



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Viernes 7 de abril de 2017

Número 80

SUPLEMENTO NÚM. 1

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018 3

AYUNTAMIENTOS:

- La Algaba: Convocatoria para la provisión de la plaza de Trabajadora Social 13
- Guillena: Presupuesto general ejercicio 2017 17
- Utrera: Presupuesto general ejercicio 2017 21

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Segundo Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía.

Expediente: 41/01/0005/2017.

Fecha: 23 de febrero de 2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: José Rafael Tortosa Delgado.

Código 41100271012014.

Visto el Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma de la Cruz Roja Española en Andalucía (código 41100271012014) suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2018.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), 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, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo 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 arts. 3, 6 y 9 del RD 713/2010 de 23 de mayo, Real Decreto 4043/62, 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 34-2/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma de la Cruz Roja Española en Andalucía (código 41100271012014) suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2018.

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

En Sevilla a 23 de febrero de 2017.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA OFICINA AUTÓNOMICA DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ANDALUCÍA

Capítulo I. *Ámbito de aplicación*

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

Este convenio colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la representación legal de la entidad Cruz Roja Española y de otra por los Representantes Legales de los Trabajadores de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará a aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollan sus actividades en la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía situado en Sevilla, sito en Avda. de la Cruz Roja, 20 y en aquellos otros que pudieran crearse en el futuro con motivo de la puesta en marcha de nuevas actividades, con las exclusiones recogidas en el Artículo 3.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se aplicará a todos los empleados de Cruz Roja Española pertenecientes a la Oficina Autónoma de Andalucía, salvo los que expresamente se exceptúan a continuación:

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- El personal de Cruz Roja Española perteneciente a cualquier Oficina Provincial de Andalucía, que se rigen por el Convenio Colectivo provincial correspondiente.
- Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
- El personal directivo de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía. A estos efectos se considerará personal directivo, el Secretario Autonómico y el Coordinador Autonómico de Andalucía y los Coordinadores Provinciales de Andalucía.
- El personal de la Central de Teleasistencia y Centro de Contacto de Cruz Roja Española en Andalucía.

Artículo 4. *Vigencia y denuncia del Convenio.*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y su duración se extenderá hasta 31 de diciembre de 2018.

Sus efectos económicos regirán desde la fecha de la firma.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes un mes antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

Finalizado el periodo inicial de vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas sin denuncia por ninguna de las partes, el Convenio se prorrogará por el periodo de 1 año.

Denunciado el Convenio, las partes comenzarán la negociación de un nuevo Convenio.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo o, en todo caso, hasta un máximo de un año desde la finalización de la vigencia del Convenio o la prórroga denunciada.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de algún artículo, se considerará nulo todo el convenio, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

Artículo 6. *Unidad de Convenio.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo Orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria integrada por 2 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.

3. La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.

4. Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
- A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
- Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.
- Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
- La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo.

5. En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio.

Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrará un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la Comisión.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 8. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
2. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
3. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
4. La profesionalización y promoción de los trabajadores.
5. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
6. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
7. El fomento de la participación de los trabajadores.
8. Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Capítulo III. Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 9. *Ingresos del personal externo.*

1. La Dirección de Cruz Roja, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del Proceso Unificado establecido por Cruz Roja Española para la Gestión del Personal.

De estos extremos se informará a la Representación de los trabajadores, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

2. El personal de la Cruz Roja sometido al ámbito de este Convenio que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida. Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de

experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por la Oficina Autónoma en Andalucía de Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria.

Artículo 10. *Cobertura con personal interno.*

Cuando la empresa lo considere oportuno las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando el empleado acredite la titulación, formación experiencia requerida para el puesto y la empresa considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a un empleado de la entidad para la cobertura de esa vacante.

En este caso el traslado será propuesto por la empresa y deberá ser aceptado por el empleado.

Artículo 11. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de doce meses para los grupos profesionales A y B, y de seis meses para los restantes empleados.

2. Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier empleado con independencia de su categoría.

Artículo 12. *Contrato por obra o servicio determinado.*

Según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción(cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado en los siguientes supuestos:

1.- Aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por convenio, subvención o iniciativa propia de la entidad. La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a 3 años.

No obstante las partes firmantes, acuerdan que podrán prorrogarse hasta el tiempo máximo de 4 años en caso de que la duración de la obra o servicio financiado por terceros supere los tres años, mientras que así lo prevea el convenio sectorial estatal de intervención y acción social.

Transcurridos ambos plazos, de seguir prestando servicio el/la mismo trabajador/a para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Conforme con la anterior, este tipo de contrato no admitirá más de dos prórrogas.

En el contrato de trabajo deberá especificarse, con claridad, a qué actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

Artículo 13. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional y vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, mientras que así lo establezca el convenio sectorial. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Para la aplicación de los contratos temporales, la entidad se atenderá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la misma.

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
 - a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos.

- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales:

- Grupo A. (Titulado Superior). Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Titulados universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles I, II.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

El Nivel I (especialista) corresponde a quienes realicen tareas que requieren máximo grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, 4 años en las tareas que asumen.

El Nivel II (desarrollo) corresponde a quienes realicen tareas que requieren un grado medio alto de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas.

- Grupo B (Titulados Medios).

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión

- Grupo C. (Técnico especialista.)

Son aquellos trabajadores que tienen atribuida la realización de tareas sobre las reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

- Grupo D. (Técnico Auxiliar).

Son aquellos trabajadores que bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes del título de graduado en educación secundaria obligatoria, formación profesional específica de grado medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

- Grupo E. (Servicios generales).

Pertenecen a este grupo los operarios y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento del oficio en cuanto a formación profesional, aunque en determinados casos podrán conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

Capítulo V. Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Movilidad funcional.

1. La Dirección de la Empresa podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

Artículo 17. Funciones de distinto grupo profesional.

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

Capítulo VI. Jornada y horarios

Artículo 18. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1820 horas en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de 40 horas, distribuida de lunes a domingo.

Para los trabajadores que pertenecen a la plantilla a la firma del convenio, con independencia del tipo de contrato, conservarán como derecho adquirido la jornada ordinaria de trabajo efectivo de 1664 horas en cómputo anual y la jornada semanal será de 37 horas, distribuida de lunes a domingo. La distribución de la jornada laboral ordinaria con carácter general será para este colectivo de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas y dos horas por la tarde a la semana y durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre de 8:00 a 15:00 horas.

Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, así como el viernes de feria de abril se considerarán no laborables y no recuperables a todos los efectos para el personal cuya ubicación sea otra provincia distinta de Sevilla este último día podrá ser disfrutado en un día festivo de la provincia correspondiente. En caso de coincidir con días no laborables se sustituirán por el día laborable inmediatamente anterior o posterior, a criterio de la Dirección. En aquellas actividades de guardia o emergencia, o que por razones inevitables y propias de la actividad debiera trabajarse en estos días, serán compensados en el periodo vacacional.

