; contados a partir del siguiente al de la expedición de los mismos). Los partes de baja, alta y confirmación se entregarán personalmente por parte del trabajador o trabajadora enfermos en los plazos establecidos, salvo dispensa médica expresa.
- Cuando se compruebe la existencia de enfermedad fingida o prolongación de la situación de baja por incumplimiento de las prescripciones médicas e, igualmente, si el personal incapacitado no acudiera a la mutua, todo ello sin causa justificada.

Artículo 42. *Cambio de puesto de trabajo por reducción de capacidad.*

El personal que debido al desempeño de su trabajo habitual contrajese algún tipo de incapacidad para continuar desarrollando adecuadamente ese trabajo, será destinado a puestos más acordes a sus condiciones.

El personal en estas circunstancias tendrá derecho a conservar su grupo profesional, así como el salario base y antigüedad de la misma, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto de trabajo.

Será preceptiva la presentación de certificación médica acreditativa de las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

El personal destinado a un nuevo puesto por estos motivos deberá someterse a un proceso de capacitación y adaptación al nuevo puesto de trabajo acorde a las nuevas funciones a desarrollar.

La alternativa ofrecida por la empresa será incompatible con la percepción por el trabajador de prestación de incapacidad permanente de la Seguridad Social.

Artículo 43. *Jubilación.*

1.- El personal que reúna los requisitos necesarios para acogerse a la jubilación parcial, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes, siempre que sea aplicable legalmente, podrá acceder a dicha forma de jubilación, estando la empresa obligada, en su caso, a cumplir los requisitos de contratación de otro trabajador o trabajadora, de acuerdo con lo que establezca la LPGE, la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio valorará la propuesta del trabajador o trabajadora sobre la distribución de la jornada laboral debiéndose preferentemente ésta a la acumulación del trabajo a un periodo concreto del año.

2.- Con motivo de la supresión en convenios anteriores, de los aspectos que regulaba, referente a Jubilación, por aplicación de la DA 10.ª del ET, de conformidad con DT 5.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sin perjuicio de los compromisos pendientes de cumplimiento en relación con el fondo de pensiones y el importe actualizado, provisionado para este fin, ambas partes acuerdan emplazarse a su negociación, una vez se haya culminado la cobertura de vacantes y la creación de la Bolsa de Contratación, prevista en el presente Convenio.

CAPÍTULO X

Abono de retribuciones

Artículo 44. *Forma y periodicidad.*

1.- El pago de los conceptos económicos que cada trabajador y trabajadora tenga derecho a percibir en nóminas, será abonado con carácter mensual, con un anticipo quincenal de 300 € para el personal que así lo solicite, que se compensará en la nómina única de final de mes.

2.- Los pagos se harán efectivos mediante el correspondiente recibo de salarios y domiciliación bancaria.

3.- El pago se efectuará los días 30 de cada mes y en febrero el 27. Si coincidiera con festivo o sábado o domingo, se abonará el día laborable anterior. Las cantidades a abonar tendrán fecha valor como máximo del 29 del mes a que corresponda el pago.

4.- Las gratificaciones extraordinarias que se establecen en el artículo 38 del presente Convenio, se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año y se abonarán mediante nóminas extraordinarias.

Artículo 45. *Nóminas complementarias.*

Para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad a la fecha de cierre de datos de nóminas e igualmente para el abono de cualquier complemento o regularización que existiese, se confeccionará dentro de la primera decena del mes una nómina complementaria para abonar o reajustar los devengos, prestaciones o retenciones de la nómina ordinaria del mes anterior, consignándose en la siguiente nómina ordinaria.

CAPÍTULO XI

Atenciones socio-laborales

Artículo 46. *Anticipos.*

El personal fijo de la empresa podrá solicitar anticipos, y la empresa, previa justificación de la necesidad aludida, los concederá conforme a las siguientes normas:

1.- La empresa mantendrá para este fin un fondo de cuantía ascendente a 44.004,53 €. Cubierto este saldo, las nuevas solicitudes de anticipos que se produzcan se atenderán con las cantidades resultantes de la amortización mensual de los anticipos concedidos, por riguroso orden de recepción de la solicitud en el Registro del Departamento de Personal.

2.- En casos inaplazables, por demostrada emergencia e imposibilidad del solicitante para solventar su necesidad en plazo inmediato por otros conductos ajenos a la empresa, ésta podrá dar trato preferente en la concesión del anticipo, previo informe razonado ala Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, y si el saldo del fondo para este fin lo permite.

3.- La cuantía de dichos anticipos, no podrá exceder de mil doscientos euros (1.200 €) por solicitante, y el reintegro, sin interés de ninguna clase y cualquiera que sea su cuantía, se efectuará mediante retenciones en las nóminas mensuales y las cuatro extraordinarias, en el plazo máximo de dieciséis pagas, pudiendo reducirse a voluntad del interesado.

4.- Será preciso para poder solicitar el anticipo, además de la justificación preceptiva de la necesidad, que hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde la amortización del anterior.

5.- El cese, por cualquier causa, del trabajador o trabajadora en la empresa, determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación que le corresponda.

Artículo 47. *Ayudas sociales.*

a) Ayuda a personas con discapacidad psíquica y/o física.

El personal tendrá derecho a una ayuda mensual ascendente como máximo a noventa y cuatro con cincuenta céntimos de euros (94,50 €) por cada hijo/hija con discapacidad que tengan. En el supuesto de que los hijos/hijas estuvieran internados o asistan a algún centro especializado, la empresa estudiará las peticiones de ayuda económica que se le formulen para hacer frente a estos gastos extraordinarios, pudiendo conceder subvenciones permanentes o por una sola vez, en la medida de lo posible.

En todo caso, para tener derecho a estas prestaciones el empleado tendrá que acreditar la situación del hijo o hijos afectados, mediante las certificaciones expedidas por los organismos competentes, así como los gastos extraordinarios a los que, por esta causa, tenga que hacer frente.

La ayuda mensual referida se mantendrá en tanto persistan las condiciones establecidas en este artículo, y, en caso de que el trabajador o trabajadora se jubilen, mientras ostenten la condición de pensionistas. En este último caso la cuantía de la ayuda será la existente en el momento de la jubilación, que permanecerá inalterable.

La cuantía máxima anual que la empresa destinará a estas ayudas no podrá superar la cantidad de ocho mil trescientos sesenta y uno con setenta y ocho céntimos de euros (8.361,78 €).

b) Ayuda para medicinas y aparatos especiales.

El personal que tenga hijos/hijas y/o cónyuge con enfermedades crónicas que requieran un gasto económico continuado en medicinas y aparatos especiales al mismo tiempo, tienen derecho a percibir de la empresa una única ayuda de hasta cuarenta y uno con cuarenta céntimos de euros (41,40 €), mensuales como máximo, siempre que dichos gastos sean debidamente justificados cada mes.

Esta cantidad se abonará con cargo al fondo previsto en el apartado a), se abonará mientras se den los requisitos antes expuestos y el trabajador permanezca en activo en la empresa, y será incompatible con la percepción de la ayuda a personas con discapacidad psíquica y/o física, por lo que la empresa sólo abonará a cada trabajador o trabajadora afectados una ayuda.

c) Complemento de invalidez permanente y fallecimiento.

El personal afectado por este Convenio, tendrán derecho a que la empresa suscriba una póliza de seguro colectivo, que cubra las contingencias de fallecimiento, la de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, de todo el personal en alta o situación asimilada y que sea legalmente asegurable. Para dichos supuestos, la cobertura prevista será de 18.180 € para cada caso.

d) Servicio de atención socio-jurídico.

Ante cualquier problema jurídico-social, el personal podrá, dentro del horario de trabajo, acudir al Departamento de Recursos Humanos, para recibir una primera orientación y asesoramiento inicial sobre cualquier consulta que necesite, obligándose la empresa, en estos casos, guardar el preceptivo sigilo profesional y confidencialidad

Artículo 48. *Actividades socio-culturales.*

La empresa acogerá y fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales, recreativas, deportivas y de relaciones con otros Mercas, prestando en todos los casos la colaboración técnica, económica y jurídica para conseguir estos objetivos.

Artículo 49. *Perfeccionamiento profesional.*

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.- Cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por la empresa o en concierto con centros oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión Social y de Formación fueran de interés para el personal. En estos casos, el personal tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia regular a los cursos, así como para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, durante los días de su celebración.

2.- Cursos de reconversión y capacitación profesional que la empresa organizará, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional del Servicio.

3.- La Comisión Social y de Formación entenderá, conocerá y planificará sobre todo lo relacionado en los puntos anteriores.

4.- El personal que recibiera una especialización o reciclaje profesional con cargo a la empresa para realizar un trabajo específico en la misma, estarán obligados a permanecer a su servicio durante el plazo de dos años a partir del comienzo de su actividad en dicho trabajo específico. Si la relación laboral cesara antes del plazo fijado, por causa imputable al personal, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente al coste total de la formación impartida.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

Artículo 50. *Reconocimiento médico.*

Se llevará a cabo un reconocimiento médico anual a todo el personal de la empresa en función de los riesgos inherentes al trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los mismos conllevarán las pruebas de mamografía anualmente para las trabajadoras mayores de 40 años con factores de riesgo, y una vez cada dos años en caso contrario, y las pruebas P.S.A. para detección de cáncer de próstata para los trabajadores mayores de 50 años. Para el personal operador de pantalla, la empresa llevará a cabo una revisión anual de capacidad de visión.

Tales reconocimientos médicos se realizarán en horas de trabajo comprometiéndose la empresa a ampliar las fechas de reconocimientos médicos para que puedan realizarse en tales horas; en caso de que por causas excepcionales se tuviera que realizar en días de descanso, se dará en compensación un día de descanso a determinar entre las partes.

Artículo 51. *Vestuario y prendas de trabajo.*

La empresa facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

En cualquier caso y momento, la empresa proveerá al personal que se acuerde, de las prendas de trabajo que resulten necesarias para la específica labor que desarrollen, adecuando las mismas a las funciones a desempeñar y teniendo siempre en cuenta criterios de funcionalidad y estética, para lo que se oirá al Delegado o Delegada de Prevención y, en su caso, al propio personal.

La Comisión de Vestuarios, deberá de unificar las prendas de trabajo, tanto como sea posible, con el fin de racionalizar costos y mostrar una imagen corporativa del conjunto de la empresa.

Las prendas necesarias para cada Servicio o puesto de trabajo, en cantidad y tiempo, son las acordadas en la Comisión de Vestuarios, acuerdo que figura como Anexo del presente Convenio. Asimismo la empresa proporcionará al personal sujeto a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

El personal viene obligado en todo momento durante la prestación del trabajo a usar los medios de protección y las prendas de trabajo facilitados por la empresa, así como a mantenerlos en buen estado de conservación.

Artículo 52. *Vigilancia del riesgo.*

El Delegado o Delegada de Prevención, solicitará para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, presunto o demostrado, medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajos que por sus características o condiciones de mayor exposición o riesgo para el personal, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular.

El personal viene obligado a observar en el desarrollo de su trabajo cuantas medidas de precaución y prevención sean necesarias para evitar riesgos de accidentes.

Artículo 53. *El Delegado de Prevención.*

El Delegado o Delegada de Prevención se designará según las reglas del artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo las competencias, facultades y garantías en el ejercicio de sus funciones que le reconocen los artículos 36 y 37 de la mencionada ley.

La empresa asume la obligación de trasladar al Delegado o Delegada de Prevención, por propia iniciativa, toda la información que obre en su poder sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de prevención.

Los Delegados o Delegadas de Prevención serán, en todo caso, elegidos por y entre los Delegados o Delegadas de Personal.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 54. *Clasificación de faltas.*

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, mediante la Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas clasificadas en: leves, graves y muy graves.

Artículo 55. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación, durante un período de un mes.
3. Despilfarro de material y descuido en la conservación de los útiles o prendas de trabajo, que produzcan deterioro leve de éstos.
4. No atender a los usuarios y usuarias de los Servicios públicos con la debida diligencia y corrección, siempre que no se perjudique gravemente la imagen de la empresa. Si incurriera en insultos se considerará como falta grave o muy grave.
5. Discusiones con los compañeros o compañeras de trabajo, que alteren la buena marcha del servicio. Si tales discusiones produjeran alteración grave o escándalo notorio, podrán considerarse como falta grave o muy grave, en función de las circunstancias concurrentes.
6. Descuidos, demoras y errores, por negligencia, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perjuicio o perturbación grave en el servicio.
7. Falta de aseo personal, arrojar desperdicios fuera de los lugares destinados a tal fin. Acudir al trabajo, de forma ocasional, en condiciones inadecuadas para su correcta prestación, tales como el consumo excesivo de alcohol, drogas o circunstancias análogas.
8. No presentar, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el parte médico de baja, o, cuando no haya baja, el parte médico oficial que acredite la incapacidad para el trabajo, o en setenta y dos horas los partes de confirmación de la misma, cuando falte al trabajo por motivo de enfermedad o accidente.
9. No comunicar con la debida puntualidad los cambios de domicilio y demás experimentados en la familia, así como no comunicar con antelación suficiente la inasistencia al trabajo por causa justificada o la reincorporación tras una ausencia, salvo que se acredite la imposibilidad de la comunicación. No comunicar de forma inmediata al superior el accidente de trabajo y sus circunstancias.
10. No cumplimentar cada día los controles de entrada y/o salidas del trabajo.
11. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve periodo de tiempo, siempre que no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.

