

EL MADROÑO

Don Antonio López Rubiano, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por resolución de la Alcaldía número 58, de fecha 20 de abril de 2021, se aprobó inicialmente el estudio de detalle para ajuste de alineaciones en calle Gravina. Asimismo, se determinó, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32.1.2.ª de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, someter el expediente a trámite de información pública, durante el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia. Igualmente se publicará el anuncio en el tablón de edictos municipal, en uno de los diarios de los de mayor circulación de la provincia y en el portal de la transparencia. A tal efecto, el expediente estará a disposición del público durante el mencionado plazo, en la Oficina de Urbanismo del Ayuntamiento sita en Plaza de la Constitución, s/n, así como en el portal de transparencia (<http://transparencia.elmadrono.es>).

El Madroño a 20 de abril de 2021.—El Alcalde-Presidente, Antonio López Rubiano.

36W-3246

MAIRENA DEL ALCOR

Don Juan Manuel López Domínguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 9 febrero de 2021, se acordó «Aprobar inicialmente el Reglamento Regulador de los Criterios del Complemento de Productividad del Ayuntamiento de Mairena del Alcor.»

Que dicho acuerdo se expuso a información pública y audiencia a los interesados en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 52, de 5 de marzo de 2021, concediendo un plazo de 30 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación, para que los interesados pudieran presentar las reclamaciones y sugerencias que estimaran pertinentes.

Que de conformidad con las disposiciones 3.ª y 4.ª del acuerdo adoptado, al no haberse presentado reclamaciones ni sugerencias, ha de considerarse aprobado definitivamente dicho reglamento, procediendo su publicación íntegra en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente, no entrando en vigor hasta que haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

Contra la aprobación definitiva del presente Reglamento cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la fecha en que se produzca la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

ANEXO I

REGLAMENTO REGULADOR DE LOS CRITERIOS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL AYUNTAMIENTO MAIRENA DEL ALCOR

Preámbulo

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), recogió el concepto de productividad como aquel destinado a «retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo», en un intento de que las distintas Administraciones articulen mecanismos para incentivar a los empleados públicos cara a la consecución de determinados objetivos, que si bien están vinculados con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, no son las propias de los referidos puestos, pues estas ya encuentran su retribución en otros conceptos como el sueldo o el complemento específico.

En este marco, el Estatuto Básico del Empleado Público, fijó, como factores a tener en cuenta por las distintas Comunidades Autónomas a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, «el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido».

Los empleados públicos que no solo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado público, sino que, además, muestran una especial implicación y, por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento y sus entidades dependientes, han de ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal.

Otro aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas previamente establecidos, y en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquéllos.

Por lo tanto, el complemento de productividad es inherente a los empleados que rinden por encima de lo exigible en el puesto y el complemento específico retribuye la asunción de las obligaciones del puesto.

A igualdad de puesto hay igualdad de complemento específico, pero no igualdad de complemento de productividad, porque la percepción de este último depende de la forma en la que cada empleado público desempeña su trabajo y del nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.

El Presente Reglamento pretende implantar, en el Ayuntamiento de Mairena del Alcor, un sistema de retribución de la productividad que se ajusta con fidelidad a la normativa vigente.

En base a lo anterior, las normas que a continuación se establecen, determinan un sistema de retribución de la productividad, basado en el especial rendimiento y la objetividad de evaluación, con el doble objetivo de mejorar los servicios municipales fomentando la eficacia, la eficiencia y la implicación de los/as servidores/as públicos y eliminando la discriminación y arbitrariedad en el régimen retributivo municipal.

Partiendo de las anteriores premisas, y con la finalidad de regular todo lo relativo a la determinación y evaluación de la productividad de sus empleados públicos, mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios, el Pleno del Ayuntamiento aprobará, y publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia, el Reglamento regulador de los criterios cuantificadores del Complemento de Productividad, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, siéndole aplicable la siguiente normativa: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y la restante normativa concordante.

Todo ello viene a justificar la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la

obligación de las Administraciones Públicas de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

Artículo 1. *Ámbito y objeto.*

1. Es objeto del presente Reglamento la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad, en atención a los principios recogidos en el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local (Reglamento éste que será de aplicación mientras aquella norma legal no encuentre desarrollo por el legislador autonómico), determinando los criterios de distribución de la cuantía global destinada por el Pleno de esta Administración Pública a retribuir el referido Complemento. La cuantía de este complemento no podrá exceder del porcentaje establecido en el artículo 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, sobre los costes totales de personal que aparecerán determinados globalmente en el presupuesto municipal.