Así mismo se establece un horario especial de oficina durante la semana santa y feria en horario de 9 a 13 horas para el personal de oficina, para el personal cuya ubicación sea otra provincia distinta de Sevilla este horario podrá ser disfrutado en las festividades homónimas que se celebren en la provincia correspondiente, y en los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, se establecerán horarios especiales, conforme a lo indicado a continuación y en las siguientes fechas:

<i>Semana Santa</i>	Lunes, martes y miércoles Santo: De 9:00 a 13:00 horas.
<i>Feria</i> (según provincia o localidad del centro de trabajo)	Lunes a jueves: De 9:00 a 13:00 horas. Viernes: No laborable.
<i>Navidad</i>	24 y 31 de diciembre; y 5 de enero: En caso de coincidir con días no laborables se sustituirán por el día laborable inmediatamente anterior o posterior, a criterio de la Dirección. No laborable.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias.

Si el centro permaneciese abierto 24 horas al día y todos los días del año, la dirección establecerá otras jornadas con turnos rotatorios.

Cuando el servicio al que este adscrito el personal lo permita se establecerá una flexibilidad en la hora de entrada-salida de 30 minutos.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Las horas extras se compensarán en tiempo de descanso en igual cuantía a las realizadas.

Artículo 20. Descanso semanal.

El descanso semanal se computará de forma que los trabajadores como regla general puedan disfrutar 2 días de descanso de forma consecutiva, cuando la organización de trabajo así lo permita.

Los turnos de descanso semanal en cada departamento serán o no rotativos, conforme a los acuerdos tomados por la empresa con la comunicación a la representación legal de los trabajadores. Al objeto de que sea factible tal objetivo, la Dirección podrá aceptar otro régimen distinto de descanso de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en su departamento, bien por razones personales, así lo establecieren con la Dirección.

Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas tendrán derecho a una pausa de veinticinco minutos durante la jornada de trabajo.

Las pausas concedidas para salir del centro para cualquier actividad personal, incluidas las dedicadas a fumar, deben recuperarse dentro de la misma jornada laboral.

Artículo 22. Gastos de viaje.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, que tengan que desplazarse fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo y, siempre que sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento o abonados en destino, tendrán derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje con arreglo a las siguientes opciones:

Opción A: Gastos pagados a justificar por el trabajador, previa autorización.

El alojamiento será facilitado por la empresa; no obstante, cuando exista la necesidad de alojamiento y éste no haya sido facilitado por la entidad, el Hotel se justificará con la factura.

Opción B: Dieta a cantidad fija y no justificada. Si por alguna razón justificada no se pudiese utilizar la opción A, se ejercerá esta opción previa autorización de la Secretaría Autonómica.

Manutención día completo: 37,40 €

Manutención medio día: 18,70 €

Los desplazamientos se abonarán mediante la presentación del billete del medio de transporte utilizado en los mismos.

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador tuviera que utilizar su vehículo personal, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 euros por kilómetro recorrido.

En el caso de los desplazamientos sin utilización del vehículo propio se abonarán la totalidad de los gastos generados por el desplazamiento con justificante.

En los desplazamientos fuera del territorio nacional, se establece el abono de los gastos que originan dichos desplazamientos.

Artículo 23. *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente y enfermedad comunes que requieran hospitalización, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma, hasta el 100% de la retribución ordinaria.

También se cobrará el 100 % de la retribución en todas las bajas por enfermedad común en pacientes oncológicos y otros de similar gravedad.

Para los restantes casos de baja por accidente y enfermedad comunes, la empresa complementará las retribuciones que perciba el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma conforme a los siguientes porcentajes:

- Hasta el 100% para la primera y segunda baja del año natural.
- Hasta el 50% para la tercera.

No se complementarán la cuarta y siguientes bajas dentro del año natural.

La obligación de abonar los complementos por IT, a los que hace referencia este artículo, solo existirá cuando se trate de trabajadores y trabajadoras con las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones por IT de la Seguridad Social.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Autonómica, por sí mismo o a través de terceros, la ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que ésta tenga lugar, y a aportar justificante médico que lo justifique.

En caso de incumplimiento, no se abonará al trabajador el complemento a cargo de la empresa durante su período de incapacidad.

Hasta los tres días naturales a contar desde el primer día de ausencia, se podrá acreditar la misma con la presentación del justificante médico de cabecera, en el que se recoja claramente la imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo, debiendo aportar, si se superan los tres días un parte de baja con fecha del primer día de ausencia.

Capítulo VII. Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 24. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de dentro del año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la Empresa. Se establece como fecha tope para el disfrute de las vacaciones el 31 de Enero del año siguiente a la generación del derecho.

Artículo 25. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 100 kilómetros de distancia.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De conformidad con los arts. 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
- d)° Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

- g) Cuatro días de cada año natural por asuntos propios. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud y aprobación con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento. Este permiso no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 26. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Entidad, podrán solicitar permiso sin sueldo por un periodo no superior a cuatro meses. La Dirección podrá de forma discrecional conceder este permiso si no es perjudicial para realización de la actividad en el que preste sus servicios.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Capítulo VIII. Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 27. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.
- b) Paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales, ampliables en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días mas por cada hijo a partir del segundo.
En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el art. 48. 4. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- f) Invalidez del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Excedencias voluntarias.*

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal indefinido de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido tres años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría, si lo hubiera.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

Artículo 29. *Excedencias forzosas.*

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical.

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para salir al terreno como cooperante o delegado internacional, así como para el desarrollo de otras funciones requeridas por la misma, con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

Artículo 30. *Voluntariado y código de conducta.*

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Buena Conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Artículo 31. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX. Estructura salarial

Artículo 32. *Retribuciones.*

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, de acuerdo a las tablas salariales para el año 2017 y 2018 que figuran en el anexo I.

En caso de prórroga del Convenio, en el último trimestre de cada año se reunirá la Comisión Paritaria para establecer la revisión salarial del año siguiente en función de los excedentes por la actividad ordinaria que obtenga la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía en el ejercicio anterior y dentro del margen establecido por la Comisión Nacional de Finanzas.

Artículo 33. *Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Complementos ad personam.
- D) Complementos de responsabilidad

Artículo 34. *Salario base.*

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

Artículo 35. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, complemento de responsabilidad y complemento personal, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y 30 de diciembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 36. *Complementos ad personam.*

Son aquellos complementos que perciben los empleados en razón de situaciones personales o derechos adquiridos, y que tendrán la cuantía y el carácter establecido en el acuerdo de origen de los mismos.

Artículo 37. *Complementos de responsabilidad.*

Este complemento tiene el carácter de no consolidable

Se establecen los siguientes Complementos Salariales para los Grupos A y B a los que les sea asignada por la dirección las Responsabilidad Autónoma correspondiente:

- Responsabilidad 1, de Plan o Departamento.
- Responsabilidad 2, de Programa o Proyecto.