Artículo 56. *Faltas graves.*

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve, en el plazo de tres meses, siempre que haya habido amonestación escrita.
2. Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación.
3. Faltar de 2 a 4 días al trabajo, sin justificación, durante el período de un mes.
4. El abandono del puesto de trabajo o la falta de atención debida al trabajo encomendado, y la desobediencia a superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cause un perjuicio notorio al servicio.
5. La ocultación maliciosa de datos a la empresa, o su falseamiento que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión, salario o cualquier complemento salarial, a la investigación de las causas de los accidentes de trabajo o de los desperfectos o pérdidas observados en enseres o dependencias de la Unidad.
6. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando o firmando por estos, quedando incluida la complicidad en el hecho.
7. Participar en riñas o juegos en lugares de trabajo.
8. Inutilización, deterioro o pérdida de material, herramientas, enseres, mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
9. La realización de trabajos por cuenta ajena a la empresa, durante la jornada laboral establecida.
10. Escribir o fijar lettereros, carteles, o «pintadas» en el mobiliario, cristales, paredes o dependencias, interiores o exteriores, de la empresa. Si los mismos fueran ofensivos para instituciones, empresas y usuarios, o cualquiera de sus trabajadores, la falta será calificada como muy grave.
11. La desobediencia a superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cause un perjuicio notorio al servicio, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa, o comportase riesgo de accidentes para las personas, en cuyos casos será considerada como falta muy grave.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia y/o reiteración en falta grave, en el período de un año.
2. Diez o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación.
3. Más de cuatro días alternos, o tres días consecutivos, de falta de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el período de un mes.
4. Fraude, abuso de confianza o deslealtad, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros o compañera o a cualquier otra persona o entidad, dentro de la Unidad Alimentaria o durante el servicio, quedando incluida la complicidad en la comisión del hecho.
5. Destrozar o causar desperfectos, intencionadamente, en productos, útiles, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como del resto de personal o de usuarios y usuarias de la Unidad Alimentaria.
6. Efectuar competencia a la empresa o a los usuarios de la misma, sin previa autorización, así como falsear datos en los documentos de control de trabajo y la violación del sigilo profesional.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes y jefas, compañeros y compañeras, subordinados y subordinadas, y usuarios y usuarias, así como a los familiares respectivos.
9. La desobediencia a las órdenes de los superiores, o a las normas e instrucciones dictadas por la empresa o sus responsables, con arreglo a las leyes y normas vigentes, así como la inducción a la misma.
10. El abandono o desentendimiento del trabajo, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.
11. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
12. Los casos de condena firme por delitos cometidos dentro o fuera de la empresa.
13. Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con compañeros o compañeras de trabajo o usuarios o usuarias de la Unidad Alimentaria.
14. El acoso sexual y las coacciones.
15. La inobservancia reiterada de las normas de seguridad en el trabajo, o la no utilización reiterada de los medios y medidas de prevención y protección establecidos; la inobservancia de los servicios mínimos acordados con o dictados por la Autoridad competente en caso de huelga.

Artículo 58. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas, serán las siguientes:

1.- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2.- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- b) Inhabilitación para ascender de grupo profesional por un período no superior a tres años.

3.- Faltas muy graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis días a seis meses.
- b) Inhabilitación para ascender de grupo profesional por un período no superior a seis años.
- c) Traslado forzoso de Servicio, con pérdidas de los derechos del puesto de trabajo.
- d) Despido.

Artículo 59. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*

1.- Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción competente.

2.- En las sanciones por faltas graves y muy graves, tendrán audiencia previa a la imposición de las mismas los representantes legales de los trabajadores, y las Secciones Sindicales en las que afecten a afiliados a Centrales reconocidas, mientras mantengan su existencia en la empresa.

3.- Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 60. *Prescripción de faltas.*

De conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente al efecto y respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 61. *Cancelación.*

1.- El personal acogido a este Convenio, a efectos de constancia en expediente personal, obtendrá de la empresa la cancelación de las sanciones impuestas con motivo de faltas cometidas con anterioridad, siempre que hubiesen observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y haya transcurrido desde la imposición de aquella dos meses, si fuera leve; cuatro meses, si fuera grave, y ocho meses, para las muy graves. Para la cancelación de faltas de distinta conceptualización, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- a) Procederá en el caso de que se hayan cometido dos faltas graves y tres leves, respetándose los plazos indicados.
- b) No procederá cuando se hayan cometido tres faltas graves y una o más leves.
- c) Tampoco procederá cuando cometida una falta muy grave, se haya incurrido en la comisión de otra, u otras, de distinta o igual grupo profesional

2.- El procedimiento para llevar a efecto la cancelación de las faltas, se iniciará por escrito formulado por el personal sancionado a la empresa, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio, por concurrir en el mismo alguna de las causas o supuestos en los que proceden la cancelación de faltas.

Artículo 62. *Abuso de autoridad.*

Se considera abuso de autoridad, la comisión por el personal superior jerárquicamente de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del personal reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada, ya sea de orden material o moral.

La representación legal y la representación sindical podrán solicitar, mediante escrito razonado, la remoción y/o sanción de la persona que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de su autoridad.

En su caso, la empresa iniciará el oportuno expediente en un plazo de diez días, a partir de la notificación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Caso de que no se iniciara el expediente en dicho plazo, el personal perjudicado dará cuenta por escrito, en un plazo no superior a quince días y por conducto de la representación legal o representante sindical, en su caso, a la autoridad competente.

Artículo 63. *Gastos de defensa judicial.*

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora tenga que hacer frente a un proceso judicial derivado de la gestión de sus funciones, y resultara absuelto, la empresa podría hacerse cargo de los gastos judiciales en los que pudiera haber incurrido dicho trabajador hasta un límite de 15.380,60 € siempre que existiera acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, y en caso de que no sea satisfecho por una compañía de seguros o sufragados con las costas del procedimiento a cargo del/la demandante. La empresa no hará ningún desembolso hasta que no exista sentencia firme que absuelva al trabajador o trabajadora o se archive el procedimiento. Además, será necesaria la presentación por parte del trabajador o trabajadora del debido justificante de los gastos incurridos, junto la documentación que acredite el archivo del procedimiento o la absolución por sentencia firme de los cargos que se les imputaban.

CAPÍTULO XIV

Relaciones y otras cuestiones

Artículo 64. *Sistemas de comunicación.*

Las partes contratantes de este Convenio coinciden en la manifiesta importancia de los medios de comunicación en todo conjunto social, entendiéndose también que la eficacia de las comunicaciones depende, en gran parte, de la confianza que el personal tenga de que la empresa acoge y estudia las ideas y opiniones que son aportadas. Conscientes de ello, ambas partes acuerdan abordar con la mayor premura la implantación de todos o algunos de los siguientes sistemas: buzones de iniciativas y sugerencias; periódico de empresa; boletines, circulares y cartas; cuestionarios-encuestas; entrevistas y consultas; reuniones; coloquios, conferencias o charlas.

La empresa subvencionará un periódico de información a los trabajadores, la representación legal de los trabajadores será la encargada de nombrar el consejo de redacción de dicho periódico, consejo que estará compuesto al menos por tres personas de la empresa, siendo necesario que cualquier miembro del consejo, sea personal de la empresa, El importe de la subvención será de mil treinta y siete euros (1.037 €) año, en materiales para su confección, propiedad de la empresa.

Artículo 65. *Aparcamiento para vehículos.*

La empresa delimitará aparcamientos protegidos, destinados a vehículos particulares del personal de la misma, anexos a sus lugares o dependencias de trabajo, mediante señalizaciones o acotamientos que aseguren la exclusividad de su uso, arbitrando los medios, dentro de lo factible, que permitan llevar a la práctica la finalidad propuesta.

CAPÍTULO XV

Derechos de representación colectiva

Artículo 66. *Competencias de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.*

Sobre los derechos de representación colectiva personificada en la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, capítulos primero y segundo.

Cuando se produzca la adaptación del órgano de representación legal de los trabajadores y trabajadoras al tamaño de plantilla resultante de los procesos de reestructuración en marcha, se garantizará a los representantes legales que resulten de dicho proceso los mismos derechos legales reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados o Delegadas de Personal dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales retribuidas, que podrán utilizar con los únicos requisitos de preavisar, con la antelación necesaria, a la Dirección del Servicio al que estén adscritos, de la ausencia del trabajo y posterior justificación. El montante de horas podrá ser disfrutado por uno o más Delegados o Delegadas de Personal. El disfrute de la acumulación será comunicado al Departamento de Personal.

El incremento de crédito sindical desde las 15 horas mensuales retribuidas hasta las 40 horas mensuales retribuidas, no puede conllevar un aumento en el costo de la masa salarial y se aplicará una vez adaptada la Representación Legal de los trabajadores a la plantilla actual de la empresa.

La Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras se compromete a llevar a cabo el proceso de adaptación correspondiente a la plantilla actual de la empresa. Todo ello sin perjuicio de lo que dispongan las leyes de Presupuestos Generales del Estado sobre la materia, así como el artículo 10 del RD Ley 20/2012, de 13 de julio.

El personal dispondrá de 8 horas anuales de trabajo retribuidas para la asistencia a las asambleas de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 67. *Secciones sindicales.*

En todo cuanto afecte a materia sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de 1985, de Libertad Sindical, y demás legislación vigente.

Artículo 68. *Representante de los trabajadores y trabajadoras en el Consejo de Administración de la empresa.*

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras elegirá de entre sus miembros al Representante de los trabajadores y trabajadoras en el Consejo de Administración, que asistirá a sus reuniones con voz, pero sin voto.

La duración de su mandato será, como máximo, la de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cesando en el mismo por renuncia, dimisión, cese o revocación de dicho cargo o del cargo electivo de representante legal de los trabajadores y trabajadoras.

El nombramiento de dicho Representante será comunicado al Consejo de Administración de la empresa, tomando posesión provisional de su cargo en la primera reunión que del mismo se celebre, hasta su ratificación por la Junta General de la Sociedad.

CAPÍTULO XVI

*Otras materias*Artículo 69. *Economato.*

La empresa facilitará el acceso del personal a un economato. El personal podrá comprar 188,29 € por mes, en dicho economato, descontándose a fin de mes de su nómina y abonándose al economato. Dicha cantidad en el mes de diciembre será de 188,29 € y 188,29 € de la paga extra.

Artículo 70. *Salario mínimo.*

Ningún trabajador independientemente del tipo de contrato que tenga, cobrará cantidad global inferior al salario mínimo establecido en este Convenio en las tablas anexas.

Quedan exceptuados de lo anterior los contratados a tiempo parcial que percibirán el salario en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 71. *Despido disciplinario improcedente.*

En caso de despido disciplinario declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, la indemnización será de 60 días por año de servicio, con el tope máximo de 42 mensualidades.

Artículo 72. *Caseta de FERIA.*

La empresa gestionará el montaje y desmontaje de la caseta de FERIA, abonando las tasas de instalación de la misma y controlando que los precios de venta de artículos y calidades sean los más beneficiosos para el personal, de todo lo cual se hará partícipe a la Representación Legal de los trabajadores. Igualmente proveerá de los medios necesarios para su buen funcionamiento durante los días de FERIA.

Artículo 73. *Ley de Protección de Datos.*

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales se aplicará lo establecido en el anexo VIII.

Artículo 74. *Código de conducta.*

Se acuerda la implantación del código de conducta que se anexa en el anexo IX.

CAPÍTULO XVII

*Procedimientos de solución de conflictos*Artículo 75. *Procedimiento de solución de conflictos.*

Las partes consideran conveniente establecer cauces de solución de sus discrepancias que eviten una litigiosidad judicial o una conflictividad innecesaria.

A tal fin acuerdan que en los conflictos colectivos, tanto jurídicos como de intereses, que se puedan originar en el seno o al margen de la negociación colectiva, se convocará –de no estar abierto otro cauce de diálogo– la Comisión de Interpretación y Vigilancia, en cuyo seno, y bajo el compromiso de negociar de buena fe, se tratará de resolver el problema.

De no lograrse, el personal y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

Una vez agotada esta vía sin que se logre la solución del conflicto individual y/o colectivo, y no antes, podrán iniciarse los trámites legales ante la jurisdicción laboral en caso de conflictos individuales, y utilizarse, en su caso, el procedimiento de conflictos colectivos o la huelga.

Son partes, a estos efectos, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la representación legal de la empresa.

Disposiciones transitorias.

Primera.—En lo relativo a la creación de complementos por conocimiento y representación, que se ha debatido en el transcurso de las negociaciones, sin que se haya producido acuerdo y que ambas partes consideran conveniente, se acuerda negociar los mismos en el año 2019, una vez culminado la cobertura de vacantes y creación de la bolsa de trabajo prevista en el presente Convenio.

Segunda.—En lo relativo al importe provisionado en virtud de convenios anteriores, para la creación de un fondo de pensiones actualizado conforme al listado de créditos definitivo del informe de la Administración Concursal reducido en el importe de la quita aprobado en el convenio de acreedores (10%), se acuerda negociar los mismos en el año 2019 una vez culminado la cobertura de vacantes y creación de la bolsa de trabajo prevista en el presente Convenio.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de trabajo, será de aplicación, en cada caso, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables a Mercasevilla S.A.

ANEXO I. TABLA DE RETRIBUCIONES FIJAS POR GRUPO PROFESIONAL

Año 2018. Salarios incrementados con 1,5% desde enero de 2018 a junio de 2018.

<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus de no absentismo</i>	<i>Bolsa de vacaciones</i>
Agente Mercado	1.257,50	104,40	1.090,06
Administrativo/a	1.301,68	104,40	1.090,06
Mando Intermedio	2.272,78	104,40	1.090,06
Director/a	3.973,12	104,40	1.090,06

Año 2018. Salarios incrementados con 0,25% desde julio 2018 a diciembre 2018.

<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus de no absentismo</i>	<i>Bolsa de vacaciones</i>
Agente Mercado	1.260,59	104,66	1.092,74
Administrativo/a	1.304,89	104,66	1.092,74
Mando Intermedio	2.278,38	104,66	1.092,74
Director/a	3.982,91	104,66	1.092,74

El importe de las cantidades están actualizadas según lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio para el 2018.

<i>Código de empleado</i>	<i>Complemento ad personam a 30/06/2018</i>	<i>Complemento ad personam a 31/12/2018</i>
644	145,24	145,59
545	471,69	472,85
656	516,54	517,81
1008	77,48	77,67
460	692,17	693,87
663	110,74	111,02
562	23,57	23,62
368	101,05	101,30
948	272,06	272,73
384	507,49	508,74
574	296,72	297,45
1083	170,46	170,88
754	361,58	362,47
825	185,95	186,41
488	15,50	15,53
425	826,47	828,50
758	397,74	398,72
1086	167,47	167,88

ANEXO II. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establecen los siguientes grupos profesionales: Grupo I, II, III y IV.

Grupo profesional I. *Directores/as.*

Engloba las funciones directivas, de mayor complejidad y cualificación, elaborando la estrategia y objetivos de la organización empresarial en general o de las principales áreas de la misma, con responsabilidad en la consecución de dichos objetivos y de la optimización de los recursos disponibles dando cuenta a la dirección y al órgano de administración, con iniciativa, autonomía y capacidad de decisión, dirección y supervisión de los equipos que dirigen.

