



**ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACION  
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HUÉRCAL-OVERA  
23 de Marzo de 2018**

**ASISTENTES**

**PRESIDENTE**

D. Domingo Fernandez Zurano  
Alcalde-Presidente del Ayuntamiento.

**VOCALES**

**Por la Corporación:**

- Dña. Mónica Navarro Márquez  
Concejal de presidencia, personal, promoción económica,  
comercio y turismo.

**Por la representación sindical:**

**CSI-F.**

- Dña. María Antonia Ballesta Flores

**U.G.T FeSP**

-D. Andrés Segura Avila.

**SECRETARIO**

D. José Manuel Martínez García  
Funcionario de Carrera del Ayuntamiento.

**ASESORES**

Dña. Pilar Lizcano Navarro por la Corporación Municipal.  
D.Lucas López Pérez por la sección sindical CSI-F.  
D.José Antonio Gómez Parra por la sección sindical CSI-F.  
Dña. Carmen García Sánchez por la sección sindical U.G.T FeSP  
D. Fernando Pozo Fernandez por la sección sindical U.G.T FeSP  
D. Alfonso Cueli Bernal por la sección sindical U.G.T FeSP  
D.Diego Miguel Gómez Rosell por la sección sindical U.G.T FeSP

Siendo las 10:48 horas del día 23 de marzo de 2018 reunidos los representantes arriba indicados en la sala de Juntas de Gobierno del Ayuntamiento con el quorum necesario, el Presidente declara abierta la sesión de la mesa general de negociación del Ayuntamiento de Huércal-Overa procediéndose a tratar los puntos incluidos en el orden del día:

**Propuesto por la Corporación Local**

**1º. Dar cuenta del nombramiento del Secretario de la mesa.**

Se da cuenta del decreto N.º 315/2018 de 21 de marzo de 2018 por el cual se nombra a D. José Manuel Martínez García, funcionario de carrera de este Ayuntamiento, como Secretario de la mesa de general de negociación del Ayuntamiento de Huércal-Overa.

**2º. Incoación del expediente de oferta de empleo público del Ayuntamiento para 2018.**

Se informa a los presentes de la apertura del expediente de la oferta de empleo público del Ayuntamiento para 2018 (2018/053000/900-021/00001 ) cuya propuesta según lo dispuesto en los artículos 36.3 y 37.1.c) y 37.1.l) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, será objeto de negociación previa en la respectiva mesa general de negociación, por afectar a materias comunes a personal funcionario y laboral.

Código Seguro De Verificación:	ReJXg/LSx380cOYpahjkng==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Andres Segura Avila - Arquitecto Tecnico Ayuntamiento Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:25:43
	María Antonia Ballesta Flores - Auxiliar Servicio Registro Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:05:13
	Domingo Fernandez Zurano - Alcalde Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 08:36:50
	Monica Navarro Marquez - Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Promocion Economica, Comercio Y Turismo Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 20:33:46
	Jose Manuel Martinez Garcia - Interventor Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 15:05:39
Observaciones		<b>Página</b>	1/7
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==">https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==</a>		





Dicha oferta incluye todas las plazas vacantes de la plantilla de personal del Ayuntamiento como requisito previo para la convocatoria de las mismas, la cual deberá hacerse en un momento posterior y sujeta a las limitaciones legales y presupuestarias en vigor en cada momento.

No produciéndose debate sobre el asunto se acepta la propuesta de conformidad por todos los presentes.

**Propuesto por CSI-F**

**1º. Cuadrante anual y turnos.**

**Propuesta:** Para aquellos trabajadores que trabajen a turnos dispondrán de un cuadrante anual desglosado mensualmente, que permitan una rotación equilibrada y proporcionada entre los trabajadores afectados. Este deberá ser entregado al trabajo antes de finalizar el año y comprenderá todo el año, si existieran modificaciones del mismo por razones del servicio, será comunicado a los trabajadores afectados al menos con tres meses de antelación con el fin de que el trabajador pueda programar y conciliar su vida laboral con la familiar, estas modificaciones contarán con el visto bueno de la alcaldía previa comunicación a la mesa de negociación.