La cuantía de este Complemento aparece determinada en el anexo número 1 al presente Convenio Colectivo denominado Tablas Salariales.

Artículo 38. *Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.*

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, y los complementos a que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 39. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- 1. La leve incorrección con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- 2. El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora en un mes.
- 3. La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.
- 4. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- 6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de una hora en ese periodo.
- 7. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.
- 8. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- 1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3. La desconsideración con el público o los usuarios del servicio en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
 5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
 6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas.
 7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
 8. La simulación de enfermedad o accidente.
 9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
 - 11.. El retraso injustificado de mas de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes.
 12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios prestados por la entidad o compañeros, en cuyo caso será falta muy grave.
 13. La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.
 14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- 1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 2. La desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los usuarios de la misma.
 3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 5. El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes.
 6. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
 7. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas
 8. La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.
 9. El acoso sexual y laboral.
 10. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la cruz roja en el desempeño de sus funciones.
 - 11.. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
 12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.
 13. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios de la entidad o de otros empleados.
 14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 15. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.
 16. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros

Artículo 40. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves:
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
 - c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
 - Despido.
2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:
 - a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
 - b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
 - e) La reiteración o reincidencia.

Artículo 41. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos 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.

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese el preceptivo o voluntario el expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

Capítulo XI. Acción Sindical.

Artículo 42. Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 43. *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XII. Seguridad, Salud Laboral, Medio Ambiente y conciliación de vida personal y profesional

Artículo 44. *Seguridad y Salud Laboral.*

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral, siendo prioritario la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas en esta materia.

Artículo 45. *Medio Ambiente.*

Las partes firmante de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Artículo 46. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

Artículo 47. *Fondo Social.*

Se establece un fondo social a beneficio de los trabajadores y trabajadoras de 2.000 euros anuales. Para poder hacer uso de él, será necesaria una antigüedad en la empresa de un año.

Las normas de uso de dicho fondo se establecerán con un reglamento acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección. Una vez aprobado dicho reglamento se hará llegar a toda la plantilla

Disposiciones finales

Primera. Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.

ANEXO I. TABLA SALARIAL

<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario bruto año 2017</i>	<i>Salario bruto año 2018</i>
1 – nivel 1	33.192,15 €	33.358,11 €
1 – nivel 2	26.897,61 €	27.032,10 €
2	23.350,48 €	23.584,04 €
3	22.195,09 €	22.472,55 €
4	18.800,81 €	19.035,87 €
5	14.722,76 €	14.906,81 €
Solo para grupos 1-2		
Complemento Resp. I	2.504,62 €	2.517,14 €
Complemento Resp. II	1.686,18 €	1.694,61 €
Para cualquier trabajador/a		
Comp. Personal	Variable	

36W-2537

AYUNTAMIENTOS

LA ALGABA

Don Diego Manuel Aguera Piñero, Alcalde Presidente del Ilmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber :Que por la Junta de Gobierno Local en sesion ordinaria celebrada de fecha 15 de marzo de 2017, se adopto entre otros el siguiente acuerdo.

Punto Cuarto: Asuntos de trámite:

4.4.—Aprobacion de las Bases y convocatorias para la selección, en Régimen Laboral temporal , de una plaza de Trabajadora Social de refuerzo de los Servicios Sociales Comunitarios.

1. *Objeto de la convocatoria*

Es objeto de la presente la provisión como personal laboral temporal, mediante concurso- oposición, de una plaza de Trabajador/a Social de refuerzo de los Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de La Algaba en el desarrollo de las competencias atribuidas en materia de dependencia.

La duración del contrato se fija hasta el 30 de junio de 2019.

El salario será el estipulado mediante Convenio de colaboración existente entre el Ayuntamiento de La Algaba y la Excma Diputación Provincial de Sevilla para el desarrollo del Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2.016-2.019.

Con objeto de evitar que la utilización de modos de expresión no sexista ocasione una dificultad perturbadora añadida para la lectura y comprensión del presente texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico referente a personas, como opositor, aspirante, funcionario, etc., debe entenderse en sentido comprensivo de ambos sexos.

2. *Requisitos que deben reunir los aspirantes para tomar parte en el proceso selectivo.*

Para tomar parte en las pruebas será necesario:

1) Nacionalidad: Tener la nacionalidad española.

También podrán participar, en igualdad de condiciones que los españoles:

- Los nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea.
- El cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar los descendientes menores de veintiún años o mayores de dicha edad que sean dependientes.
- Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Los aspirantes no residentes en España incluidos en el apartado a), así como los extranjeros incluidos en los apartados b) y c), deberán acompañar a su solicitud, documento que acredite las condiciones que se alegan.

- Capacidad: Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones que se deriven del puesto a desempeñar.
- Edad: Tener cumplidos los dieciséis años de edad y no haber alcanzado la edad máxima de jubilación forzosa.
- Habilitación: No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los organismos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para ejercer funciones similares a las que desempeñaba

En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

- 5) Titulación: Estar en posesión de la titulación de Diplomado/a o Grado en Trabajo Social.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

Los requisitos establecidos en esta base deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y gozar de los mismos durante el proceso selectivo hasta el momento de la contratación.

Tercera. *Procedimiento de selección. Instancias y documentación a presentar.*

3.1. El proceso de selección se realizará mediante concurso – oposición y previo informe de la intervención municipal de crédito adecuado y suficiente

3.2. Quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas objeto de la presente convocatoria, deberán presentar instancia conforme al modelo establecido por el Ayuntamiento, dirigido al Sr. Alcalde-Presidente, y que se contiene en el Anexo I de las presentes bases.

Los aspirantes deberán acompañar a la instancia fotocopia del DNI en vigor, fotocopia compulsada de la titulación, (en el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, deberá aportarse asimismo la documentación que acredite su homologación), y copia compulsada de la documentación acreditativa de la fase de méritos, así como manifestar que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria.

3.3. Las instancias solicitando tomar parte en el proceso selectivo se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de La Algaba o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común (en adelante LPAC).

3.4. Para mayor garantía de los participantes, las solicitudes que se presenten a través de las Oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el funcionario de Correos antes de ser certificadas.

3.5. El plazo de presentación de instancias será de DIEZ DÍAS HÁBILES, contados desde el día siguiente al de la publicación de las bases en el Boletín Oficial de la Provincia. Igualmente, para garantizar la publicidad de la convocatoria se anunciará a través del tablón de edictos y de la página web del Ayuntamiento, estando las Bases del concurso-oposición a disposición para ser consultadas por los interesados en la Secretaría del Ayuntamiento.

3.6. El hecho de presentar instancias solicitando tomar parte en la convocatoria constituye sometimiento expreso de los aspirantes a las bases reguladoras de las mismas que tienen consideración de normas reguladoras de esta convocatoria.