Poseerán titulación universitaria de grado superior (licenciado) y/o conocimientos profesionales complementarios adquiridos con una amplia experiencia en el desempeño de la función directiva.

Grupo profesional II. *Mandos intermedios.*

Engloba las funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, el apoyo al resto del equipo, coordinando el trabajo realizado por éstos para su reporte e información al director o directora del área. Tienen autonomía, iniciativa y responsabilidad en el área en cuestión, estando sometidos a las indicaciones conferidas por los Directores o Directoras.

Poseerán titulación universitaria de grado medio (diplomado) y/o conocimientos profesionales complementarios adquiridos por la experiencia en el área al que esté adscritos.

Grupo profesional III. *Administrativos/as.*

Engloba las funciones de ejecución del trabajo, gestiones administrativas y asimiladas que se realizan en la empresa, dando soporte al resto de ocupaciones, bajo la instrucción, indicación, dependencia y supervisión de los mandos intermedios.

Poseerán titulación o conocimientos equivalente al Bachillerato unificado polivalente o formación profesional de segundo grado o educación secundaria obligatoria o graduado escolar o similar, complementado con formación continua.

Grupos profesionales IV. *Agentes de mercado.*

Realizan tareas de control y supervisión del cumplimiento de las normas de funcionamiento de los mercados, así como del resto de la Unidad Alimentaria, su seguridad y el control de acceso, según instrucciones específicas y con un alto grado de dependencia.

Se requiere conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña y titulación equivalente a Formación profesional primer grado, educación secundaria obligatoria, graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, complementada con formación continua.

ANEXO III. COMISIÓN DE VESTUARIO

Se mantiene el cuadro de relación de prendas de trabajo de los distintos servicios, con las adaptaciones correspondientes que sufran los distintos servicios de personal como consecuencia del sistema de clasificación profesional resultante de la negociación colectiva.

	<i>Tipo de prenda</i>	<i>Renovación</i>	<i>Agentes de Mercado</i>	<i>Mandos Intermedios / Administrativos</i>
Pantalón multibolsillo	EPI	Anual	3	
Polo manga corta Alta visibilidad	EPI	Anual	3	
Polo manga larga Alta visibilidad	EPI	Anual	2	
Chaqueta polar Alta visibilidad	EPI	Anual	2	
Calzado invierno	EPI	Cada 2 años	1	
Calzado verano	EPI	Cada 2 años	1	Bajo demanda
Impermeable Alta visibilidad	EPI	Bajo demanda	1	
Guante polar		Bajo demanda	1	
Gorra		Bajo demanda	1	
Braga térmica		Bajo demanda	1	

	Tipo de prenda	Renovación	Agentes de Mercado	Mandos Intermedios / Administrativos
Parka	EPI/Uniforme	Cada 3 años	1 EPI	1 Uniforme
Camisa	Uniforme	Inicial		5
Pantalón o Falda	Uniforme	Inicial		3
Rebeca	Uniforme	Inicial		2
Jersey	Uniforme	Inicial		2
Chaleco sin mangas Alta visibilidad	EPI	Inicial		1

Normativas.

- Todas las prendas que por algún motivo se quieran modificar, tendrán un período de prueba, si resultan adecuadas y lo aprueba la comisión de vestuario, se procederá a su entrega.
- Se entregará lo establecido según corresponda, y si posteriormente el personal pide algo que no esté aprobado, se esperará a la próxima reunión de la Comisión de Vestuario para que ésta decida.
- En caso de que el personal, por algún motivo físico, quiera cambiar de modelo de prenda o calzado, éste deberá ser aprobado y comunicado por escrito por el Servicio Médico de Empresa, para la autorización de dicho cambio.
- Cada vez que por algún motivo de rotura, pérdida, deterioro, desgaste, robo, etc., de cualquiera de las prendas o calzados que normalmente se entrega, necesite de su renovación fuera de fecha, deberá comunicarlo por escrito a la Jefatura del Servicio correspondiente, al Área Técnica y a la Comisión de Vestuario.
- Al personal contratado, se le entregará el vestuario igual que al personal fijo.

ANEXO IV. PREMIO EXTRAORDINARIO Y A LA CONSTANCIA

Las cantidades reconocidas en el anexo IV del XII Convenio en concepto de Premio Extraordinario y a la Constancia se adaptarán a la clasificación profesional por grupos resultante de la negociación del sistema de clasificación profesional y tendrán en cuenta, a efectos de su actualización, lo establecido en el artículo 30.

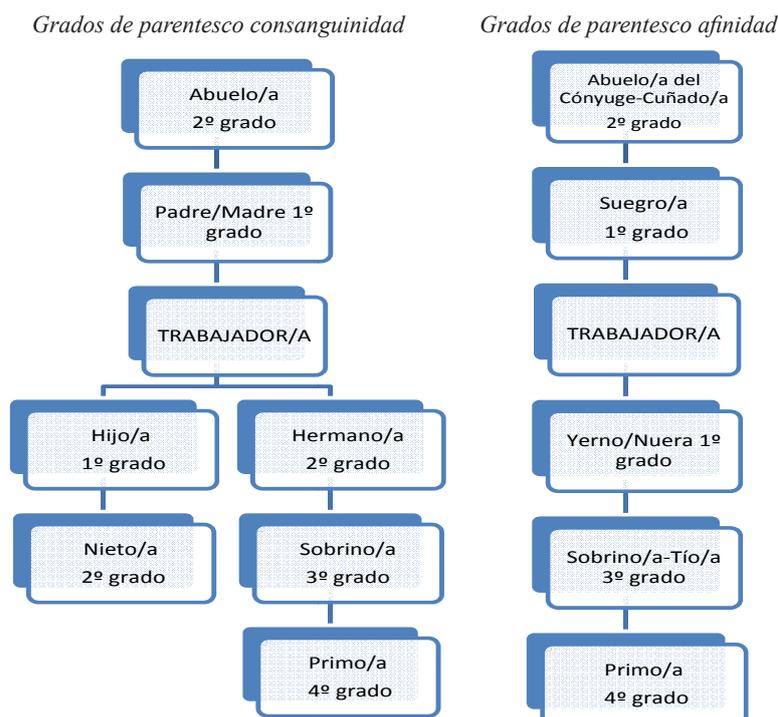
Premio extraordinario a los 20 años.

Grupo profesional	Cantidades actualizadas a 30/06/2018	Cantidades actualizadas a 31/12/2018
I	38,37	38,46
II	33,24	33,32
III	29,52	29,59
IV	26,72	26,79

Premio extraordinario a los 40 años.

Grupo profesional	Cantidades actualizadas a 30/06/2018	Cantidades actualizadas a 31/12/2018
I	73,27	73,45
II	64,63	64,79
III	57,67	57,81
IV	51,61	51,74

ANEXO V. CUADRO DE PARENTESCOS



ANEXO VI. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL EN MERCASEVILLA, S.A.

El procedimiento, se regirá en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas, se pondrá en marcha con la denuncia por escrito ante la Dirección de la Empresa o al Comité de Seguridad y Salud, por parte de cualquier trabajador o trabajadora de Mercasevilla, S.A., que considere ser o haber sido objeto de las situaciones descritas en el encabezamiento de este documento. En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada.

La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos denunciados. Para ello se creará una Comisión Instructora encargada de la tramitación del procedimiento.

La Comisión Instructora, estará integrada por dos miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

Todos ellos habrán de ser ajenos al servicio al que pertenezca en el momento de producirse los hechos denunciados el trabajador o trabajadora que los ponga de manifiesto y estarán obligados a guardar Sigilo Profesional. Todos los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión se harán por mayoría.

En su primera reunión la Comisión Instructora, analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial. En toda comparecencia ante la Comisión, la persona denunciante podrá se acompañada de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.

Tras ello la Comisión dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas más personas que la Comisión estime necesarias para la averiguación de los hechos denunciados. Igualmente la Comisión practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

Una vez concluidas dichas actuaciones finalizará el procedimiento iniciado mediante la elaboración por parte de la Comisión de un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado la Comisión tras las actuaciones practicadas. De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.

En el caso de que el informe citado concluya que se ha producido una situación de acoso moral y/o sexual, se dará traslado del mismo igualmente a la Dirección de Empresa a fin de que adopte las medidas y/o sanciones que en su caso estime oportunas.

La empresa garantiza que los trabajadores o trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros trabajadores o trabajadoras en el transcurso de este procedimiento o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias de ningún tipo.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso moral y/o sexual.

Este procedimiento, funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia Administrativa o Judicial.

El presente Acuerdo, se registrará en el SERCLA, con objeto de dotarlo de carácter normativo.

ANEXO VII. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN SOCIAL Y DE FORMACIÓN

Criterios de la formación, cursos o actividades formativas:

— Cursos del nivel 1: Subvencionados 100% con cargo a la empresa siempre que esta tenga beneficios de actividades ordinarias e intentando que sean financiados por la tripartita.

Cursos directamente relacionados con el trabajo del solicitante en la empresa, que suponga un perfeccionamiento en la profesión actual del mismo y que redunde en una mejora para la empresa y de los conocimientos y habilidades profesionales del personal. Por ejemplo: cursos para obtener una titulación oficial académica o profesional en técnicas administrativas, informática, mantenimiento, contabilidad, etc... Cursos de formación básica (Graduado en ESO o similar) para aquellos empleados que por su nivel académico o profesional no puedan acceder todavía a cursos de perfeccionamiento profesional.

Cursos de mejora y crecimiento personal y profesional que estén directamente relacionados con las habilidades que el personal pone en juego en su trabajo diario (por ej. Habilidades de comunicación y atención al cliente en aquellas personal que realizan atención al clientes internos y externos, habilidades directivas en personas con funciones de mando, etc..).

— Cursos del nivel 2: Subvencionados entre el 25 - 60% del coste total con un máximo de 600 €.

Cursos que contribuyen a la formación y promoción o/y a la reorientación profesional del personal dentro de la empresa, pero ajenos o lejano a su cometido actual.

Se consideran en este 2.º nivel los cursos de Acceso a la Universidad, cuando se pretende con ellos acceder a estudios universitarios que pueden suponer una promoción dentro de la empresa.

— Cursos de nivel 3: Subvencionados hasta el 25% del coste total del curso con un máximo de 300 €.

Cursos de formación profesional sobre materias no directamente aplicables en la empresa, respecto de las que el personal acredita buscar o continuar un desarrollo o ejercicio profesional complementario o alternativo, más allá de la mera práctica de aficiones o hobbies.

— Cursos de nivel 4: No se subvencionan.

Cursos relacionados con gustos, aficiones o hobbies, ajenos a la empresa y al perfeccionamiento profesional del personal, ni cursos para obtener el carnet de conducir cuando el personal no ejerce puesto que lo requiere o no ha solicitado previamente tal puesto para su efectivo desarrollo con el visto bueno de su Jefe o Jefa inmediatos.

En todos los casos la Comisión subvencionará sólo una parte del coste del curso, que dependerá de la posición de éste en el orden de prioridades antes señalado, debiendo correr otra parte por cuenta del personal. Asimismo buscará que se beneficien de subvenciones el mayor número de personal posible.

Al final del año la Comisión podrá conceder más subvención en función de los fondos existentes y teniendo en cuenta el nivel de prioridad. No necesariamente se tendrán que revisar todas las solicitudes.

Las solicitudes deben contener justificación e información suficiente de que reúne los requisitos establecidos por la Comisión, calidad del curso y del centro que lo imparte, etc...

La no realización, el abandono del curso o la no obtención del diploma o certificación de aprovechamiento del mismo, sin justificación suficiente, conllevará la devolución inmediata de la subvención concedida y la imposibilidad de acceder a nuevas subvenciones durante tres años.

En caso de no existir Certificado de aprovechamiento, el personal deberá aportar a la Comisión, Certificado diario de asistencia firmado por el profesorado.

La no obtención del aprobado, en su caso, determinará la no concesión de nueva subvención para el mismo o distinto curso hasta que presente Certificación de haberlo aprobado. Presentada ésta se le podrá conceder sólo una subvención más para dicho curso, con independencia de las veces que se haya presentado al examen.

Se establece como coste indicativo de manutención la cantidad de 26,00 €/día y de alojamiento de 53,00 €/día, cuando el curso deba realizarse lejos de Sevilla.

En caso de que la solicitud no proporcione la información necesaria para decidir, se recabará del personal mayor información, y si fuera preciso, se le convocará a la reunión de la Comisión.

La Comisión Social dispondrá de una relación de Centros de Formación de Sevilla y cursos que imparten, elaborada a partir de la información que el personal vaya facilitando de los cursos realizados.

Por lo tanto se acuerda que para el apartado de formación se destine el 30% del total del fondo de la Comisión Social y el 70% restante vaya al apartado de ayudas sociales. De todas formas estos porcentajes son flexibles y pueden variar dependiendo de las necesidades de cada apartado. Se acuerda también que el dinero que sobre de un año pase a incrementar el fondo del año siguiente.

En el capítulo de ayudas sociales para determinar la cuantía de la ayuda servirá de referencia flexible interna a la Comisión y para intentar que se beneficien el mayor número posible de personal, el siguiente baremo:

- Bolsa por nacimiento de hijo/a: 1.200,00 €.
- Estudios universitarios con tope hasta los 25 años: 50,00 €/mes.
- Ayudas médicas no cubiertas por la Seguridad Social y que no estén contempladas en otro apartado del Convenio Colectivo, se abonará el 35% de la factura presentada con un tope máximo de 200 €/trabajador/año.
- Ayuda para necesidad de asistencia a padres y madres, hay que acreditar el grado de dependencia y la necesidad de asistencia. Se acuerdan las siguientes ayudas:
 - Grado II (dependencia severa): Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de una persona cuidadora. 50,00 €/mes.
 - Grado III (gran dependencia): Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal. 100,00 €/mes.

ANEXO VIII. LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se aplicarán los siguientes términos:

Esta información podrá ser tratada con las siguientes finalidades: gestionar la relación empresa-trabajador en todas sus facetas, incorporación a bolsas de trabajo futuras en la empresa, participación en procesos de selección o promoción, pago de nóminas, gestión de cotizaciones a la seguridad social y cualquier fin propio de la relación laboral existente.