2. El presente Reglamento es de aplicación al siguiente personal al servicio del Ayuntamiento y sus entes dependientes:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral fijo o indefinido por sentencia judicial.

El personal no incluido en este Reglamento se regirá por lo establecido en el correspondiente convenio colectivo-

3. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo, tal y como establece el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y el artículo 5.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

4. La percepción de este complemento debe asignarse de modo individual, sin que quepa su reconocimiento y abono a categorías o grupos de empleados públicos, no tiene carácter consolidable y en ningún caso implica derecho alguno a su mantenimiento y no originará ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.

Artículo 2. *Del complemento de productividad y sus conceptos.*

1. Se entiende por objetivo, aquella acción o programa que, previamente definido por el órgano competente, debe ser desarrollado y/o ejecutado por el empleado público afectado.

2. Se entiende por rendimiento en el desempeño, la obtención, por el empleado público afectado, del resultado esperado, con proporción entre dicho resultado obtenido y los medios empleados para su consecución.

Artículo 3. *Criterios, cuantificación y asignación complemento productividad.*

Para la asignación del complemento de productividad que se regula en este artículo, se aprueba una cantidad global recogida en presupuesto anualmente, que serán distribuidos entre los empleados previstos en el artículo 1.2 del presente Reglamento y previo cumplimiento de los requisitos objetivos previstos en el artículo 6 del presente Reglamento.

El importe máximo que podrán percibir los empleados públicos municipales por grupos durante el periodo de evaluación, a excepción del remanente, será:

Funcionarios-Laborales:	Importe bruto
• Habilitado	3.262,41 €/anual
• Grupo A1	2.306,04 €/anual
• Grupo A2	2.144,07 €/anual
• Grupo C1	1.992,21 €/anual
• Grupo C2	1.859,70 €/anual
• Grupo E	1.741,14 €/anual
• Inspector	3.262,41 €/anual
• Subinspector	2.306,04 €/anual
• Oficial	2.144,07 €/anual
• Policía	1.992,21 €/anual

Las cantidades destinadas a productividad sufrirán un incremento anual proporcional a la subida anual del salario que se fije por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Además se podrán realizar subidas mediante negociación, ya que éstas quedan marcadas como cantidades de partidas, para lo que se requerirá los informes pertinentes de la Intervención, y siempre y cuando las capacidades económicas de la Administración lo permitan.

Según el artículo 7 de esta norma reglamentaria, y con referencia a los límites a la cuantía global del complemento de productividad, prevé que los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, y gratificaciones, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino. La cantidad que así resulte, se destinará, de conformidad con el artículo 7.2 b) de dicha norma reglamentaria, hasta un máximo del 30 % para el complemento de productividad.

Los porcentajes expresados a continuación son en referencia al sueldo bruto + complementos del empleado que se trate, tal y como se recogen con antelación en el presente reglamento, siendo esta cantidad el 110% de referencia.

Los criterios para la cuantificación económica del complemento de productividad están constituidos por los siguientes programas:

1. Programa iniciativa, eficacia e interés (30%).

- a) **Iniciativa:** Retribuye la solución satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de su puesto de trabajo, por iniciativa propia y que, en caso de no haber sido adoptada la solución, no hubiera supuesto retraso o paralización en su tarea. Asimismo retribuye aquellas iniciativas o actuaciones del empleado público que supongan mejoras en la prestación del servicio y en el ámbito de las relaciones interadministrativas con organismos públicos. Valora la actitud positiva respecto a la aportación de ideas y sugerencias para la mejora del servicio; propuestas de soluciones ante los problemas de gestión; actitud proactiva del empleado/a ante el objetivo de mejora del rendimiento del trabajo.

- b) Eficacia: Retribuye la celeridad y el buen resultado en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo. Podrá asignarse a la consecución de objetivos concretos en un periodo de tiempo previamente determinado. Se valorará la calidad, el número de tareas y el resultado del trabajo desempeñado, así como el cumplimiento del objetivo propuesto.
- c) Interés: Retribuye fundamentalmente el grado de entrega del empleado público evaluado, entendiéndose el grado de entrega como la implicación en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas.

2. Programa tareas puesto de superior, inferior o igual categoría (15%).

Retribuye el desempeño de forma puntual de tareas propias de un puesto de superior, igual o inferior categoría a las asignadas al suyo, siempre y cuando este desempeño no se haya visto retribuido con el abono del salario correspondiente a la categoría del puesto que se cubre.