Cuarta. *Admisión de los aspirantes.*

4.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el Alcalde-Presidente dictará resolución, en el plazo máximo de CINCO DÍAS HÁBILES, aprobando la relación provisional de admitidos y excluidos, con indicación de la causa de exclusión. Dicha resolución se hará pública en el Tablón de Edictos y contendrá la relación nominal de aspirantes admitidos y excluidos, con sus correspondientes DNI e identificación de las causas de exclusión, concediéndose un plazo de CINCO DÍAS HÁBILES para subsanación, contados a partir del siguiente a la publicación de la resolución en el citado Tablón de Edictos.

4.2. En el supuesto de que los aspirantes excluidos u omitidos no presentaren la subsanación correspondiente en el indicado plazo, se les tendrá por desistidos de su petición y quedarán definitivamente excluidos del proceso selectivo.

4.3. La lista provisional se entenderá automáticamente elevada a definitiva si no se presentaran reclamaciones, y no se apreciaran errores de oficio.

4.4. Si hubiera reclamaciones, transcurrido el plazo señalado de 5 días hábiles se dictará resolución por el Alcalde-Presidente, estimando o desestimando las mismas y, elevando a definitiva la lista de admitidos y excluidos, que se hará pública en el Tablón de Edictos. En la misma resolución se hará pública la composición del tribunal, el lugar, fecha y hora del comienzo de la baremación de los méritos.

Las sucesivas publicaciones y llamamientos se realizarán a través del Tablón de edictos del Ayuntamiento a tenor del art. 45.1b) de la LPAC.

Quinta. *Tribunal Calificador.*

5.1. Composición del Tribunal: el Tribunal Calificador será designado por el Alcalde-Presidente y estará constituido por un Presidente y tres vocales empleados públicos, debiendo poseer los miembros del tribunal nivel de titulación igual o superior al exigido para el acceso a la plaza, así como Secretario un miembro de la Plantilla funcional del Ayuntamiento de La Algaba.

El Tribunal podrá ser asesorado por personal especializado para la valoración de los aspectos técnicos del proyecto.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes. Su actuación será colegiada y ajustada a los principios de imparcialidad y profesionalidad, tendiéndose, en lo posible, en cuanto a su composición a la paridad entre mujer y hombre.

La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie y serán personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados. Todos los miembros del Tribunal actuarán con voz y voto, salvo el Secretario.

5.2. Abstención y recusación. Los miembros del tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificando a la autoridad convocante, y los aspirantes podrán recusarlos, cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.3. El tribunal actuará de acuerdo con lo establecido en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de Octubre.

5.4. Constitución y actuación del Tribunal Calificador.

1. Para la válida constitución del tribunal en cada una de sus sesiones, bastará la asistencia del presidente, secretario y dos vocales, titulares o suplentes, indistintamente.

2. Previa convocatoria del Presidente, el Tribunal Calificador celebrará su sesión de constitución antes de proceder al inicio de las pruebas selectivas, debiendo acordar todas las decisiones que correspondan en orden al correcto desarrollo del proceso selectivo y actuará bajo los principios de independencia y discrecionalidad técnica. El Tribunal resolverá todas las dudas que surjan de la aplicación de las normas contenidas en estas bases y determinará la actuación procedente en los casos no previstos en ellas

3. Las decisiones se adoptarán por la mayoría de los votos presentes, resolviendo en caso de empate, el voto del que actúe como presidente, siendo secretos sus acuerdos y deliberaciones. Cuando un miembro no pueda asistir a alguna sesión, deberá comunicárselo a su suplente con la suficiente antelación con el objeto de que asista a la misma.

4. Revisión de las resoluciones del Tribunal Calificador. Las resoluciones del Tribunal Calificador vinculan a la Administración Local, aunque ésta, en su caso, puede proceder a su revisión conforme a lo previsto en los artículos 106 y siguientes de la Ley del Procedimiento Administrativo común, en cuyo caso habrán de practicarse de nuevo las pruebas o trámites afectados por las irregularidades, sin perjuicio de las facultades asignadas al Tribunal de Selección para aclarar dudas y rectificar los errores materiales, de hecho o aritméticos que haya podido cometer en sus actuaciones, así como para resolver las reclamaciones que se interpongan contra sus resoluciones.

5. Los acuerdos del Tribunal sólo podrán ser impugnados por los interesados en los supuestos y en la forma establecida en la Ley del Procedimiento Administrativo Común.

6. El Tribunal continuará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

Sexta. *Procedimiento de selección.*

6.1. El procedimiento de selección será el de concurso – oposición.

Durante el plazo de presentación de instancias se adjuntará a las mismas justificantes de los méritos por parte de los solicitantes, sin que sean tenidos en cuenta ni valorados, aquellos, que aún alegados, fueran aportados o justificados con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de instancias.

No obstante lo dispuesto anteriormente, se podrá acompañar a la instancia resguardo acreditativo de haber solicitado las certificaciones correspondientes siempre y cuando se presente dicha documentación antes del inicio de la fase de méritos.

Los justificantes de los méritos deberán aportarse mediante documento original acreditativo de los mismos o copia debidamente compulsada, sin que se proceda a la valoración de aquéllos que no se presenten en esta forma.

En el proceso de valoración podrá recabarse formalmente de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime necesaria para la comprobación de los méritos alegados.

El Tribunal decidirá sobre la suficiencia del documento. Los méritos alegados y no justificados no serán tenidos en cuenta por el Tribunal.

El Tribunal, una vez constituido, examinará los documentos aportados por cada aspirante y determinará la puntuación correspondiente a la fase de concurso.

6.2. 1ª Fase – Concurso de méritos (Máximo de 5 puntos)

Será necesario para superar esta fase del proceso selectivo alcanzar los tres puntos en el sumatorio total de los apartados siguientes.

Los méritos a tener en cuenta, así como su valoración serán los siguientes:

A. Experiencia Profesional: Relacionada directamente con el puesto de trabajo, que se desea cubrir.

Como máximo se podrá alcanzar 3 puntos en este apartado.

- a) Por cada mes de servicios prestados en jornada completa como Trabajador Social en los Servicios Sociales Comunitarios de Administraciones locales: 0,05 puntos /mes,
- b) Por cada mes de servicios prestados en jornada completa como Trabajador Social en otras Administraciones Públicas: 0,04 puntos/mes
- c) Por cada mes de servicios prestados en jornada completa como Trabajador Social en entidades privadas relacionadas con el desempeño de otras funciones 0,03 puntos/mes.

Las fracciones de tiempo inferiores a un mes no serán computadas.

Los contratos a tiempo parcial se computarán de forma proporcional al tiempo trabajado.

B. Formación : Relacionado directamente con el puesto de trabajo, convocados e impartidos por Centros u organismos oficiales.

Como máximo se podrá alcanzar 2 puntos en este apartado.

Participación en Cursos, Jornadas, Congresos y Seminarios, impartidos por Organismos Públicos o privados homologados por organismo oficial, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado:

- Cursos de 20 a 40 horas: 0,10 puntos.
- Cursos de 41 a 100 horas: 0,15 puntos.
- Cursos de 101 a 300 horas: 0,20 puntos.
- Cursos de 301 o más horas: 0,30 puntos.
- Por Máster o Experto Universitario oficial – 0,50 puntos.