Podría tomarse su imagen en su puesto de trabajo, previo consentimiento del trabajador/a, con la finalidad de realizar promoción y publicidad de los servicios y actividades de Mercasevilla, S.A., pudiéndose publicar en el sitio web del responsable y en sus perfiles en redes sociales.

Mercasevilla, S.A. dispone de un sistema de videovigilancia en sus instalaciones mediante el que se captan imágenes con la finalidad de realizar un control íntegro del interior de nuestras instalaciones y mantener una seguridad perimetral del recinto. Estas imágenes serán conservadas como máximo durante un mes.

El uso de las cámaras de seguridad podrá realizarse como control de la actividad laboral.

Las bases de legitimación por la que Mercasevilla, S.A. trata sus datos son:

- La relación contractual entre las partes para gestionar la relación empresa-trabajador en todas sus facetas, incorporación a bolsas de trabajo futuras en la empresa, participación en procesos de selección o promoción, pago de nóminas, gestión de cotizaciones a la seguridad social y cualquier fin propio de la relación laboral existente.
- El consentimiento proporcionado por el/la trabajador/a para el tratamiento de su imagen en su puesto de trabajo y publicación en el sitio web del responsable y en sus perfiles en redes sociales, para realizar promoción y publicidad de los servicios y actividades de Mercasevilla, S.A. y para la cesión de sus datos a compañías de seguros de vida.
- El interés legítimo de Mercasevilla, S.A. para realizar un control íntegro del interior de las instalaciones y mantener una seguridad perimetral del recinto mediante captación de imágenes por el sistema de videovigilancia.

Los destinatarios de sus datos serán los relacionados con la relación laboral entre las partes: Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional colaboradora de la Seguridad Social en caso de accidente laboral, entidades bancarias para el pago de salarios, compañías de seguros de vida establecido en convenio colectivo específico trabajadores Mercasevilla, S.A., entidades públicas o privadas con las Mercasevilla, S.A. acuerde cursos de formación profesional, agencias de viaje, para a gestión y reserva, y aquellas Administraciones Públicas que lo requieran en cumplimiento de requisito legal, incluyendo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que soliciten acceso a las imágenes del sistema de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones.

Mercasevilla, S.A. puede utilizar servicios de alojamiento externo, en cloud, para gestión documental, lo que conlleva una transferencia internacional de datos a un país dentro de la Unión Europea, cumpliendo las medidas de seguridad exigibles en la normativa vigente.

El personal podrá ejercitar gratuitamente sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento, portabilidad y a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, a través del Departamento de Recursos Humanos de Mercasevilla S.A., sito en sus oficinas centrales en la autovía Sevilla-Málaga km 1 (41020 Sevilla).

Las personas interesadas tienen derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos.

Las personas interesadas tienen derecho a revocar o retirar el consentimiento otorgado para el tratamiento de sus datos para finalidades específicas en cualquier momento.

En determinadas circunstancias y por motivos relacionados con su situación particular, las personas interesadas podrán oponerse al tratamiento de sus datos o a parte de estos, en cuyo caso dejaremos de tratar los datos, salvo para el cumplimiento de alguna obligación legal.

En determinadas circunstancias, las personas interesadas podrán solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente los conservaremos para el ejercicio o la defensa de reclamaciones y para el cumplimiento de alguna obligación legal.

En determinadas circunstancias (cuando el tratamiento se realice por medios automatizados y este se base en el consentimiento de las personas interesadas), las personas interesadas podrán solicitar la portabilidad de sus datos para que estos sean transmitidos a otro responsable.

En determinadas circunstancias (cuando la base de legitimación sea la ejecución de un contrato o el consentimiento del interesado) las personas interesadas podrán solicitar su derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos o afecte significativamente de modo similar.

El personal de Mercasevilla S.A. se obliga a guardar sigilo profesional y absoluta discreción respecto de la información y datos que puedan conocer directa o indirectamente por su integración en la empresa, absteniéndose de realizar acciones, derivar o transmitir cualquier información que pueda perjudicar los intereses de la misma o de terceros, tanto materiales como morales o de imagen, o de los datos de que la misma disponga o pueda suponer un incumplimiento de la normativa de protección de datos. Los trabajadores vendrán obligados a cumplir con los protocolos y procedimientos que en materia de acceso y uso de datos, y de autorizaciones para ello, se contemplen en el Manual de Uso (Data Use Policy) existente a tal efecto en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa. El incumplimiento de estas obligaciones supone la transgresión de la buena fe contractual, sancionable con despido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o de otra índole que pudieran derivarse de tales incumplimientos, y del resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados a la empresa. Esta obligación de guardar secreto perdurará aún concluida la relación laboral.

ANEXO IX. CÓDIGO DE CONDUCTA MERCASEVILLA

Introducción.

El Código de Conducta de Mercasevilla tiene por objeto ser el referente común de conducta en toda su actividad empresarial, teniendo como objeto establecer las normas básicas para garantizar que los Directivos/as, Mandos Intermedios y los/as Empleados/as de la empresa actúen de acuerdo con la ética social, y en total cumplimiento de la ley y la normativa interna de la empresa, por lo que este Código de Conducta tiene carácter obligatorio. Si bien el mismo tiene el carácter de complementario y en ningún momento se pretende, sustituir la Ley o normativa legal, por lo que los aspectos que de este código, entren actualmente o en el futuro, en colisión con algún precepto legal, serán nulos, prevaleciendo la Ley y Normativas de aplicación.

La Dirección de Mercasevilla se obliga a proporcionar al personal, condiciones de trabajo seguras y saludables, y al mismo tiempo desarrollar y mejorar sus habilidades, destrezas, capacidades, equidad, rendición de cuentas, transparencia, como valores y señas de identidad de Mercasevilla.

En él se constituyen los valores corporativos de Mercasevilla:

- El trabajo en equipo: Se trabaja de forma conjunta entre empleados y departamentos para alcanzar un objetivo común.
- La orientación a los resultados: Actuar y tomar decisiones con criterios que acercan a los resultados.
- La motivación: Cree en el éxito del proyecto común, con la seguridad de superar las dificultades.
- La iniciativa: Aportar nuevas ideas, darlas a conocer y llevarlas a cabo, a fin de mejorar la organización.
- La honradez.
- La innovación.
- La sostenibilidad.
- La ética.

La Dirección de Mercasevilla y la representación legal de los trabajadores, consideran conveniente el establecimiento de un conjunto de normas y principios que sirvan de guía en las actuaciones de todos/as los empleados/as y Dirección de Mercasevilla.

Deben ser conocedoras de este código los accionistas, consejeros/as, empleados/as, clientes, proveedores, asesores y otras personas o entidades que se relacionen con Mercasevilla por razones profesionales o de negocio. Todas estas personas además de ser informadas por Mercasevilla con el fin de que tengan conocimiento del Código, tendrán que aceptar que, en las relaciones profesionales o de negocios con Mercasevilla, la conducta de la compañía y de las personas físicas destinatarias del mismo se rijan por lo establecido en el mismo.

Se entiende por empleado/a todo aquél que preste servicios por cuenta ajena de Mercasevilla, insertado en su organización, comprendiendo, según el actual Sistema de clasificación profesional vigente los siguientes grupos profesionales:

- Agentes de mercado.
- Administrativos/as.
- Mandos intermedios.
- Directores/as.

La responsabilidad de cumplir con estas normas y principios es de cada uno de los/as empleados/as, es personal e intransferible, y, por tanto, no podrá ser objeto de delegación. Además, también tendrán que cumplir con este código las empresas que colaboren con Mercasevilla en la prestación de servicios auxiliares, así como los clientes propios, en todo lo relativo a sus relaciones con los/as empleados/as de Mercasevilla.

En los apartados siguientes, se detallan las normas que debemos seguir en nuestras actuaciones y cuyo resumen es el siguiente:

- Prevalece el nombre y los intereses de Mercasevilla sobre nuestros intereses personales o particulares, en el ámbito de la empresa.
- Evitamos en nuestra labor actuaciones que puedan dañar potencial o realmente a Mercasevilla.
- Somos honestos y respetuosos en nuestro proceder diario.
- Tenemos la obligación de aplicar el presente código y promover su cumplimiento para todos los compañeros/as de la plantilla y grupos de interés y preguntar acerca de las «formas de hacer» sobre las que tengamos dudas.

La Dirección de Mercasevilla, garantiza la confidencialidad y el respaldo hacia las personas que de buena fe, colaboren en la buena práctica, puesta en marcha y cumplimiento del presente Código.

El canal de información que utilizamos serán los Responsables, o la Dirección de la empresa o los Administradores, o los Delegados de personal, todo ello en función de la gravedad de los hechos o características de las dudas que deseamos poner en conocimiento. Los integrantes de este canal de información están obligados a guardar confidencialidad sobre la información recibida si así se les solicita y deberán investigar los hechos denunciados y poner en conocimiento de la Dirección de la empresa sus conclusiones en caso de vulneración del código de conducta.



Artículo 1. *Cumplimiento legal.*

Cumplimos la ley siempre.

Cumpliremos las leyes generales de aplicación en todo momento, nuestros reglamentos internos, las instrucciones internas de contratación y los memorándums específicos que se aprueben y especialmente, las normas de prevención de riesgos laborales y el convenio colectivo.

Adicionalmente, cumplimos con las peticiones de información de nuestros accionistas de acuerdo con los calendarios y la normativa vigente.

En ningún caso se puede justificar la comisión de un delito o irregularidad con la obtención de un beneficio para Mercasevilla. Desde Mercasevilla se rechaza cualquier ingreso o beneficio directo o indirecto que pueda percibirse como consecuencia de una actuación delictiva o ilícita de cualquiera de los destinatarios de este Código.

Mercasevilla concede máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para ellas en el lugar de trabajo.

Los/as destinatarios/as de este Código deben poner en conocimiento de Mercasevilla a través de los responsables de prevención de riesgos laborales (trabajador designado, delegados de personal, interlocutor del SPA, dirección y mandos intermedios) la existencia de cualquier presunta infracción de las reglas en esta materia, siempre que se observe y/o se detecte.

El personal de Mercasevilla informará a sus responsables directos de la existencia de cualquier alteración, adulteración o mal estado de los productos que pueda poner en peligro la salud de las personas, y de las que haya podido tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades, siempre que se observe y/o detecte.

El personal de Mercasevilla, no estará obligado a cumplir ninguna orden que sea contraria a este código, en tal caso, tras consultar con la RLT, tendrá que solicitar conjuntamente por escrito con ésta, aclaración de la instrucción al superior que se la hubiera dado.

Artículo 2. *Conflictos de intereses.*

Rechazaremos las prácticas corruptas.

En nuestra relación con proveedores, clientes y otros/as usuarios/as del mercado, y de forma general, no aceptamos ni ofrecemos regalos, invitaciones, préstamos o cualquier otro tipo de favor personal, etc., de una entidad tal, que puedan poner en duda nuestra integridad e independencia a la hora de tomar decisiones.

Si tenemos dudas acerca de si una actuación puede generar conflicto de interés preguntaremos siguiendo los canales de información establecidos.

Artículo 3. *Respeto a las personas. Igualdad de oportunidades.*

Ante todo, somos personas.

No discriminamos a clientes, proveedores, empleados/as u otros usuarios/as del mercado por razón del sexo, país de origen, raza, creencia religiosa, orientación sexual o condición social.

La discriminación salarial o de promoción, la falta de respeto, el abuso, el acoso y cualquier tipo de agresión física o verbal no la toleramos en el trabajo y, en caso de tener conocimiento de ello, informamos al canal de información establecido.

Como personas que somos, consideramos que la seguridad y salud en el trabajo son fundamentales, por ello debemos cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales, evitando lesiones y utilizando los equipos de protección necesarios.

Informamos de aquellas prácticas que puedan poner en riesgo la salud de un/a compañero/a, usuario/a, cliente, proveedor, contratista o cualquier otro/a trabajador/a que esté desarrollando actividades en las zonas comunes de la unidad alimentaria y/o tengamos conocimiento con independencia de que sea plantilla de Mercasevilla o no.

Artículo 4. *Actividades profesionales particulares.*

Estamos orgullosos de pertenecer a Mercasevilla y no vamos a perjudicar a la empresa fuera.

Está prohibido el desarrollo de actividades particulares por los empleados que puedan dañar la imagen de Mercasevilla o que sean conseguidas con el aprovechamiento de oportunidades comerciales o de negocio de los que hemos sido conocedores por nuestra actividad en la Unidad alimentaria, derivada de clientes, proveedores u otros grupos de interés que tengan relación directa con Mercasevilla.

Artículo 5. *Dedicación, utilización de activos y bienes de la empresa.*

Somos honestos en el día a día de nuestro trabajo.

Protección y buen uso de las instalaciones y de los equipos de la empresa:

Mercasevilla promueve la correcta utilización de las instalaciones y los equipos, así como cualquier archivos y documentos electrónicos puestos a disposición de sus empleados/as. En consecuencia, se han de administrar éstos (fotocopiadoras, ordenadores, teléfonos móviles, herramientas, vestuario, vehículos, etc.) con austeridad y no hacer un uso abusivo, que suponga algún perjuicio

para Mercasevilla, en beneficio propio o de personas cercanas, ni dentro ni fuera del horario de trabajo. Asimismo, todos/as los/as empleados/as de la compañía tienen el deber de velar por su conservación y de hacer uso respetando la normativa aplicable en materia de riesgos laborales; sin embargo, sólo se permitirá el uso de equipos diferentes a los que haya proporcionado la empresa, previa autorización del jefe inmediato. Los medios electrónicos son herramientas esenciales de trabajo que permiten que tanto las comunicaciones entre empleados/as como las que se establezcan por Mercasevilla con terceros sean fáciles y eficientes. Sin embargo, esta forma de comunicación podría estar expuesta a una utilización abusiva, por lo que Mercasevilla promueve su uso responsable por parte de sus empleados/as.

En referencia al uso de dispositivos electrónicos, se cumple lo previsto en el párrafo anterior respecto del uso del servicio de internet y de accesos a los sistemas de información de Mercasevilla y la norma técnica de seguridad vigente. Los/as empleados/as de Mercasevilla y la empresa se comprometen, de forma explícita, a no causar daños en los equipos informáticos, archivos, o cualesquiera documentos electrónicos ajenos a través del uso de sus medios electrónicos.