Valora la actitud positiva e implicación para asumir tareas que contribuyan a la consecución de los objetivos del área.

En los servicios donde sólo figure un empleado público este criterio se presumirá conseguido a efectos de su calificación por el responsable del área.

3. Programa actividad extraordinaria (35%).

Retribuye, en unos casos, los factores de productividad que no se encuentren incluidos en los anteriores programas, y en otros, a aquellos puestos de responsabilidad que no pueden participar de los programas de productividad existentes.

El sistema de valoración del elemento de «Productividad sobre Actividad Extraordinaria», deberá estar directamente relacionado con la conducta y el rendimiento profesional del empleado público respecto del Grupo y Subgrupo de pertenencia, con especial atención a todos o algunos de los siguientes aspectos:

- a) Iniciativa personal.
- b) Atención ciudadana.
- c) Calidad en la prestación de servicios.
- d) Actividad diaria.
- e) Iniciativa en la formación.
- f) Propuestas de mejora del servicio.
- g) Habilidades directivas.
- h) Correcciones, apercibimientos e infracciones disciplinarias.
- i) Colaboración.
- j) Aumento de ingresos.
- k) Disponibilidad
- l) Asunción de responsabilidades, funciones o tareas no relacionadas en la RPT ni valoradas en el puesto que se ocupa.

Es el único programa que no tiene una evaluación preestablecida al corresponder al margen de apreciación subjetiva en la evaluación del empleado público que se haya destacado especialmente durante el periodo evaluado.

4. Programa corrección absentismo y puntualidad (20%).

a) Absentismo.

El 10 % del importe correspondiente a la productividad tendrá por finalidad la corrección del absentismo. Dicho importe sufrirá un descuento, a partir del primer día de inasistencia justificada o injustificada, perdiendo la parte proporcional a los días no trabajados. A partir del 60 día de inasistencia, el descuento será del 100%.

En este sentido, deberá tenerse en cuenta que los días de vacaciones, los días de permiso o licencias recogidos en los respectivos acuerdos o convenios y los accidentes de trabajo se considerarán a estos efectos como trabajados.

b) Puntualidad

El 10% del importe correspondiente a la productividad estará dirigido a la corrección de la puntualidad. Dicho importe sufrirá un descuento de la parte proporcional a los días en los que se produzcan impuntualidades tanto a la entrada como a la salida del puesto, siempre que tal impuntualidad no sea justificada. Dicho importe sufrirá un descuento, a partir del quinceavo día de impuntualidad continuados o alternos.

5. Programa de rendimiento especial (10%).

Recoge la implicación y desarrollo de tareas o programas extraordinarios que surjan a lo largo del desarrollo normal de la actividad del empleado público. Serán considerados rendimiento especial, tanto la ejecución de programas novedosos y no recurrentes, como especiales rendimientos que supongan un incremento de la carga de trabajo surgida en el año o en actuaciones puntuales.

Artículo 4. Régimen especial para el Cuerpo de la Policía Local durante los periodos de Semana Santa, Feria y Navidad.

1. Reconoce la aplicación a todo el personal funcionario de carrera del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento, de un complemento de productividad destinado a valorar su labor en los periodos festivos de Semana Santa, Feria y Navidad.

Retribuye el especial rendimiento y la actividad extraordinaria del personal adscrito al Servicio de Policía Local durante los periodos Semana Santa, Feria y Navidad, debido a la mayor intensidad de trabajo y a la alteración de las condiciones normales en su desempeño, así como la adaptación del cuadrante anual del servicio en esas fechas.

2. Este complemento debe asignarse de modo individual, sin que quepa su reconocimiento y abono a categorías o grupos de empleados públicos, no tiene carácter consolidable y en ningún caso implica derecho alguno a su mantenimiento y no originará ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones correspondientes a periodos sucesivos.

3. La asignación del complemento de productividad que se regula en este artículo será distribuida entre el personal adscrito al Cuerpo de la Policía Local y previo cumplimiento de los requisitos objetivos previstos en el presente artículo.

El importe a percibir a partir del año 2021 será el siguiente:

• Subinspector	634,04 €/anual
• Oficial	546,63 €/anual
• Policía	482, 49 €/anual

Las cantidades fueron negociadas por la Jefatura de Policía Local y el Ayuntamiento de Mairena del Alcor con anterioridad a este Reglamento.