Aquellos cursos de menos de 20 horas o en los que no consten las horas, no serán valorados.

6.3 2ª Fase de oposición (Máximo de 5 puntos)

Sólo pasarán a esta fase del proceso aquellos aspirantes que hayan igualado o superado los tres puntos en la fase de concurso

Consistirá en la presentación de un proyecto que contenga un análisis personal original sobre programación de actuaciones propias del puesto de trabajo al que se opta, fines, objetivos, metodología de evaluación de estos últimos y organización del servicio, con especial atención al ámbito territorial de actuación.

El proyecto deberá presentarse junto a la solicitud de participación, debiendo adjuntarse dos ejemplares en original y firmados por el/la aspirante, tendrá una extensión máxima de 8 páginas en papel A4, con márgenes de 3,00 cm, y se presentará con tipo de letra y tamaño «Times New Roman» 12, y a doble interlineado en original.

Se puntuará este ejercicio de la Fase de Oposición de 0 a 5 puntos

Este segundo ejercicio de la Fase de Oposición será obligatorio pero no eliminatorio.

Séptima. *Calificación Definitiva.*

1. Finalizada la calificación, el Tribunal publicará en el tablón de anuncios de la Corporación los resultados de la baremación del concurso y oposición.

El orden de clasificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de méritos (siempre que se haya superado esta fase del proceso selectivo) y por las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición valorados por el Tribunal calificador, proponiéndose por éste, al aspirante que haya obtenido mayor puntuación. En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo en primer lugar el que haya obtenido mayor puntuación en la fase de oposición.

La relación definitiva será elevada al Presidente de la Corporación, junto con el acta de la última sesión, que deberá hacer concreta referencia al aspirante seleccionado, con propuesta contratación como personal laboral temporal

3. El tribunal no podrá proponer a un número mayor de candidatos que el de puestos a ocupar, no suponiendo bajo ningún concepto que las puntuaciones obtenidas, sean las que fueren, otorguen ningún derecho a los aspirantes, salvo a los propuestos por el tribunal. A estos efectos, los candidatos a proponer por el tribunal, serán los que obtengan la máxima puntuación en orden decreciente hasta alcanzar un número igual al de puestos a cubrir. Estos aspirantes son los que exclusivamente se considerarán aprobados en la convocatoria.

4. No obstante lo anterior, y con el fin de asegurar la cobertura del puesto convocado, si algún candidato de los propuestos por el tribunal no pudiera ser contratado por causa imputable a él mismo, independientemente de las responsabilidades que se le puedan exigir, y previa audiencia al interesado, así como en el supuesto de que algún aspirante renunciase al puesto, se analizarán las Actas del Tribunal que enjuició la convocatoria respectiva con la finalidad de comprobar si existen otros candidatos que no fueran propuestos por no existir suficientes puestos a cubrir. En este caso, el Sr. Alcalde requerirá al órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, en orden decreciente de puntuación, para que presente en el plazo fijado en las presentes Bases la documentación pertinente a efectos de su contratación por la no presentación o falsedad en la documentación, por renuncia del aspirante o cualquier otra causa que impidiese cubrir dicho puesto.

5. Los actos que pongan fin a los procedimientos selectivos deberán ser motivados. La motivación de los actos del tribunal, dictados en virtud de discrecionalidad técnica en el desarrollo de su cometido de valoración, estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

Octava. *Presentación de documentos.*

8.1. El aspirante propuesto aportarán ante el Ayuntamiento, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la fecha en que se haga pública la propuesta de nombramiento por el Tribunal calificador, los siguientes documentos:

- a) Declaración jurada o promesa de no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad establecidas por las disposiciones vigentes.
- b) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario o sentencia judicial, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse inhabilitado absoluta o especial para empleo a cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionarios, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. Los aspirantes que no posean nacionalidad española deberán presentar además de la declaración relativa al Estado español, declaración jurada o promesa de no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en su estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- c) Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite para el ejercicio de las funciones públicas.

8.2. Quienes tuvieran la condición de empleados públicos estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, siempre que figuren en su expediente personal, debiendo presentar únicamente certificación de la Administración Pública de la que dependan, acreditando tal condición. No obstante, esta Corporación podrá requerir la documentación que estime oportuna de la relacionada en las presentes bases.

8.3. Quien dentro del plazo indicado, y salvo causas de fuerza mayor no presentara la documentación, o del exámen de la misma se dedujera que carece de alguno de los requisitos señalados en las presentes bases, no podrá ser contratado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en su instancia solicitando tomar parte en la convocatoria. En tal supuesto, la presidencia de la Corporación efectuará propuesta de nombramiento a favor del siguiente aspirante, según el orden de puntuación.

8.4. Si ningún aspirante superase el presente proceso selectivo, el Sr. Alcalde a propuesta del Tribunal declarará la oposición desierta.

Novena. *Lista de reserva.*

Por razones de economía y eficacia el presente proceso selectivo también servirá para configurar una lista de reserva con todos los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, atendiendo a su riguroso orden conforme a la puntuación obtenida. La mencionada lista tendrá validez hasta 30 de junio de 2019 y servirá para cubrir las necesidades de sustitución de los Trabajadores Sociales sujetos al Convenio existente con la Excmá Diputación Provincial para el desarrollo del Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2.016-2.019.

Décima. *Impugnación.*

La presente convocatoria y sus bases son definitivas en vía administrativa y contra las mismas podrá interponerse potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común, o bien podrá interponerse directamente, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su última publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, todo ello de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

ANEXO I. MODELO DE INSTANCIA

Solicitud de admisión a pruebas selectivas

Plaza a la que se aspira:

Denominación: Trabajador/a Social de Refuerzo de los servicios Sociales Comunitarios

Titulación exigida: Diplomatura o grado en Trabajo Social

Publicación en el BOP Fecha: Número:

Datos del aspirante:

Apellidos y nombre DNI.....

Fecha de nacimiento:.....

Domicilio a efecto de notificaciones

Código Postal MunicipioProvincia

Teléfono, e-mail

Formación. Titulación:

Documentos que se acompaña:

- Fotocopia compulsada del documento nacional de identidad.
- Fotocopia compulsada de la titulación.
- Fotocopia compulsada de los méritos.
- Original del proyecto técnico correspondiente a la fase de oposición. (Dos ejemplares)

Solicita: Ser admitido a las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia, declarando que son ciertos los datos consignados en ella y que reúne todas y cada una de las condiciones que se exigen en las Bases de la convocatoria, en la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias.

Autorizo que mis datos personales relativos a esta convocatoria, que sean expuestos en el tablón de anuncios municipal, una vez incorporados a un fichero automatizado, puedan consultarse a través de Internet (www.laalgaba.es) en los términos establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Lo que se hace público para el general conocimiento de todos.