Nuestra dedicación a la empresa en la jornada laboral es plena y eficiente, debemos cumplir con nuestras tareas y funciones asignadas teniendo siempre presente los intereses y la mejora del nombre de Mercasevilla.

Mercasevilla se reserva el derecho a revisar e inspeccionar el modo en el que se utilizan sus recursos materiales, así como internet, los ficheros y correos electrónicos almacenados en los sistemas informáticos de la empresa, todo ello siempre haciéndolo compatible con la legislación vigente y con la LOPD, es decir entre otros requisitos la inspección deberá estar justificada y con un límite de tiempo, poniéndose previamente en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 6. *Tratamiento de la información.*

Respetamos la confidencialidad.

Como empleados de Mercasevilla podemos tener acceso a determinada información como: sanciones a usuarios, situación de deudas, situación financiera, datos económicos, personales y profesionales de clientes, proveedores y usuarios/as, grabaciones de imágenes, cuyo tratamiento debe ser confidencial y no podemos desvelar ni de forma verbal ni escrita a otras personas usuarias del mercado ni a terceros sin autorización por superior jerárquico y siempre conforme a la LOPD u otra legislación aplicable.

Es importante que la información básica que afecta a clientes y usuarios/as, en la medida de lo posible, sea compartida con los diferentes grupos profesionales de empleados/as con independencia del departamento al que estén asignados.

Artículo 7. *Consumo de sustancias que afectan al trabajo.*

Somos responsables.

Mercasevilla está comprometida con su entorno de trabajo libre de drogas y de la influencia de otras sustancias que puedan alterar la conducta de las personas.

Los/as destinatarios/as de este Código, mientras se encuentren en las instalaciones de Mercasevilla, se abstienen de consumir drogas o sustancias prohibidas, así como abusar del consumo de alcohol o de otras sustancias, permitidas o no por la legalidad aplicable, que puedan afectar a su conducta.

Artículo 8. *Transparencia y publicidad.*

Puedo conocer con quien contrata mi empresa.

La transparencia debe ser una constante en la gestión de la empresa. Por ello, todos los grupos de interés pueden tener acceso a información de todos los contratos que se realicen por la Dirección de la empresa y recibir información de aquellos procesos abiertos con procedimientos de adjudicación con publicidad con anterioridad a que finalice el plazo para presentar las ofertas, dicha información estará disponible en la página web.

La Dirección de Mercasevilla, con este fin elaborará al final de cada ejercicio económico un balance/memoria de los aspectos sociales e información no financiera, que también estará disponible en la página web, garantizando especialmente la participación de los representantes de la/os empleada/os, como grupo de interés particular, en su elaboración y mejora continua de sus indicadores de impacto sociolaboral.

Artículo 9. *Responsabilidad.*

«Somos mayores de edad».

Los responsables de que este código de conducta se cumpla somos todos/as, si nos encontramos con situaciones que nos crean dudas sobre cómo debemos actuar, preguntaremos siguiendo los canales de información señalados en el apartado de Introducción, pero no lo ignoraremos o guardaremos silencio porque es nuestra responsabilidad que se cumpla el código de conducta.

Debemos colaborar con integridad y ética en caso de que exista una investigación acerca de un determinado comportamiento.

El incumplimiento del deber de cooperar y de seguir los principios y artículos de este código ético puede tener como resultado la aplicación de medidas disciplinarias, todo ello siempre respetando la legislación laboral y el convenio colectivo vigente.

En el caso de incumplimiento del presente Código ético y de acuerdo con la normativa vigente a este respecto (Convenio Colectivo, Reglamento, etc.) por parte de cualquier empleado de MCS, se procederá a la apertura de expediente disciplinario con el objeto de analizar la conducta, así como su alcance y gravedad.

En caso de apertura de expediente disciplinario, se dará audiencia a la representación legal de los trabajadores y la persona afectada, que deberán, sin lo consideran, realizar pliego de alegaciones, que la Dirección de la Empresa valorará. En caso de que la Dirección de la Empresa esté en desacuerdo con algunas o todas las alegaciones presentadas por la RLT o persona afectada, deberá razonarlo por escrito y comunicarlo a los realizadores de las mismas.

Artículo 10. *Ejemplaridad de la Dirección y Mandos intermedios.*

Predicamos con el ejemplo.

Los Directores y Mandos intermedios deben ser ejemplos en su forma de actuar en el cumplimiento de este código de conducta, deben facilitar información y fijar objetivos claros a los miembros de su equipo, así como otorgar un margen de actuación tan amplio como sea posible para que puedan cumplir con su desempeño, valorando especialmente los objetivos logrados más importantes y resolviendo con diligencia las cuestiones que puedan surgir en el trabajo diario y en la interpretación de este código de conducta, incentivando su mejora continua en beneficio de Mercasevilla, su imagen y sus empleados/s.

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

Comisaría de Aguas

N.º expediente: M-723/2017-CYG

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de modificación de características de una concesión de aprovechamiento de aguas públicas:

Peticionario: Juan Antonio Pérez Lizana.

Uso: Riego (leñosos-olivar) 56,9586 hectáreas.

Volumen anual (m³/año): 113.917,20.

Caudal concesional (l/s): 11,39.

Captación:

Núm. de capt.	Cauce / Masa	Término municipal	Provincia	Coord. X UTM (ETRS89) Huso 30	Coord. Y UTM (ETRS89) Huso 30
1	Genil, Río	Écija	Sevilla	330588	4150694

Objeto de la modificación:

La modificación consiste en un cambio de cultivo y sistema de riego, pasando de herbáceos por aspersión a olivar por goteo, así como un aumento de superficie de 26,9782 has a 56,9586 has, aunque con reducción de volumen concesional.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 144 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta

Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 31 de enero de 2019.—La Jefa de Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico, Gloria María Martín Valcárcel.

36W-2194-P

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE SEVILLA

Programa TICCámaras.

Apoyo a la incorporación de las TIC en las Pymes.

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla informa de la Convocatoria Pública de Ayudas para el desarrollo de planes de apoyo a la incorporación de TIC en el marco del Programa TICCámaras cofinanciado en un 70% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero. *Beneficiarios.*

Pymes, micropymes y personas inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, de la demarcación territorial del Ayuntamiento de Pilas que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. *Objeto.*

El objeto de la convocatoria es la concesión de ayudas a las empresas de la demarcación de Pilas en el Programa TICCámaras, mediante la puesta a su disposición de los servicios de Diagnóstico Asistido de TIC e implantación. Esta actuación tiene como objetivo principal impulsar la incorporación sistemática de las TIC a la actividad habitual de las pymes, como herramienta competitiva clave en su estrategia, así como maximizar las oportunidades que ofrecen para mejorar su productividad y competitividad.

Tercero. *Convocatoria.*

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Sevilla. Además, puede consultarse a través de la web <http://camaradesevilla.com/programas>.

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la solicitud de participación.

Cuarto. *Cuantía.*

El presupuesto máximo de ejecución del Programa en el marco de esta convocatoria es de 32.500 € que se enmarcan en el «Programa Operativo Plurirregional de España FEDER 2014-2020».

El coste máximo de ejecución en la Fase I de Diagnóstico será de 1.200 € y será cofinanciado por FEDER, Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla y el Ayuntamiento de Pilas, por lo que el servicio será gratuito para las empresas participantes.

La cuantía máxima, por empresa, de las ayudas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de:

— Fase II de Ayudas: Coste máximo elegible: 7.000 € (IVA no incluido), pre financiado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado al 70% por FEDER, siendo por tanto la cuantía máxima de ayuda por empresa de 4.900 €.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria y finaliza el 29 de noviembre de 2019 (o hasta agotar presupuesto).

En Sevilla a 4 de abril de 2019.—El Secretario General, Pedro Delgado Moreno.

36D-2592

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Granada**

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 26 de marzo de 2019, ha sido nombrada la señora que se indica, para desempeñar el cargo que a continuación se expresa:

PARTIDO JUDICIAL DE ESTEPA

Doña Consuelo Dorado Nieto, Juez de Paz sustituta de Badolatosa (Sevilla).

Contra el expresado acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

En Granada a 2 de abril de 2019.—El Secretario de Gobierno, Diego Medina García.

8F-2683

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla

SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 4109144S20160006562

Negociado: G

Recurso: Recursos de Suplicación 33/2018

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE SEVILLA

Procedimiento origen: Procedimiento Ordinario 612/2016

EDICTO

D^a. ROSA MARÍA ADAME BARBETA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA.

HACE SABER:

Que en el Recurso de Suplicación nº 33/18 IN, se ha dictado Sentencia por esta Sala, con fecha 28/03/19, resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Sevilla, en Procedimiento nº 612/16.

Del contenido de la sentencia y de todo lo actuado, podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndosele saber que contra la misma podrá preparar Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina en el plazo de los diez días siguientes a la presente notificación.

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a AGRICOLA ESPINO SLU, cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Sevilla a 1 de abril de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Adame Barbeta.

8W-2450

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4109144420180007655

Procedimiento: 704/2018

Ejecución Nº: 704/2018. Negociado: 8C

De: D/D^a.: LUISA FERNANDA CHARA MOLINAContra: D/D^a.: I ANDALUCÍA DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, S.L.U., I MADRID DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO SL y CADIZ UNION DENTAL SL

EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 704/2018, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de LUISA FERNANDA CHARA MOLINA contra I ANDALUCÍA DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, S.L.U., I MADRID DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO SL y CADIZ UNION DENTAL SL, en la que con fecha 5/04/2019 se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN DE LA LETRADA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA DOÑA MARIA BELEN PASCUAL HERNANDO

En Sevilla a cinco de Abril de 2019

El anterior escrito presentado por la parte actora únase a los autos de su razón y visto su contenido se tiene por ampliada la demanda frente a I Madrid Dental Proyecto Odontológico SL y Cádiz Unión Dental SL, y en su consecuencia se procede a entregarle copia de la demanda y hacerle saber que los autos se encuentran señalados para el día:

- Señalar el día ONCE DE JUNIO DE 2019 A LAS 10.40 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en AVDA. DE LA BUHAIRA, S/N, EDIF. NOGA, 1ª. PLANTA, SALA DE VISTAS Nº 8,

- Citar para conciliación a celebrar el día ONCE DE JUNIO DE 2019 A LAS 10.10 HORAS EN LA 5ª PLANTA-SECRETARÍA, para acreditación de las partes y de su representación procesal ante el/ la Secretario/a Judicial, conforme a lo dispuesto en el art. 89.7 de la Ley 36/2011 de RJS.

“Artículo 83. 83. Suspensión de los actos de conciliación y juicio.

2. Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o del juicio, el secretario judicial en el primer caso y el Juez o Tribunal en el segundo, le tendrán por desistido de su demanda.

3. La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.”

- El/la Secretario/a Judicial no está presente en el acto de la vista, conforme al art. 89 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Cítese al Mª. Fiscal con entrega de copia de demanda.

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

- Dar cuenta a S.Sª del señalamiento efectuado a los efectos del Art. 182 LEC.

- Tener por efectuada la manifestación de la parte actora de comparecer a juicio asistido de

- Notifíquese la presente resolución.

Lo acuerdo y firma ;doy fe.-

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

Y para que sirva de notificación en forma a I MADRID DENTRAL PROYECTO ODONTOLÓGICO SL y CADIZ UNION DENTAL SL, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de SEVILLA, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Sevilla a 5 de abril de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

4W-2648

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1068/2018 Negociado: 1

N.I.G.: 4109144420180011568

De: FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION

Contra: DAGA 21 SL

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de resolución dictada en esta fecha por la Letrada de la Administración de Justicia del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 7 DE SEVILLA, en los autos número 1068/2018 seguidos a instancias de FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION contra DAGA 21 SL sobre Cantidad, se ha acordado citar a DAGA 21 SL como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 26 DE SEPTIEMBRE DE 2019 A LAS 09:07 y 09:27 H, para asistir, respectivamente, a los actos de conciliación y, en su caso, juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVDA. DE LA BUHAIRA NUM. 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 6ª debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a DAGA 21 SL para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Sevilla a 3 de abril de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

4W-2624

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 8 (refuerzo)

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 206/2017 Negociado: RF

N.I.G.: 4109144S20170002220

De: D/Dª. JOSÉ PORRÚA CASAS

Abogado: GUILLERMO JAVIER CUESTA PARDO

Contra: D/Dª. FRUTAS Y VERDURAS JOSE Y MANUEL RODRIGUEZ SL y IMPORT & EXPORT FRUTAS SEVILLA SL

EDICTO

D/Dª DIANA BRU MEDINA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 8 DE SEVILLA(REFUERZO)

HACE SABER: Que en virtud de lo acordado en los autos número 206/2017- RF se ha acordado citar a FRUTAS Y VERDURAS JOSE Y MANUEL RODRIGUEZ SL y IMPORT & EXPORT FRUTAS SEVILLA SL, como partes demandadas por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 26 DE SEPTIEMBRE DEL 2019 A LAS 11:20 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas 1 de este Juzgado sito en Sevilla, Avda. de la Buhaira n1 26, edificio NOGA, 7ª planta, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante la Letrada de la Administración de Justicia EL MISMO DIA A LAS 10:10 HORAS, en la Oficina de refuerzo de este Juzgado, sita en PLANTA SEPTIMA DEL MENCIONADO EDIFICIO, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tienen a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de Refuerzo copia de la demanda y de los documentos acompañados, Decreto de 31-01-2018 , d. ordenación de fecha 23-05-2018, providencias y diligencia de ordenación de fecha 3-4-2019.

Y para que sirva de notificación y citación a FRUTAS Y VERDURAS JOSE Y MANUEL RODRIGUEZ SL con CIF B 6136193 y IMPORT & EXPORT FRUTAS SEVILLA SL con CIF A-59376574, . se expide el presente edicto para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y para su colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 3 de abril de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

4W-2637

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 9 (refuerzo)

NIG: 4109144S20160009447

TIPO DE PROCEDIMIENTO: Despidos/ Ceses en general

Nº AUTOS: 870/2016 Negociado: RF

Sobre: DESPIDO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

DEMANDANTE/S: ALMUDENA CALERO SEGURA

GRADUADO/A SOCIAL: JOSE MANUEL REPISO ARTEAGA DEMANDADO/S: CARMEN MARIA DOMINGUEZ GUERRERO (Centro de Trabajo CONGELADOS ISLA CANELA) y FOGASA

EDICTO

Dª DIANA BRU MEDINA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE REFUERZO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 9 DE SEVILLA.