El cuadrante de servicio que afecte a grupos de trabajo cambiará bianualmente con el fin de garantizar una rotación laboral proporcional entre los trabajadores del grupo de trabajo afectado (agentes de policía, personal de la biblioteca, etc.).

**Acuerdo:** Se constata que existen varios servicios que trabajan a turnos como son: Policía Local, Biblioteca, Deportes, Servicio de limpieza, Electricistas, etc. y se acuerda que se elaboren conjuntamente las propuestas de cuadrantes de turnos anuales con los responsables de cada servicio para que posteriormente sean revisados por el Concejal de Área, y elevados a esta mesa general de negociación para su aprobación.


**2º. Trabajos extras.**

**Propuesta:** Se creará una bolsa de trabajadores de cada servicio, libre y voluntaria, con el fin de que cuando existan trabajos extras en el servicio estos se distribuirán proporcionalmente entre los trabajadores del mismo y todas las que así lo deseen puedan participar. Dichos trabajos serán retribuidos, pactándose el importe entre el trabajador y el concejal del área, contando con el visto bueno de la alcaldía, estos se podrán compensar en horas libres, o bien se podrán regular en un reglamento de productividades o gratificaciones que se propone más abajo. Todo esto con el fin de garantizar una distribución equitativa entre aquellos trabajadores inscritos en la bolsa se creará una mesa de control de seguimiento. El objetivo de que se pacte el importe de los trabajos extras es el de evitar que al ser por horas se pueda extender el trabajo encargado más del tiempo estrictamente necesario con el fin único de cobrar más por parte del trabajador.

**Debate:** Por parte del sindicato se argumenta que se trata de una bolsa de carácter voluntario para que todos los trabajadores tenga acceso a las horas extras y no solo unos pocos, se propone establecer un importe de las horas fijo por categoría como la propuesta que ya tiene la policía local.

Por parte de la Corporación se argumenta que si es posible pero que es necesario que dicha bolsa pueda romperse por las necesidades del servicio, ya que habrá ocasiones que los trabajos concretos a realizar así lo aconsejen. Así mismo en cuanto a las retribuciones por hora extraordinaria actualmente existe una fórmula en el convenio colectivo para calcular su importe en función de las retribuciones de cada trabajador y que para convertirlo en fijo por categoría este debe ser modificado siendo conveniente además que se regule en un reglamento de productividad y gratificaciones.

Código Seguro De Verificación:	ReJXg/LSx380cOYpahjkng==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Andres Segura Avila - Arquitecto Tecnico Ayuntamiento Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:25:43	
	María Antonia Ballesta Flores - Auxiliar Servicio Registro Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:05:13	
	Domingo Fernandez Zurano - Alcalde Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 08:36:50	
	Monica Navarro Marquez - Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Promocion Economica, Comercio Y Turismo Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 20:33:46	
	Jose Manuel Martinez Garcia - Interventor Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 15:05:39	
Observaciones		Página	2/7	
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==">https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==</a>			





**Acuerdo:** Qué por parte de los sindicatos y la administración se traiga a esta mesa un texto mas concreto que regule la implantación de la bolsa voluntaria de trabajos extraordinarios teniendo en cuenta lo expuesto por ambas partes.

### 3º. Jornadas Nocturnas.

**Propuesta:** El turno de noche será el comprendido entre las 23:00 y las 07:00, teniendo un valor de 35,00 € noche realizada.

**Debate:** Los trabajos nocturnos son realizados habitualmente por la Policía Local pero puede ser que existan también otros trabajadores que también los realicen y que puedan acogerse a la medida. Por parte de la administración se argumenta que la retribución de los trabajos nocturnos tiene mas carácter de complemento específico que de productividad aunque ambas puedan ser validas.