Las cantidades destinadas a productividad sufrirán un incremento anual proporcional a la subida anual del salario que se fije por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Además se podrán realizar subidas mediante negociación, ya que éstas quedan marcadas como cantidades de partidas, para lo que se requerirá los informes pertinentes de la Intervención y las capacidades económicas de la Administración lo permitan.

4. Este complemento sufrirá la detacción correspondiente en orden a los días en que el funcionario se encuentre de baja laboral, trayendo la parte proporcional por los días que se encuentre en esa situación.

La detacción por días de baja laboral dentro de los periodos fijados en el presente acuerdo será el siguiente:

- Subinspector: 28,82 euros, por día de baja laboral.
- Oficial: 24,84 euros por día de baja laboral.
- Policía: 21,93 euros por día de baja laboral.

La cuantía resultante de esta detacción del complemento de productividad con motivo de baja laboral del funcionario, será repartida para el global del personal adscrito al Servicio de Policía Local.

5. Si por motivos excepcionales no se celebre alguna de las fiestas objeto del presente artículo se valorará la sustitución de las mismas, a la hora de la valoración de los objetivos, por las circunstancias excepcionales sobrevenidas y las especiales condiciones de trabajo en ellas, previo informe del responsable de la Jefatura de Policía Local.

Artículo 5. *Aplicación de los Programas de Productividad.*

El concejal responsable del Área en que preste sus servicios el empleado público respectivo, recabará los informes que estime oportunos del Jefe del Área si lo hubiera, interesando que se califiquen, todos los criterios recogidos en este reglamento de productividad. En aquellos departamentos que no hubiera, será el propio Concejal Delegado el que realice el informe. En ambos casos las calificaciones serán las siguientes:

- «N» que equivaldrá a una productividad notable, y que significará el pago íntegro de la cuantía de esta parte del complemento.
- «I», que equivaldrá a una productividad insuficiente con cuatro niveles:
 - A) Supondrá la pérdida de la mitad.
 - B) Supondrá la pérdida tres cuartos.
 - C) Supondrá la pérdida de la totalidad de esta parte del complemento.
 - D) Supondrá la pérdida de una cuarta parte de la cuantía de esta parte del complemento.

Los informes deben motivarse, al objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación del presente criterio, se constituirá un órgano colegiado formado por el responsable de la Concejalía de Personal, el responsable de Recursos Humanos, un representante del Comité de Empresa o, en su caso de los Delegados de Personal, y un representante de la Junta de Personal, en cuyas sesiones se conformará y determinará la propuesta de la cuantía personal a percibir por cada empleado público, en aplicación anual del presente Reglamento.

Dicha propuesta será elevada a la Alcaldía, quien resolverá sobre la asignación individual.

Será de aplicación un criterio corrector de absentismo motivado por baja. Es decir, la cuantía resultante de esta detacción del complemento de productividad con motivo de baja laboral del empleado público, será repartida para el global del personal que efectivamente preste su servicio en cada área, con independencia de como esté reflejado en la Relación de Puestos de Trabajo.

Los pagos de la productividad se realizarán a año vencido, es decir, en el mes de enero del año siguiente de cada ejercicio presupuestario.

Artículo 6. *Tramitación del complemento de productividad (CP).*

1. En los 15 primeros días hábiles del mes de diciembre, el/la Concejal/a Delegado/a de cada Área de Gobierno remitirá al Delegado/a de Recursos Humanos sus propuestas de aplicación relativas al año en curso, junto con las acreditaciones y los informes de evaluación motivados de los responsables indicados en el artículo anterior.

2. La Delegación de Recursos Humanos, procederá del siguiente modo:

- Recabará todas las propuestas
- Comprobará que se ajustan a lo dispuesto en las presentes normas y demás normativa de aplicación y que tienen reflejo en las aplicaciones presupuestarias.
- Convocará al órgano colegiado creado para tal efecto (como se recoge en el punto anterior).
- Incluirá todas las propuestas y su documentación anexa en el expediente de la nómina correspondiente a fiscalizar por la Intervención Municipal. En el supuesto de disconformidad de la Delegación de Recursos Humanos por incumplimiento de las presentes normas o de la restante normativa que le sea de aplicación, o en caso de necesidad de aclaraciones o de aportación de documentación, lo pondrá en conocimiento de la Delegación a la que corresponda, al objeto de su subsanación. Y se incluirá tal propuesta subsanada en el mes siguiente.

Artículo 7. *Publicidad.*

El número y las cantidades que perciban en concepto de productividad, anualmente serán de conocimiento público, tanto para la plantilla municipal, como para los representantes sindicales (Comité de Empresa o Junta de Personal), en los términos y conforme al régimen de protección de los datos de carácter personal previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su normativa de desarrollo.