La Algaba a 22 de marzo de 2017.—El Alcalde, Diego Manuel Agüera Piñero.

25W-2904

GUILLENA

Doña, Encarnación Coveñas Peña, Secretaria General del Ayuntamiento de esta villa.

Hago saber: Que transcurrido el plazo de exposición al público del Proyecto de Presupuesto General del Ayuntamiento de Guillena para el ejercicio 2017, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el 7 de marzo de 2017, publicado en el BOP n.º 60 de fecha 15 de marzo del presente, y no habiéndose producido reclamaciones, el mismo ha devenido aprobado definitivamente, todo ello conforme a lo dispuesto por el artículo 169.3 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 el artículo 20.3 del Real Decreto 500/ 1990, de 2 de abril, por lo que se hace público resumido por capítulos de cada uno de los presupuestos que lo integran junto a la relación de Puestos de Trabajo.

<i>Estado consolidado de ingresos de la entidad local</i>						
<i>Cap.</i>	<i>Denominación ingresos</i>	<i>Ayuntamiento</i>	<i>Emusin</i>	<i>Total</i>	<i>Eliminación</i>	<i>Total consolidado</i>
1	Impuestos directos	5.010.685,48		5.010.685,48	4.561,05	5.006.124,43
2	Impuestos indirectos	157.071,11		157.071,11	-	157.071,11
3	Tasas y otros ingresos	636.847,01	888.424,25	1.525.271,26	65.163,45	1.460.107,81
4	Transferencias corrientes	4.599.297,73	540.000,00	5.139.297,73	540.000,00	4.599.297,73
5	Ingresos patrimoniales	90.366,82	-	90.366,82	-	90.366,82
	Total ingresos corrientes	10.494.268,15	1.428.424,25	11.922.692,40	609.724,50	11.312.967,90

Cap.	Denominación ingresos	Ayuntamiento	Emusin	Total	Eliminación	Total consolidado
6	Enajenación de inversiones	-	-	-	-	-
7	Transferencias de capital	386.831,00	45.391,47	432.222,47	45.391,47	386.831,00
	Ingresos no financieros	10.881.099,15	1.473.815,72	12.354.914,87	655.115,97	11.699.798,90
8	Activos financieros	3.500,00	-	3.500,00	-	3.500,00
9	Pasivos financieros	-	-	-	-	-
	Ingresos financieros	3.500,00	-	3.500,00	-	3.500,00
	Total ingresos capital	390.331,00	45.391,47	435.722,47	45.391,47	390.331,00
	Total ingresos	10.884.599,15	1.473.815,72	12.358.414,87	655.115,97	11.703.298,90

Estado consolidado de gastos de la entidad local

Cap	Denominación gastos	Ayuntamiento	Emusin	Total EE.LL.	Eliminación	Total consolidado
1	Gastos de personal	4.691.607,85	901.496,94	5.593.104,79	-	5.593.104,79
2	Gastos bienes corrientes y servicios	3.429.846,28	426.298,51	3.856.144,79	69.724,50	3.786.420,29
3	Gastos financieros	63.834,40	18.628,07	82.462,47	-	82.462,47
4	Transferencias corrientes	1.256.704,71	-	1.256.704,71	540.000,00	716.704,71
	A) operaciones corrientes	9.441.993,24	1.346.423,52	10.788.416,76	609.724,50	10.178.692,26
6	Inversiones reales	835.684,52	82.392,20	918.076,72	-	918.076,72
7	Transferencias de capital	50.391,47	-	50.391,47	45.391,47	5.000,00
	Gastos no financieros	10.328.069,23	1.428.815,72	11.756.884,95	655.115,97	11.101.768,98
8	Activos financieros	3.500,00	-	3.500,00	-	3.500,00
9	Pasivos financieros	553.029,92	45.000,00	598.029,92	-	598.029,92
	Gastos financieros	556.529,92	45.000,00	601.529,92	-	601.529,92
	Total gastos capital	1.442.605,91	127.392,20	1.569.998,11	45.391,47	1.524.606,64
	Total estado de gastos	10.884.599,15	1.473.815,72	12.358.414,87	655.115,97	11.703.298,90

La aprobación definitiva del Presupuesto General causa estado y podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, por las causas señaladas en el artículo 171.1 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.

Igualmente y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto 781/1986, de 18 de abril, se hace pública la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento que acompaña como Anexo al Presupuesto general de la Entidad para el ejercicio 2015.

En Guillena a 6 de abril de 2017.—La Secretaria General, Encarnación Coveñas Peña

Anexo

A) Relación de puestos de trabajo 2017: personal funcionario:

Núm.	Clasificación	Escal	Subescala	Clase	Grup	C.D.	Denominación	Situación
1	Fun. Carr.	H.N.	Secretaría	Entrada	A1	30	Secretario General	Nombramiento definitivo
2	Fun. Carr.	H.N.	Intervención-Tesorería	Entrada	A1	30	Interventor de fondos	Nombramiento definitivo
3	Vacante	A.G.	Administrativo		C1	22	Vacante administrativo intervención	Vacante
4	Fun. Carr.	A.G.	Auxiliar notificador		C2	18	Aux. Admvo Admón Gral.	Definitivo
5	Fun. Carr.	H.N.	Secretaría		A1	26	Vicesecretario	En comisión de servicios
6	Fun. Carr.	A.G.	Aux. Admvo SAC		C2	18	Aux. Admvo secretaria, registro y otros	Definitivo
7	Fun. Carr.	A.G.	auxiliar		C2	18	Aux. estadística, secretaria y cementerios	Vacante
8	Fun. Carr.	HN	Intervención -Tesorería	Entrada	A1	26	Tesorero	Vacante
9	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
10	Fun. Carr.	A.E.	Técnica	técnico superior	A1	26	Psicólogo	Definitivo
11	Fun. Carr.	A.G.	Admva		C1	22	Administrativo Tesorería	Definitivo
12	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Vacante
13	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
14	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	oficial	C1	22	Oficial	Definitivo
15	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Vacante
16	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	21	Policía Local	Vacante
17	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
18	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
19	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
20	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
21	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
22	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
23	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	En comisión de servicios
24	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	com.esp.	A Prof	13	Guarda Jurado depuradora	Nomb. definitivo ex. voluntaria. Sr. Público
25	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	com.esp.	A Prof	13	Limpiadora	Definitivo