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 870/2016 se ha acordado citar a CARMEN MARIA DOMINGUEZ GUERRERO como demandado por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 17/09/19 a las 10:50 horas en la Oficina de refuerzo de este Juzgado sita en la 7ª Planta del Edificio Noga nº 26 y a las 11:00 horas en la Sala de Vistas sita en la misma planta del mencionado Edificio, debiendo comparecer personalmente y con los medios de prueba que intenten valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderá por falta injustificada de asistencia.

Se pone en su conocimiento que tienen a su disposición el la Secretaría de este Juzgado ddiligencias de ordenación de fecha 13/11/18 y 19/11/18 .

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

En Sevilla a 3 de abril de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

4W-2640

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 387/2018 Negociado: 2

N.I.G.: 4109144420180004239

De: D/Dª. RAFAEL CORBACHO MORENO

Abogado: MARIA SANCHEZ GARCIA

Contra: D/Dª. VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCIA S.A., CAURA SERVICIOS INTEGRALES S.L., CAR.TER SERVICIOS INTEGRALES S.L, MIN. FISCAL, FOGASA y COLEGIO MAYOR ROSARIO VALPUESTAARMENDARIZ ECSA S.A.-

Abogado: CARLOS GARCIA QUILEZ GOMEZ y ENRIQUE JOSE CABRAL GONZALEZ-SILICIA

EDICTO

D/Dª. MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 387/2018 se ha acordado citar a como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día TREINTA DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. de la Buhaira nº 26, 6ª planta - Edificio Noga- CP 41018 Sevilla debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCIA S.A., CAURA SERVICIOS INTEGRALES S.L., CAR.TER SERVICIOS INTEGRALES S.L y COLEGIO MAYOR ROSARIO VALPUESTA-ARMENDARIZ ECSA S.A.

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

En Sevilla a 8 de abril de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-2661

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 699/2015 Negociado: 6

N.I.G.: 4109144S20150007513

De: D/D^a. INSS

Contra: D/D^a. MARIO JAVIER VALVERDE CHAVES y AGRICOLA ESPINO SL

EDICTO

D/D^a. MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 699/2015 se ha acordado citar a MARIO JAVIER VALVERDE CHAVES y AGRICOLA ESPINO SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 30 de Mayo de 2019 a las 9,50 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. de la Buhaira nº 26, 6ª planta - Edificio Noga- CP 41018 Sevilla debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a MARIO JAVIER VALVERDE CHAVES y AGRICOLA ESPINO SL.

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

En Sevilla a 19 de marzo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-2662

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

Agencia Tributaria de Sevilla

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del Real Decreto 243/95, de 17 de febrero, por el que se dictan normas para la gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas, está a disposición del público en el Negociado del tributo del Departamento de Gestión de Ingresos, sito en avenida de Málaga número 12, planta 2.ª, en horario de 8.30 a 14.00, durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, la Matrícula del Impuesto sobre Actividades Económicas remitida por la Administración Tributaria Estatal.

Contra los actos de inclusión de un sujeto pasivo en la Matrícula, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos a los que se refiere el apartado 2, del artículo 2, del citado Real Decreto, podrá interponer reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo Regional en el plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente al del término del periodo de exposición pública de la Matrícula. En el mismo plazo y con carácter previo y potestativo, podrá interponer recurso de reposición ante la Administración Tributaria del Estado, Delegación de Hacienda de Sevilla.

La interposición del recurso de reposición o reclamación económico-administrativa contra los actos citados no originará la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerden expresamente los Órganos resolutorios competentes.

En Sevilla a 9 de abril de 2019.—La Directora del Departamento de Gestión de Ingresos, M. Asunción Fley Godoy.

8W-2705

ALCALÁ DE GUADAÍRA

Aprobada inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 21 de marzo de 2019, la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la tenencia y circulación de animales de Alcalá de Guadaíra (exp.733/2019) se somete a información pública y audiencia de los interesados durante el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que pueda examinarse el expediente en la Delegación de Urbanismo, en calle Bailén 6 de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), en horas de oficina y presentarse reclamaciones y sugerencias, que serán resueltas por el Pleno. En el supuesto de que no se presentaran reclamaciones durante el indicado plazo, el citado acuerdo se entenderá definitivamente adoptado.

El código seguro de validación (verificación en <http://ciudadalcala.sedelectronica.es/>) del documento aprobado por el citado acuerdo es el siguiente: CSV: 9KFTGWL5E52NGCS694JZS5GRC.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, significándose que este anuncio se encuentra también publicado en el tablón de anuncios (ordenanzas y reglamentos) y portal de transparencia municipales (3. Normativa e información jurídica/3.5. Documentación en tramitación sometida a información pública), con acceso en <http://ciudadalcala.sedelectronica.es>.

En Alcalá de Guadaíra a 9 de abril de 2019.—El Secretario General, José Antonio Bonilla Ruiz.

36W-2649

AZNALCÁZAR

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 5 de marzo de 2019, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la página web municipal - portal de transparencia de este Ayuntamiento (www.aznalcazar.es).

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presentan reclamaciones.

En Aznalcázar a 6 de marzo de 2019.—La Alcaldesa-Presidenta, Manuela Cabello González.

4W-2628

EL CORONIL

Expediente núm.: 2019/TAB_01/000125. Intervención MC/003/2019.

Procedimiento: Modificación de crédito, modalidad de crédito extraordinario financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones.

Asunto: Modificación de créditos n.º 003/2019 al Presupuesto 2019 (Prorrogado 2018)

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial de este Ayuntamiento, adoptado en fecha 7 de marzo de 2019, crédito extraordinario financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones, como sigue a continuación:

Altas en aplicaciones de gastos

Aplicación			Descripción	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica	GFA				
342	480 01		Al Club Baloncesto Coronil	0,00	2.000,00	2.000,00
342	480 02		Al Club Deportivo Callense	0,00	2.000,00	2.000,00
342	480 03		Al Club Deportivo Coronil	0,00	13.000,00	13.000,00
1532	61901	16000025	Obras PFEA 2016: Acondicionamiento espacios e instalaciones municipales	0,00	26.072,34	26.072,34
414	63205	16000026	Obras PEE 2016: Invernadero social junto a Vereda de las Mantecas	0,00	1.895,83	1.895,83
338	632	17000019	Obras PFEA 2017: Adecuación caseta municipal	0,00	11.916,35	11.916,35
454	431	17000017	Obras PFEA '17: Sendero Verde a la Dehesa de Pilares	0,00	1.210,00	1.210,00
920	622	17000020	Obras PEE 2017: Revalorización espacio singular para proyección turística	0,00	2.074,03	2.074,03
933	63204	16000018	Obras SUPERA IV: Actuaciones varias de reparación en complejo deportivo municipal y campo de fútbol	0,00	176,36	176,36
1621	62300		Adquisición contenedores	0,00	2.008,60	2.008,60
Totales				0,00	62.353,51	62.353,51

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

Bajas o anulaciones en concepto de gastos

Aplicación			Descripción	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica					
151	480 04		A Familias. Programa alquiler viviendas	20.000,00	10.000,00	10.000,00
1532	210 00		Pavimentación vías públicas	18.000,00	3.134,91	14.865,09
1532	226 99		Otros gastos diversos	14.000,00	2.000,00	12.000,00
1621	221 10		Productos limpieza (RSU)	10.000,00	2.008,60	7.991,40
170	226 99		Otros gastos diversos. Medio ambiente	7.000,00	3.210,00	3.790,00
241	226 99		Otros gastos diversos. Fomento de empleo	20.000,00	10.000,00	10.000,00
342	212 00		Mantenimiento instalaciones deportivas	31.562,57	10.000,00	21.562,57
342	226 99		Otros gastos diversos. Inst. deportivas	12.000,00	5.000,00	7.000,00
342	480 18		A familias. Subvenciones deportes	17.000,00	17.000,00	0,00
Totales				149.562,57	62.353,51	87.209,06

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- La inexistencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En El Coronil a 8 de abril de 2019.—La Alcaldesa, M.^a J. Isabel Gómez Gaspar.

4W-2644

MAIRENA DEL ALCOR

Por el Sr. Alcalde-Presidente, don Juan Manuel López Domínguez, con fecha 27 de marzo de 2019, se ha dictado la resolución n.º 332/2019, sobre modificación en la composición de la Junta de Gobierno Local, cuyo contenido es el siguiente:

«Considerando el contenido de las resoluciones de Alcaldía n.º 692/2015, de 26 de junio, sobre composición y régimen de funcionamiento de la Junta de Gobierno Local, y la n.º 616/2018, de 28 de mayo, sobre modificación de resolución de Alcaldía n.º 692/2015.

Considerando la renuncia de don Ricardo A. Sánchez Antúnez en el cargo de Alcalde-Presidente de esta Corporación y, la posterior elección de Alcalde-Presidente de don Juan Manuel López Domínguez, en sesión plenaria de 26 de febrero de 2019.

Considerando que don José Romero Suárez, tomó posesión como Concejales de este Ayuntamiento en sesión plenaria extraordinaria de 26 de febrero de 2019

Asimismo, según disponen los artículos 23 de la LBRL, 52 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y 13 del Reglamento Orgánico Municipal, la Junta de Gobierno Local estará integrada por el Alcalde que la preside y por un número de Concejales no superior al tercio del número legal de los mismos, nombrados y separados libremente por aquél, dando cuenta al Pleno.

A la vista de lo anterior y en ejercicio de las atribuciones conferidas a esta Alcaldía por los artículos 21.1. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, he resuelto:

Primero.—La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Mairena del Alcor, como órgano colegiado de carácter necesario, quedará integrada por esta Alcaldía-Presidencia, que la presidirá, y por los siguientes Concejales:

- Doña María Antúnez González.
- Doña Gloria R. Guillén Rodríguez.
- Doña Silvia Jiménez García.
- Don José Romero Suárez.
- Doña Inmaculada Galocha Sánchez.
- Don José Navarro Gómez.
- Don Sergio González Paramás.

Segundo.—Proceder a la publicación de la presente modificación en el tablón de edictos electrónico municipal, así como en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla para general conocimiento.

Tercero.—Notificar el contenido de la presente resolución a los Servicios de Secretaría e Intervención, así como a los componentes de la Junta de Gobierno Local.

Cuarto.—Dar cuenta del presente Decreto al Pleno de la Corporación en la primera sesión que éste celebre.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Mairena del Alcor a 5 de abril de 2019.—El Alcalde, Juan Manuel López Domínguez.

34W-2588

MAIRENA DEL ALJARAFE

Don Antonio Conde Sánchez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que se aprobó modificación presupuestaria por transferencia de crédito entre distintos grupos de función núm. 010/2019 del Presupuesto Prorrogado de 2019 del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe de conformidad con lo establecido en el artículo 177.5 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 22 de marzo de 2019, en relación con el punto cuatro del orden del día, cuyo detalle es:

Expediente 010/2018 de transferencia de créditos entre distintos grupos de función.

Créditos que causan baja

<i>Org.</i>	<i>Pro.</i>	<i>Eco.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Baja</i>
002	01110	36900	Otros gastos financieros	1.000.000,00
Importe total financiación				1.000.000,00

<i>Org.</i>	<i>Pro.</i>	<i>Eco.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Altas</i>
<i>Servicios sociales.</i>				
008	23110	2279923	Prestación servicio programa ayuda a domicilio	650.000,00
008	23110	48010	Programa ayuda emergencia social	100.000,00
				750.000,00
<i>Educación.</i>				
005	32010	2279917	Programas educativos centros escolares	10.000,00
005	32500	20400	Arrendamiento material de transporte	6.000,00
005	32500	2279919	Servicio monitores infantiles	6.000,00
				22.000,00

<i>Org.</i>	<i>Pro.</i>	<i>Eco.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Altas</i>
<i>Infraestructura y medio ambiente.</i>				
006	15320	2279906	Mantenimiento áreas infantiles	70.000,00
006	16210	2279929	Servicio externalización R.S.U.	130.000,00
				200.000,00
<i>Seguridad Ciudadana.</i>				
011	13210	20300	Arrendamiento Máquin. Instalac. y Util.	7.000,00
011	13210	21400	Reparación Vehículo	4.000,00
011	13210	22103	Combustibles y carburantes	2.000,00
011	13210	22706	Estudios y trabajos técnicos	7.000,00
011	13400	2279902	Retirada vehículos con grúa	8.000,00
				28.000,00
Importe total a financiar				1.000.000,00

El expediente se expone al público en la Intervención Municipal durante el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia a fin de que pueda ser examinado y en su caso presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si al término de la exposición pública no se hubieran presentado reclamaciones.

Todo ello en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 169 del R.D. LE 2/2004 de 5 de marzo, TRLHL reguladora de las Haciendas Locales y artículo 20 del R.D. 500/90 de 20 de abril.

Mairena del Aljarafe a 4 de abril de 2019.—El Alcalde, Antonio Conde Sánchez.

4W-2627

MARCHENA

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

Hace saber: Que por Decreto de Alcaldía de fecha 4 de abril de 2019 ha sido aprobado el padrón correspondiente al impuesto municipal sobre gastos suntuarios cotos de caza. Ejercicio 2019.

Conforme a lo dispuesto en el art. 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria aplicable a la Hacienda de las Entidades Locales en virtud de lo dispuesto en el art. 12 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los citados padrones quedan expuestos al público durante el plazo de quince días mediante la inserción de anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia y en las oficinas centrales de éste Ayuntamiento para su examen y reclamación por parte de los interesados.

Contra el acto de aprobación de los padrones, podrá formularse recurso de reposición ante la Autoridad u Órgano que los dictó, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública de los mismos (artículo 14.2.c del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales).

En Marchena a 8 de abril de 2019.—La Alcaldesa, María del Mar Romero Aguilar.

36W-2645

OLIVARES

Don Isidoro Ramos García, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento de Olivares, celebrado en sesión extraordinaria el día 1 de abril de 2019, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

Por ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el que suscribe eleva la siguiente propuesta de acuerdo.