Disposición adicional.

A la entrada en vigor del presente Reglamento y en el plazo no superior a un mes se constituirá comisión paritaria de interpretación, control y seguimiento del mismo, con representatividad de todas las secciones sindicales y de la empresa proporcionalmente, que será la encargada de velar por el cumplimiento de lo expresado y dirimir cuantas dudas, reclamaciones o controversias que puedan surgir en aplicación del mismo, esta se convocará semestralmente o a instancia de una de las partes integrantes en su totalidad.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o resulten incompatibles con el presente Reglamento.

Disposición final.

Este Reglamento entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de la provincia y de conformidad, no obstante, con lo señalado en el artículo 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Productividad		
Área:		
Programas	Porcentaje	Descripción
Programa iniciativa, eficacia e interés	30,00 %	Valora: a) Iniciativa. b) Eficacia. c) Interés.
Programa tareas puesto de superior, inferior o igual categoría	15,00%	Valora: a) Asumir tareas de puesto de superior categoría. b) Asumir tareas de puesto de inferior categoría. c) Asumir tareas del compañero de igual categoría.
Programa actividad extraordinaria	35,00%	a) Iniciativa personal. b) Atención ciudadana. c) Calidad en la presentación del servicio. d) Actividad diaria. e) Iniciativa en la formación. f) Propuestas de mejora del servicio. g) Habilidades directivas. h) Correcciones, apercibimientos e infracciones disciplinarias. i) Colaboración. j) Aumento de ingresos. k) Disponibilidad.
Programa corrección absentismo y puntualidad	20,00%	Valora: • Absentismo • Puntualidad
Programa de rendimiento especial	10,00%	

En Mairena del Alcor a 22 de abril de 2021.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel López Domínguez.

36W-3321

MARCHENA

Que el Pleno del Ayuntamiento de esta villa, en sesión extraordinaria celebrada el día 16 de abril de 2021, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

Cuarto.—Propuesta de Alcaldía sobre aprobación proyecto de actuación para instalación de núcleo avícola de cría de pavos, en una porción de la segregación de la parcela 717 del polígono 2 (posteriormente parcela 1026), del término municipal de Marchena (Sevilla), promovido por la sociedad Pavospik S.L.

Se da lectura a la siguiente propuesta:

«Visto el proyecto de actuación para la instalación de núcleo avícola de cría de pavos, en una porción de la segregación de la parcela 717 del polígono 2 (posteriormente parcela 1026), del término municipal de Marchena (Sevilla), promovido por la Sociedad Pavospik S.L., redactado por don José Antonio Bas Vicente, Ingeniero Técnico Agrícola, colegiado núm. 4.259.

Considerando el informe emitido por la Arquitecta de los Servicios Técnicos municipales doña Antonia Carvajal Jaén, en el que se concluye que:

“1. La actuación pretendida es acorde con el planeamiento municipal, menos en altura máxima, que puede ser superada de manera excepcional, según se indica en el art. 96.1 de las NNSS. En este sentido el promotor pretende se le aplique la excepcionalidad del cumplimiento de altura máxima de 7 m (hasta 8,4 m), justifica la necesidad por la naturaleza y característica de la edificación, siendo únicamente rebasada por elementos auxiliares de la explotación, tales como silos de piensos, almacén auxiliar y depósito de almacenamiento de agua.

2. La actuación pretendida es acorde con lo que se establece en la Ley 7/2002.

3. Previo a la concesión de la licencia de obra, serán precisos los informes sectoriales y autorizaciones que garanticen la viabilidad del proyecto, y en concreto:

- Se deberá presentar en la Delegación Territorial de Medio Ambiente la documentación solicitada en su informe favorable condicionado en materia de agua, de fecha 20 de julio de 2017.
- Informe del Ministerio competente en materia de aviación civil, en relación a la afección del área de protección de la servidumbre aérea.
- Autorización del Organismo competente en materia de línea eléctrica.
- Certificado de homologación y estanqueidad de la fosa séptica y contrato con gestor autorizado.
- Deberá solicitar licencia para la construcción del pozo de abastecimiento de la explotación.
- Plan de gestión de subproductos ganaderos.
- Informe de viabilidad del proyecto respecto a lo regulado en el Decreto 14/2006, de 18 de enero, por el que se crea y regula el Registro de Explotaciones Ganaderas de Andalucía, por organismo competente.