Núm.	Clasificación	Escal	Subescala	Clase	Grup	C.D.	Denominación	Situación
26	Fun. Carr.	A.G.	Administrativa		C1	22	Administrativo Jefe Negociado Compras	Definitivo
27	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	com.esp.	A.P	14	Peón Mto cementerios	Vacante
28	Fun. Carr.	A.E.	Técnico	técnico medio	A2	25	Técnico RR.HH. y Dpto Personal	Definitivo
29	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Definitivo
30	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	policía local	C1	20	Policía Local	Vacante
31	Fun. Carr.	A.E.	Servicios Especiales	com.esp.	C2	18	Aux. Biblioteca	Definitivo
33	Fun. Carr.	A.G.	Administrativo		C1	22	Administrativo secretaria	Definitivo
38	Fun. Carr.	A.G.	Administrativo		C1	20	Administrativo estadística vac.	Definitivo
39	Fun. Carr.	A.G.	Aux. Admvo		C2	18	Auxiliar Administrativo AG vac.	Vacante
40	Fun. Carr.	AG	Aux. Admvo		C2	18	Auxiliar Administrativo AG vac.	Vacante
42	Fun. Carr.	AG	Auxiliar		C2	18	Auxiliar Administrativo urb. vacante	Vacante
43	Fun. Carr.	AG	Auxiliar		C2	18	Aux. Admvo bibl.Vac	Vacante

B) Relación de puestos de trabajo 2017: personal laboral:

Núm.	Clasificación	Escal	Subescala	Clase	Grup	C.D.	Denominación	Situación
4	P. Laboral	A.E	Auxiliar		C2	18	Auxiliar Administrativo - Catastro y Rentas	Cto. indefinido.
5	P. Laboral	A.E	Auxiliar		C2	18	Auxiliar Administrativo – Tesorería	Cto. indefinido
6	P. Laboral	A.E	Auxiliar		C2	18	Auxiliar Administrativo - Las Pajanosas	Cto indefinido-
7	P. Laboral	A.E.	Técnica	Técnico Superior	A1	26	Arquitecto	Cto indefinido
9	P. Laboral	A.E.	Técnica	Técnico Medio	A2	24	Ingeniero Técnico Industrial	C. Indefinido
10	P. Laboral	A.E.	Técnica	Técnico Medio	A2	24	Ingeniero Técnico Agrícola	C. Indef. Exced. Voluntaria Sector Publ.
11	P. Laboral	A.E.	Técnica	Técnico Medio	A2	24	Trabajadora Social	Cto indefinido
12	P. Laboral	A.E.	Técnica	Técnico Medio	A2	24	Agente Desarrollo Local	Cto indefinido
13	P. Laboral	A.E.	Técnica	Administrativo	C1	17	administrador sist. informático	Vacante.
14	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	18	Encargado de Obras	C. indefinido
16	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Fontanero Servicio de Aguas -Oficial 1ª	C. Indef. Exced. Voluntaria Sector Publ.
17	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Conductor Servicio de Basuras -Oficial 1ª	C. Indef. Exced. Voluntaria Sector Publ.
18	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Electricista - Oficial 1ª	Vacante interinidad
19	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Electricista - Oficial 1ª	Cto indefinido
20	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Carpintero - Oficial 1ª	Cto indefinido
23	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Obras y Servicios Varios - Oficial 1ª	C. Indef. Exced. Voluntaria Sector Publ.
24	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Servicios Varios - oficial 1ª	C. indefinido
25	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	18	Servicios Varios - Las Pajanosas	Vacante
26	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Obras y Servicios Varios - Oficial 1ª	Cto indefinido
27	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Conductor Transportes Públicos	Cto indefinido
28	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	ap	13	peón mto	Cto indefinido
29	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	ap	14	Oficial Mantenimiento Instalaciones Dep.	Cto indefinido
31	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Operario limpieza edf. públ.	Cto indefinido
32	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Operario limpieza edf. públ.	Cto indefinido
33	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Operario limpieza edf. públ.	vacante
34	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Operario limpieza edf. públ.	Cto indefinido
35	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Operario limpieza edf. públ.	Cto indefinido
36	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Operario limpieza edf. públ.	Cto indefinido
38	P. Laboral		técnico medio		A2	24	técnico medio comunicación	cto indefinido
42	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Peón Mantenimiento Servicio de Aguas	C. Indef. Exced. Voluntaria Sector Publ.
44	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Peón Servicio Limpieza Viaria	C. indef. Exced-Voluntaria Sector publ.

Núm.	Clasificación	Escal	Subescala	Clase	Grup	C.D.	Denominación	Situación
45	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Peón Servicio Limpieza Viaria	C. Indef. Exced-Voluntaria Sector Publ.
46	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Peón Mantenimiento Polideportivo	Cto indefinido
48	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Peón Guarda y Mantenimiento	Cto indefinido.
49	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	A Prof	13	Peón Mto	Cto indefinido
50	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Personal de Oficios	C2	17	Monitor Deportivo	Cto indefinido
51	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	A Prof	13	Monitor Ap	Vacante
52	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	C2	18	Auxiliar Administrativo Servicios Sociales	Cto indefinido
54	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	A Prof	14	clasificador archivos compras	Cto indefinido
55	P. Laboral	A.E.	Técnica	Téc. Sup.	A1	26	Informático	Cto indefinido
57	P. Laboral	A. E.	Técnica	Técnico Medio	A2	24	Técnico Sociocultural y Educador	Cto indefinido
58	P. Laboral	A. E.	Técnica	Técnico Superior	A1	26	Técnico formación	Cto indefinido
62	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	C1	20	Coordinador-Técnico de Deportes	Cto. Indefinido
64	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	C1	20	Delineante	Cto. Indefinido
65	P. Laboral	A.E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	C2	17	Conductor Transportes Públicos	cto indefinido
68	P. Laboral	A. E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	A Prof	14	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	Vacante
69	P. Laboral	A. E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	A Prof	14	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	Vacante
70	P. Laboral	A. E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	A Prof	14	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	Vacante
71	P. Laboral	A. E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	C2	18	Clasificador de correos (vacante)	cto indefinido
72	P. Laboral	A. E.	Técnica	Técnico Medio	A2	24	Arquitecto Técnico	cto indefinido
73	P. Laboral	A. E.	Servicios Especiales	Cometidos Especiales.	C1	20	Delineante	cto indefinido

C) Relación de puestos de trabajo 2017: personal de confianza:

N.º Puesto	Clasificación	Clase	Denominación	Situación
1	F.E.	Auxiliar	Secretario de la Alcaldía-Presidencia	Personal de Confianza
2	F.E.	Auxiliar	Secretario de las Delegaciones	Personal de Confianza

* Forma de dotación del puesto de Jefe de Policía Local

El Jefe inmediato del Cuerpo será nombrado por el Alcalde, por el procedimiento de libre designación de acuerdo con los principios de igualdad, objetividad, mérito y capacidad, pudiendo ser removido libremente de dichas funciones. El nombramiento se habrá de efectuar bien entre funcionarios de la máxima categoría de la plantilla del Cuerpo de Policía del municipio o bien, entre funcionarios de otros Cuerpos de Policía Local o de otros Cuerpos de Seguridad, con acreditada experiencia en funciones de mando y con igual o superior rango y categoría que la del funcionario que ocupa el puesto de superior categoría del cuerpo de policía del municipio.

* Forma de dotación del puesto de Intervención de Fondos.