Primero. Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos con número de expediente de Intervención 32/2019, en la modalidad de modificación presupuestaria mediante el modelo de transferencia de crédito entre aplicaciones presupuestarias de mismo área de gasto creando una aplicación concreta del estado de gastos cuyo fin es una subvención nominativa incluida en los términos del precepto 22 de la Ley General de Subvenciones y en los términos que a continuación se detallan, respecto del Presupuesto vigente, de acuerdo con el siguiente resumen por capítulos:

<i>Negativo</i>		
<i>Partidas</i>	<i>Denominación</i>	<i>Cantidad</i>
23110.48003	Servicios Sociales: A familias e instituciones sin ánimo de lucro. Atenciones Benéficas y Asistenciales.	1.300,00 €
Suma total		1.300,00 €
<i>Positivo</i>		
<i>Partidas</i>	<i>Denominación</i>	<i>Cantidad</i>
23110.48011	Servicios Sociales: A familias e instituciones sin ánimo de lucro. Subvención Adefisal.	1.300,00 €
Suma total		1.300,00 €

Segundo. Delegar al Alcalde de la Corporación para que en el ejercicio de acuerdo con la Base del Presupuesto 48 realice las acciones oportunas de ejecución del gasto de las subvenciones nominativas del Presupuesto Municipal.

Tercero. Exponer este expediente al público mediante anuncio inserto en el «Boletín Oficial» de la provincia para que los interesados puedan examinarlo y presentar alegaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el plazo de exposición pública de 15 días no se hubiesen presentado alegaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

En Olivares a 5 de abril de 2019.—El Alcalde-Presidente, Isidoro Ramos García.

4W-2622

OLIVARES

Don Isidoro Ramos García, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento de Olivares, celebrado en sesión extraordinaria el día 1 de abril de 2019, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 1 de abril de 2019, el expediente de modificación presupuestaria en la modalidad de crédito extraordinario/suplemento de crédito financiado con remanente de tesorería para gastos generales ajustado y en cumplimiento con el destino obligado del Superávit Presupuestario del art. 32 de la LOEPySF, con el contenido previsto en el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y con arreglo a lo previsto en el precepto 169 del mismo texto legal, se expone al público el expediente y demás documentación preceptiva por el plazo de 15 días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de la presentación de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, la modificación presupuestaria en su modalidad de crédito extraordinario se considerará definitivamente aprobado si durante citado plazo no se presentan reclamaciones. En caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas, contando a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública. Las reclamaciones se considerarán denegadas, en cualquier caso, sino fueran resueltas de forma expresa en el acuerdo de aprobación definitiva.

En Olivares a 5 de abril de 2019.—El Alcalde-Presidente, Isidoro Ramos García.

4W-2623

LA RINCONADA

Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 15 de marzo de 2019, se acordó aprobar las bases reguladoras para el otorgamiento de ayudas para la adquisición de primera vivienda protegida (VPO) en La Rinconada.

BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS PARA LA ADQUISICIÓN DE PRIMERA VIVIENDA PROTEGIDA EN RÉGIMEN ESPECIAL Y GENERAL EN VENTA EN LA RINCONADA.

Artículo 1. *Objeto de la convocatoria.*

Las presentes Bases tienen por objeto regular en régimen de concurrencia no competitiva, las ayudas que el Ayuntamiento de La Rinconada pone en marcha para facilitar la adquisición de viviendas protegidas en Régimen Especial y General en venta, de nueva construcción localizadas en suelo de naturaleza pública en el municipio de La Rinconada.

Es notorio que la mayor barrera con que se encuentra la ciudadanía, especialmente los jóvenes, para acceder a una vivienda en compra es el hacer frente al abono de las cantidades en concepto de entrada o pagos previos a la firma de la escritura de compra-venta.

Estas cantidades previas, en el caso de financiación mediante préstamo hipotecario, alcanzan de media el 20% del precio de compra, a lo que hay que sumar el total del IVA que grava la operación. Por ello, el objetivo de las subvenciones que se regulan con estas Bases es ayudar a los compradores/as de viviendas protegidas de nueva promoción en La Rinconada a sufragar los pagos que deben realizar antes de la firma de la escritura.

Con ello se busca intervenir en el mercado de la vivienda de La Rinconada, facilitando el acceso a las mismas a compradores/as que, si bien pueden hacer frente al abono de las mensualidades derivadas del préstamo hipotecario que suscriban, pueden encontrarse con dificultad para hacer frente al pago de las cantidades no financiadas por este medio. Al mismo tiempo, pretendemos fijar la población, preferentemente joven, en La Rinconada, ofreciendo ayudas para que encuentren soluciones habitacionales que les permitan plantear su proyecto de vida en nuestro Municipio.

Para ello, se establecen ayudas a tanto alzado de 12.000,00€ por adquisición de vivienda a abonar de forma simultánea a la elevación a público de la compra-venta con los requisitos y formalidades que se recogen a lo largo de las presentes Bases.

Artículo 2. *Posibles beneficiarios y beneficiarias de estas ayudas.*

Podrán ser beneficiarios/as de estas ayudas las personas físicas, mayores de edad que reúnan todos y cada uno de los requisitos siguientes:

- * Poseer la nacionalidad española o la de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo y Suiza. En el caso de los extranjeros no comunitarios, deberán tener residencia legal en España.
- * Estar empadronado/a en La Rinconada con una antigüedad mínima de dos años.
- * Haber suscrito un contrato de señalamiento, arras, o de compraventa público o privado, para la adquisición de una vivienda protegida en Régimen Especial o General, de nueva construcción, localizada en el municipio de La Rinconada, de acuerdo a los requisitos recogidos en las presentes Bases.
- * Que la vivienda se adquiera con el objetivo de constituir en ella la residencia habitual y permanente del beneficiario o beneficiaria.
- * Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, así como encontrarse al corriente en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones públicas.
- * No encontrarse incurso/a en ninguna de las circunstancias que determina el artículo 13 apartados 2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- * Que el precio de adquisición de la vivienda, incluyendo anejos como garaje y/o trastero, sin los gastos y tributos inherentes a la adquisición, sea inferior a 90.000 euros.

A estos efectos se entenderá por «vivienda protegida» aquella que, en el momento de la convocatoria de estas ayudas, cuente al menos la calificación provisional como Vivienda Protegida de Régimen Especial o Régimen General de acuerdo al Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020. En todo caso, para el abono de la ayuda esta calificación deberá ser definitiva en el momento de otorgamiento de la escritura pública de compra-venta.

Se entenderá por «vivienda de nueva construcción» aquella cuya licencia de obras se haya obtenido o se vaya a obtener a partir del 1 de enero de 2019.

Estos requisitos deberán estar vigentes en el momento de la elevación a escritura pública de la compra de la vivienda.

Artículo 3. *Gastos y conceptos subvencionables.*

Se considerarán gastos subvencionables, a los efectos previstos en las presentes Bases, aquellos que de manera indubitada correspondan a la adquisición de una vivienda protegida de los regímenes Especial o General, por parte de personas beneficiarias que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2.

En general los gastos subvencionables deberán corresponder a los pagos a realizar previamente a la escritura de compraventa y en su caso de hipoteca, de acuerdo al objetivo perseguido expuesto en el artículo 1 de estas Bases.

Los tributos serán considerados subvencionables cuando el beneficiario de la subvención los abone efectivamente. En ningún caso, se considerará gasto subvencionable el IVA cuando sea susceptible de compensación o recuperación, ni los impuestos personales sobre la renta.

Artículo 4. *Cuantía de las ayudas.*

La cuantía de la ayuda establecida para la ayuda a la adquisición de vivienda Protegida calificadas en Régimen Especial y General en venta y los anejos vinculados a la misma reguladas en estas Bases, consistirá en una subvención directa a tanto alzado de 12.000 euros por vivienda.

En el supuesto de adquisición de la propiedad de una misma vivienda por más de un comprador, el importe de la ayuda a efectos fiscales se atribuirá a cada uno de los compradores en el mismo porcentaje en el que participen en la adquisición, si bien la justificación, así como las consecuencias del incumplimiento de las condiciones se realizará como una sola unidad.

Artículo 5. *Solicitudes.*

Los/as interesados/as, que cumplan los requisitos establecidos, deberán cumplimentar la solicitud de ayuda en los modelos oficiales contenidos como Anexo I en las presentes bases reguladoras o en la sede electrónica del Ayuntamiento de La Rinconada, a través de la web municipal www.larinconada.es.

Las solicitudes firmadas por los/las solicitantes se dirigirán al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de La Rinconada y se presentarán en el Registro Municipal, sito en Plaza de España, 6 de La Rinconada o por los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/15, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, de las administraciones públicas.

Artículo 6. *Documentación preceptiva de carácter general.*

Junto a la solicitud de subvención (Anexo I) debidamente firmada, se adjuntará la siguiente documentación:

- * Anexo II, declaración responsable de no incurrir en las prohibiciones establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre) debidamente firmado.
- * Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad (DNI) o Tarjeta de Identificación de Extranjeros (TIE).
- * Fotocopia compulsada del libro de familia o certificación de unión de hecho, en el caso de unidad familiar o de convivencia.
- * Certificado de empadronamiento de todos los solicitantes de la ayuda o autorización al Ayuntamiento de La Rinconada para recabar esta información (Anexo III).
- * Copia del contrato de compraventa, contrato de arras u otro análogo, de la vivienda protegida a adquirir en la que se recoja de forma clara y específica la descripción de la vivienda, su ubicación, el precio total de la misma, los impuestos aplicables, la forma y plazos para hacer efectivo el precio, así como los datos del vendedor de la misma.
- * Documentación acreditativa de la calificación provisional o definitiva de la vivienda como protegida.

La solicitud de la ayuda recogerá de forma expresa la autorización de los interesados para que la El Ayuntamiento de La Rinconada pueda proceder al tratamiento de los datos de carácter personal, en la medida que resulte necesario para la gestión de las ayudas, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente sobre protección de datos de carácter personal.

Artículo 7. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de solicitudes será de 10 días contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, salvo que en la resolución de convocatoria se establezca otro distinto.

Este plazo podrá ser prorrogado o ampliado excepcionalmente por resolución del Ayuntamiento de La Rinconada.

No se admitirán a trámite aquellas solicitudes presentadas fuera del plazo establecido, resolviéndose su inadmisión, previa resolución dictada en los términos del artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Artículo 8. *Subsanación de las solicitudes.*

Si la solicitud presentada de la ayuda, no reuniera los requisitos previstos o la documentación aportada fuera incompleta, se requerirá al solicitante para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane las deficiencias detectadas o aporte la documentación necesaria, advirtiéndole que de no cumplir con dicho requerimiento en los términos previstos, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 9. *Obligaciones de los/as beneficiarios/as.*

Sin perjuicio de las obligaciones previstas con carácter general en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones, así como en su Reglamento de Desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de Julio, en virtud de su condición de beneficiarios y beneficiarias de ayudas públicas reguladas en las presentes Bases quedan sujetos a las siguientes obligaciones específicas:

Cumplir la finalidad de la ayuda y realizar la actividad subvencionada, en los términos y condiciones establecidos en la resolución de concesión que se le entregue a los/las beneficiario/as.

Justificar, en tiempo y forma, ante el Ayuntamiento de La Rinconada o entidad en quien delegue, el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinan la concesión de la subvención, así como la efectiva aplicación de los fondos a la finalidad para la que fueron aprobados.

Someterse a las actuaciones de comprobación de cumplimiento que lleve a cabo el Ayuntamiento de La Rinconada, o entidad en quien delegue este cometido, así como a cualesquiera otras actividades de verificación y control financiero que puedan realizar los órganos competentes, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de dichas actuaciones.

Acreditar, antes de dictarse la propuesta de resolución de concesión, que se encuentran al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, en materia de reintegro de subvenciones y frente a la Seguridad Social.

Comunicar de inmediato al Ayuntamiento de La Rinconada durante un plazo de 30 años cualquier modificación de las condiciones que motivaron la concesión de la subvención para que este determine o no la pérdida sobrevenida del derecho a la misma. Esta obligación deberá observarse incluso durante la tramitación de la ayuda. La no comunicación de estas modificaciones será causa suficiente para el inicio de resolución de denegación o de un expediente de reintegro de las cantidades que pudieran haberse cobrado indebidamente.

Comunicar al Ayuntamiento de La Rinconada la obtención de cualesquiera otras ayudas públicas para la misma finalidad, procedentes de cualquier entidad pública o privada, nacional o internacional, en el plazo máximo de diez días a contar desde el siguiente al que le sea notificada la concesión de las mismas, así como cualquier alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda regulada en estas Bases.

Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos durante al menos cuatro años, a contar desde el momento en que venció el plazo para presentar la justificación de la ayuda.

Suministrar toda la información necesaria para garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, así como en su Reglamento de Desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de Julio y en la Ley 1/2014, de 24 de Junio, de Transparencia Pública de Andalucía, así como de todas las condiciones recogidas en las presentes Bases.

Establecer en la vivienda adquirida objeto de subvención la residencia habitual y permanente del/la comprador/a en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de la firma de la escritura pública de compra-venta.

Empadronarse en la vivienda en un plazo máximo de tres meses desde la fecha de la firma de la escritura pública de compra-venta.

Artículo 10. Condiciones especiales. Amortización de la ayuda concedida.

Tal como se expresa en el artículo 1 de estas Bases, el objeto de la ayuda que con ellas se regula es el de facilitar a los/las beneficiarios/as el acceso a la vivienda en la que pretenden establecer su residencia habitual y permanente. Para ello, el Ayuntamiento de La Rinconada va a movilizar recursos financieros públicos que hacen especialmente necesario establecer medidas para evitar cualquier interés especulativo.

Con este fin, se establece a los efectos de estas subvenciones, el mismo plazo de protección de 30 años que contempla el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020 como norma general de duración de la protección de las viviendas calificadas en alguno de los regímenes de protección que en él se recogen. Así, en caso de enajenación de la vivienda durante este plazo de 30 años, la ayuda concedida deberá ser reintegrada en su totalidad al Ayuntamiento de La Rinconada.

Igualmente, si por regulación posterior se reduce el plazo de protección o se establecen procedimientos para poder descalificar las viviendas antes del plazo establecido actualmente y el/la beneficiario/a se acoge a ellas, la subvención otorgada por el Ayuntamiento de La Rinconada deberá ser reembolsada en su totalidad.

El incumplimiento de esta condición podrá dar como resultado las responsabilidades legales y administrativas que dimanen del hecho, así como las reclamaciones tanto del total de la subvención como de los intereses que correspondan.

Excepcionalmente, en caso de separación o divorcio del matrimonio o pareja de hecho beneficiarios de la ayuda, no existirá la obligación de devolver la ayuda cuando la vivienda tras la separación o divorcio, se adjudique a uno de los cónyuges y constituya la residencia habitual y permanente de la unidad familiar.

Queda estrictamente prohibido el arriendo o subarriendo de la vivienda cuya adquisición es objeto de esta ayuda, de manera que si se produce este hecho, independientemente de los efectos y responsabilidades que puedan dimanar de él, la ayuda deberá ser devuelta íntegramente aun que cese el arriendo o subarriendo.

Igualmente, en caso de dedicar la vivienda a usos no autorizados, o alterar el régimen de uso de la misma, establecido en el documento de calificación definitiva, así como el no destinar la vivienda a domicilio habitual y permanente por un plazo superior a tres meses, fuera de los casos establecidos en las normas de aplicación, será causa de reintegro de la ayuda. Todo ello, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse en aplicación de la Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de Medidas en materia de Vivienda Protegida y Suelo, dictada por la Junta de Andalucía.

Artículo 11. Compatibilidad de la ayuda.

Las ayudas reguladas en las presentes Bases serán compatibles con cualquier otra ayuda para el mismo o similar objeto que otorgue cualquier otra persona o institución pública o privada, siempre que el importe total de las ayudas recibidas no supere el coste total del precio de compra y siempre que la regulación de las otras ayudas, ya sean de ámbito nacional o europeo, lo admita.

Artículo 12. Financiación.

Las ayudas reguladas en las presentes bases se financiarán con la dotación presupuestaria consignada en el Presupuesto Municipal de gastos en la partida 0404 15210 78008 para el ejercicio 2019.

Artículo 13. Convocatoria.

El Ayuntamiento de La Rinconada efectuará las correspondientes convocatorias para la puesta en marcha de las ayudas reguladas en las presentes Bases, siempre que exista disponibilidad presupuestaria en la partida consignada.

Artículo 14. Instrucción del procedimiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 24.1 de la LGS se designa como órgano instructor para las convocatorias que se publiquen en referencia a estas Bases a la Delegación de Economía y Hacienda.

El Sr. o la Sra. Delegado/a del Área de Economía y Hacienda será el/la competente para la instrucción del procedimiento. Para ello presidirá la Comisión Técnica que le asistirá y que estará formada por al menos dos técnicos/as municipales de las áreas de Economía y Hacienda.

Existirá una fase de pre-evaluación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.3 de la LGS, en la que la Comisión Técnica verificará el cumplimiento de todos los requisitos necesarios para adquirir la condición de beneficiario/a establecidos en la convocatoria de todas las solicitudes presentadas dentro del plazo.

Se realizarán de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos, en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

Si en la fase de pre-evaluación se detecta el incumplimiento de alguno de los mencionados requisitos, se pondrá de manifiesto a las personas interesadas en el trámite de audiencia junto con las demás actuaciones del expediente, quienes podrán alegar lo que estimen oportuno en el plazo de diez días.

Artículo 15. Evaluación y Propuesta de Resolución.

Una vez pre-evaluadas las solicitudes, en función de las mismas y de la dotación presupuestaria, la Comisión de técnica emitirá un informe en el que se concrete el resultado de la evaluación efectuada con las solicitudes admitidas y no admitidas y los motivos de esto último.

La Delegación de Economía y Hacienda a la vista del expediente y del informe de la Comisión de Valoración, formulará la propuesta de Resolución Provisional atendiendo a los criterios de concurrencia no competitiva, que incluirá la relación de solicitantes que se propone para la concesión de la ayuda, la cuantía a tanto alzado de 12.000 euros y haciendo constar expresamente los motivos de la desestimación del resto de solicitudes que aun cumpliendo los requisitos formales quedan fuera por falta de presupuesto.

La propuesta de resolución provisional se notificará por correo electrónico y se publicará en la página web municipal (www.larinconada.es), para que en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación, renuncien o acepten la subvención y formulen, en su caso, las alegaciones que estimen oportunas.

Artículo 16. *Resolución definitiva de concesión de la ayuda.*

Una vez instruido el procedimiento por el órgano instructor, formulará las propuestas de resolución definitivas que elevarán a Junta de Gobierno Local, que será el órgano competente de resolución de la concesión de subvenciones.

Esta resolución contendrá, la indicación de la persona o personas beneficiarias, la identificación de la vivienda objeto de la ayuda, el precio e impuestos aplicables, los datos del vendedor, las obligaciones contraídas, la forma de justificación, la cuantía de la ayuda concedida y el plazo de justificación, todo ello sin perjuicio de las demás especificaciones establecidas en los artículos 21 y 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Resolución Definitiva, se publicará en la página web municipal (www.larinconada.es) y se notificará vía telemática a cada peticionario/a, en la dirección electrónica dispuesta en cada solicitud, para que en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación, renuncien o acepten la subvención.

Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer con carácter potestativo recurso de Reposición ante el órgano que la dictó, en el plazo de un mes, o interponer directamente recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses, contados ambos desde el día siguiente al de su notificación.

El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de 6 meses a contar desde la presentación de la solicitud.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiera notificado resolución expresa al/la interesado/a, se entenderá desestimada la solicitud, lo que habilitará a este para interponer recurso de alzada ante el Ayuntamiento de La Rinconada.

Artículo 17. *Abono y justificación.*

Dada la naturaleza y los objetivos que se persiguen con la subvención y según lo establecido en el artículo 34.4 de la Ley 38/2003 General de Subvenciones, se podrá realizar el abono anticipado de las cantidades concedidas. Ello supondrá la entrega de fondos con carácter previo a la justificación, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención y los objetivos perseguidos con ella.

A tal efecto, la ayuda o subvención de 12.000 euros será abonada directamente por el Ayuntamiento de La Rinconada a la parte vendedora de la vivienda, formando parte este abono de los pagos previos al otorgamiento de la escritura pública de compra-venta.

Para ello, el beneficiario o la beneficiaria, previo al otorgamiento de la escritura pública de compraventa, presentará en el Ayuntamiento de La Rinconada una Solicitud de Abono de la subvención concedida de acuerdo al modelo normalizado que se le facilite. En esta solicitud, se hará mención expresa a que el pago de la misma se realizará por parte del Ayuntamiento directamente al vendedor de la vivienda. Esta solicitud se acompañará de la siguiente documentación:

* Certificados de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o autorización para recabar dichos datos y certificado de no ser deudor por reintegro de subvenciones.

* Certificado del vendedor de la vivienda en el que conste que el/la beneficiario/a de la ayuda se encuentra al corriente en los pagos establecidos en el contrato de arras, señalamiento u otro análogo que se hubiese firmado, exceptuando el pago de la subvención.

El plazo de ejecución será el comprendido desde la firma contrato de arras u otro análogo de la vivienda protegida a adquirir, hasta la firma de la escritura pública de compra-venta.

Para la justificación, en el plazo máximo de un mes desde el otorgamiento de la escritura de compra-venta, se deberá presentar al órgano gestor la cuenta justificativa de la totalidad de la ayuda que comprenderá la siguiente documentación:

* Relación suscrita por el/la beneficiario/a, expresiva de la totalidad de los gastos realizados financiados con la subvención, debidamente desglosados y detallados (cuenta justificativa) de acuerdo al modelo que se le facilitará.

* Copia de la escritura pública de compraventa de la vivienda protegida adquirida, en la que deberá hacerse constar expresamente:

—El periodo de protección a que está sometida la vivienda.

—La obligación de devolver la ayuda concedida íntegramente en caso de venta de la misma antes de finalizado este periodo.

—La obligación de destinar la vivienda a residencia habitual y permanente del beneficiario/a de la ayuda.

En el plazo máximo de un año desde el otorgamiento de la escritura pública de compra-venta de la vivienda el/la beneficiario/a deberá presentar recibos de suministros de energía eléctrica y agua a su nombre de la vivienda adquirida.

Artículo 18. *Inspección y control.*

Los/as beneficiarios/as de las ayudas, estarán obligados a facilitar las comprobaciones encaminadas a garantizar la correcta realización del procedimiento de gestión de las ayudas. Asimismo, estarán sometidos a las actuaciones de comprobación del gasto realizado y de la ejecución del procedimiento que hayan de efectuarse por la Administración, bien directamente o través de una entidad externa especializada, así como al control financiero de la Intervención del Ayuntamiento de La Rinconada.

A tales efectos deberán disponer de las facturas y demás justificantes de gasto de valor probatorio equivalente y los correspondientes justificantes de pago durante un plazo de cuatro años.

Dicho conjunto de documentos constituye el soporte justificativo de la subvención concedida y garantiza su adecuado reflejo.

Artículo 19. *Incumplimiento y reintegro de subvenciones.*

El incumplimiento de las obligaciones impuestas en las presentes bases, así como el falseamiento, la inexactitud o la omisión de los datos que sirvieron de fundamento a su concesión, o de las establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, dará lugar a la pérdida total o parcial de los beneficios obtenidos, sin perjuicio de otras responsabilidades, procediéndose en su caso a la revocación de las ayudas y al reintegro de las cantidades percibidas.

De la misma forma los beneficiarios estarán sujetos a lo dispuesto en las citadas normas, en lo relativo al régimen de infracciones y sanciones.

Cuando el cumplimiento de condiciones impuestas se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por el beneficiario una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar, vendrá determinada, respondiendo al criterio de proporcionalidad, por el número y/o grado de incumplimiento de la actividad objeto de la subvención. Específicamente, el incumplimiento de la obligación de dedicar la vivienda a residencia habitual y permanente por un plazo de 30 años, conllevará la devolución de la totalidad de la ayuda obtenida.

En todo caso, la graduación del posible incumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, se determinará en función de la voluntariedad en el incumplimiento y del volumen e importancia del mismo.

El incumplimiento total de los fines para los que se concedió la subvención, de la realización de la actuación subvencionable, de la obligación de justificación, de las condiciones fijadas en la resolución y en estas bases, dará lugar a la declaración de incumplimiento de condiciones y a la consiguiente resolución de la pérdida de la subvención.

La declaración de incumplimiento se adoptará por el órgano concedente, previa audiencia del beneficiario por plazo de quince días.

En el caso de que se justifique un gasto subvencionable inferior al aprobado, se considerará que existe incumplimiento parcial y procederá la pérdida del derecho al cobro de la subvención en el porcentaje correspondiente al gasto o inversión no justificada.

Artículo 20. *Publicidad de las subvenciones.*

Estas bases serán publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, así como en la página web municipal y en el portal de transparencia (www.transparencia.larinconada.es)

A efectos de publicidad de las subvenciones, se remitirá a la Base de Datos Nacional de Subvenciones información sobre las resoluciones de concesión recaídas.

Artículo 21. *Régimen jurídico.*

La convocatoria de estas subvenciones se regirá por lo previsto en las presentes bases reguladoras, la Base número 61 y 62 de ejecución presupuestaria del presupuesto del Ayuntamiento de La Rinconada, así como la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de Julio, en cuanto le sean de aplicación.

En La Rinconada a 15 de marzo de 2019.—El Alcalde, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

4W-2629

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS

CONSORCIO DE AGUAS DEL HUESNA

Habiendo sido aprobado provisionalmente por la Junta General de este Consorcio, en su sesión de 27 de marzo 2019, la modificación de la Ordenanza de vertidos del Consorcio de Aguas del Huesna, en los términos que se contienen en el texto que consta en el expediente debidamente diligenciado por el Sr. Secretario, éste permanecerá expuesto al público en la Secretaría General de este Consorcio, sita en la sede de la Excm. Diputación de Sevilla, Avda. Menéndez Pelayo 32, durante el plazo de treinta días, contados desde la publicación del correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Finalizado el período de exposición pública, la Junta General del Consorcio adoptará el acuerdo definitivo que proceda, resolviendo las reclamaciones que se hubieran presentado.

En caso que no se presentaran reclamaciones, la modificación de la Ordenanza de vertidos del Consorcio de Aguas del Huesna se entenderá definitivamente aprobada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Sevilla a 2 de abril de 2019.—El Vicepresidente, José María Villalobos Ramos.

34W-2611

CONSORCIO DE AGUAS DEL HUESNA

Habiendo sido aprobado provisionalmente por la Junta General de este Consorcio, en su sesión de 27 de marzo 2019, la modificación del Reglamento de prestación del servicio de abastecimiento de agua potable y saneamiento de aguas residuales del Consorcio de Aguas del Huesna, en los términos que se contienen en el texto que consta en el expediente debidamente diligenciado por el Sr. Secretario, éste permanecerá expuesto al público en la Secretaría General de este Consorcio, sita en la sede de la Excm. Diputación de Sevilla, Avda. Menéndez Pelayo 32, durante el plazo de treinta días, contados desde la publicación del correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Finalizado el período de exposición pública, la Junta General del Consorcio adoptará el acuerdo definitivo que proceda, resolviendo las reclamaciones que se hubieran presentado.

En caso que no se presentaran reclamaciones, la modificación del Reglamento de prestación del servicio de abastecimiento de agua potable y saneamiento de aguas residuales del Consorcio de Aguas del Huesna, se entenderá definitivamente aprobada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Sevilla a 2 de abril de 2019.—El Vicepresidente, José María Villalobos Ramos.

34W-2612

TASAS CORRESPONDIENTES AL «BOLETÍN OFICIAL» DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Inserción anuncio, línea ordinaria	2,10	Importe mínimo de inserción	18,41
Inserción anuncio, línea urgente	3,25	Venta de CD's publicaciones anuales	5,72

Las solicitudes de inserción de anuncios, así como la correspondencia de tipo administrativo y económico, se dirigirán al «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, avenida Menéndez y Pelayo, 32. 41071-Sevilla.

Dirección del «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla: Ctra. Isla Menor, s/n. (Bellavista), 41014-Sevilla.
Teléfonos: 954 554 133 - 34 - 35 - 39. Faxes: 954 693 857 - 954 680 649. Correo electrónico: bop@dipusevilla.es