* Formación del puesto de Intervención de Fondos

— Básica: titulación requerida para ocupar el puesto de trabajo.

- Licenciado en CC. Económicas o Empresariales/Derecho

— Complementaria: conocimientos específicos adicionalmente a la titulación son necesarios para desarrollar correctamente las funciones del puesto

- Legislación de Bienes de las Entidades locales de Andalucía.
- Formación especializada en Derecho Administrativo local Andaluz .
- Formación en Urbanismo Practico en Andalucía con especial referencia a la Ley Estatal del Suelo de 2007
- Prestación de servicios técnicos previos en funciones relacionadas con el puesto de Secretaria y/o Intervención.
- Formación en Contratación administrativa en el sector público

* Forma de dotación del puesto Secretario General

Órgano unipuesto, a ocupar por un funcionario del grupo A con habilitación de carácter nacional mediante concurso (C) como sistema de provisión, dado que se trata de una Secretaria de clase segunda, y se efectúa exclusivamente con el sistema de mérito. Mérito que ha de pormenorizarse detalladamente en la convocatoria del concurso mediante los porcentajes de puntuación que corresponden a cada circunstancia definida como tal.

* Formación del puesto de Secretario General

— Básica: titulación requerida para ocupar el puesto de trabajo.

- Licenciado en Derecho, Ciencias políticas o Sociología
- Complementaria: conocimientos específicos adicionalmente a la titulación son necesarios para desarrollar correctamente las funciones del puesto

- Legislación Patrimonial
- Formación especializada en Derecho Administrativo local Andaluz .
- Formación en Urbanismo Practico en Andalucía con especial referencia a la Ley Estatal del Suelo de 2007
- Formación en Contratación administrativa en el sector público
- * Forma de dotación del puesto de Vicesecretario

Órgano unipuesto, a ocupar por un funcionario del grupo A1/A2 con habilitación de carácter estatal mediante concurso (C) como sistema de provisión, dado que se trata de una Secretaria de clase tercera, y se efectúa exclusivamente con el sistema de concurso de méritos. Méritos que ha de pormenorizarse detalladamente en la convocatoria del concurso mediante los porcentajes de puntuación que corresponden a cada circunstancia definida como tal.

- * Formación del puesto de Vicesecretario
- Básica: la titulación requerida para ocupar el puesto de trabajo.
- Complementaria: conocimientos específicos que, adicionalmente a la titulación requerida, son necesarios para desarrollar correctamente las funciones del puesto.

- Formación especializada en Derecho Administrativo local Andaluz .
- Formación especializada en Ordenación del Territorio y Urbanismo en Andalucía
- Prestación de servicios técnicos previos en funciones relacionadas con el puesto de Secretaria y/o Intervención.
- Formación especializada en habilidades directivas en la función pública.

Guillena a 6 de abril de 2017.—La Secretaria General, Encarnación Coveñas Peña.

4W-2899

UTRERA

Aprobado definitivamente el Presupuesto 2017 mediante Acuerdo de Pleno de 27 de enero de 2017.

Considerando la propuesta realizada por el Área de Recursos Humanos y Desarrollo Estratégico que señala: «El Pleno de la Corporación en sesión de 27 de enero de 2017 aprobó el Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio 2017, así como la modificación de plantilla inserta en el mismo, consistente en:

Primero. Amortizar las siguientes cuatro plazas de personal funcionario:

- De la Escala de Administración Especial.
 - Subescala Servicios Especiales, Clase: Cometidos Especiales: Una Limpiadora.
 - Subescala Servicios Especiales, Clase: Policía Local: Una plaza de Policía Local.
- De la Escala de Administración General.
 - Subescala Auxiliar: Una plaza de Auxiliar Administrativo

Segundo. Amortizar la siguiente plaza de personal laboral fijo:

Grupo C. Subgrupo C1. Plaza de Oficial Primera Grupo C.

Tercero. Proceder a la creación de las siguientes cuatro plazas de personal funcionario:

- Escala de Administración General.
 - Subescala Técnica.
 - Técnico de Administración General: Cuatro.

En consecuencia y en base a la normativa de aplicación ya reflejada en las sesiones de la Mesa General Negociadora de 4, 11 y 23 de noviembre de 2016, las plazas que se quieren ofertar en 2017 son:

- Escala de Administración General.
 - Subescala Técnica.
 - Técnico de Administración General: Cuatro.
 - Turno libre: Oposición Libre.

Asimismo y con el fin de proceder a optimizar la plantilla liberando aquellas plazas que puedan facilitar la promoción interna, también se propone la cobertura de:

- Administrativo.
- Grupo C Subgrupo C1.
- Personal Laboral.
- Promoción Interna entre Auxiliares de Área o Auxiliar Administrativo.

Habiendo convocado a la Mesa General Negociadora para los días 23 de febrero de 2017 y 1 de marzo de 2017 y produciéndose la incomparecencia de los representantes de las organizaciones sindicales, la inicial propuesta de este Área se eleva a definitiva, por lo que en consecuencia se propone la siguiente Oferta de Empleo Público:

Oferta de empleo Público 2017

Grupo clasificación art. 76, Ley 7/2007	Clasificación	Núm. de vacantes
<i>Funcionarios de Carrera. Escala Administración General</i>		
A1	Escala: Administración General Subescala: Técnica Denominación/Categoría: Técnico de Administración General	4
<i>Personal Laboral</i>		
C1 (Promoción interna)	Administrativo	1

Teniendo en cuenta que el artículo 128 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril.

Considerando la tasa de reposición de efectivos calculada conforme al criterio marcado por el artículo 20.Uno 4 de la Ley 48/2015.

Teniendo en cuenta que las plazas objeto de la convocatoria tienen como fin el asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos (artículo 20.Uno f de la ley 48/2015).

En su consecuencia, vengo en resolver:

Primero. Aprobar la siguiente Oferta de Empleo Público para 2017, en base a la tasa de reposición de las vacantes generadas durante el ejercicio 2016, cubriéndose hasta el 100% en base al artículo 20.Uno f de la ley 48/2015.

Grupo clasificación art. 76, Ley 7/2007	Clasificación	Núm. de vacantes
<i>Funcionarios de Carrera. Escala Administración General</i>		
A1	Escala: Administración General Subescala: Técnica Denominación/Categoría: Técnico de Administración General	4
<i>Personal Laboral</i>		
C1 (Promoción interna)	Administrativo	1

Segundo. Dar traslado de la presente resolución a la Mesa General Negociadora.

Tercero. Proceder a dictar anuncio de este Decreto para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Cuarto. Las selecciones resultantes de las plazas ofertadas serán completamente ejecutadas antes de tres años desde la publicación de la oferta en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Quinto. Dar traslado de la presente resolución al Departamento de Recursos Humanos al objeto de proceder a iniciar los trámites para la selección de las plazas ofertadas.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Utrera a 10 de marzo de 2017.—El Secretario General, Juan Borrego López.

36W-2388

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