**Acuerdo:** Se acepta la propuesta y habrá que tenerlo en cuenta en la redacción del reglamento de productividad y gratificaciones si se considera como tal o en la valoración de la RPT si se considera complemento específico.

### 4º. Productividad y Gratificaciones.

**Propuesta:** Creación de un reglamento regulador de la productividad y gratificaciones a abonar a los trabajadores, las cuales estén vinculadas a la consecución de unos objetivos previamente establecidos, con el fin de mejorar la gestión de la administración pública, de controlar y cumplir la puntualidad, de favorecer el progreso y desarrollo profesional vinculándolo a la motivación en el cumplimiento de los objetivos propuestos, garantizar la imparcialidad y no discriminación, de tal forma que se obtengan mejores resultados, reduciendo costes y aumentando la productividad y el rendimiento del trabajador. Con el fin de garantizar el cumplimiento de este reglamento se creará una mesa de control de seguimiento. Destinar un porcentaje de la masa salarial de conformidad al nuevo acuerdo firmado por los sindicatos y el gobierno para su entrada en vigor cuando este sea efectivo.

NOTA: En este reglamento se puede incluir los trabajos extras


Mientras tanto la RPT no se apruebe se propone que se abone a los trabajadores de este ayuntamiento, (salvo aquellos que según comparativa realizada por la junta de personal y el comité de empresa se encuentra cobrado en la media de los trabajadores de otros ayuntamientos de la zona y aquellos se les haya establecido productividad o gratificaciones por decreto en el último año) una productividad o gratificación de 150,00€/mensuales abonar en pagas trimestrales/cuatrimestrales o semestrales. Descontándole a cada uno el periodo de vacaciones. Este acuerdo de abono dejará de tener efecto una vez entrada en vigor la RPT.

**Debate:** Por parte del presidente se argumenta que dicho reglamento debe dejar un margen que permita a la corporación llevar a cabo sus proyectos, que hay productividades heredadas y que vienen de atrás que se han respetado así como los coordinadores y otros funcionarios cuyos trabajos extraordinarios se retribuyen mediante este sistema. Su intención era regular la productividad después de elaborada la RPT. Qué ha visto la propuesta de reglamento que propone UGT a continuación y le parece demasiado simple.

Por parte de CSIF argumentan que se puede aportar varias propuestas de reglamento y que ellos ya tiene algunas como la de Aguilas.

**Acuerdo:** Que todas la partes traigan a esta mesa las propuestas de reglamento de productividad y Gratificaciones que consideren oportunas para ponerlas en común y acordar un texto consensuado y la

Código Seguro De Verificación:	ReJXg/LSx380cOYpahjknng==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Andres Segura Avila - Arquitecto Tecnico Ayuntamiento Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:25:43	
	María Antonia Ballesta Flores - Auxiliar Servicio Registro Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:05:13	
	Domingo Fernandez Zurano - Alcalde Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 08:36:50	
	Monica Navarro Marquez - Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Promocion Economica, Comercio Y Turismo Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 20:33:46	
	Jose Manuel Martinez Garcia - Interventor Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 15:05:39	
Observaciones		Página	3/7	
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjknng==">https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjknng==</a>			





comparativa realizada por la Junta de personal para el estudio del complemento de productividad mientras no se apruebe la RPT y se regule la productividad.

5º. Jornada de Trabajo.

**Propuesta:** En función del nuevo acuerdo entre sindicatos y gobierno, teniendo en cuenta que se ha firmado entre el gobierno y los sindicatos acuerdo en el que se vuelve a la jornada laboral de 35 horas, se propone la implantación de la misma y la entrada en vigor una vez sea aprobada esta por el gobierno de forma oficial. Así mismo y relacionado con esto y en cumplimiento de la ley se propone la jornada flexible para aquellos trabajadores que así lo soliciten previamente indicando en su solicitud el horario de la jornada de trabajo que pretende realizar, debiendo este ajustarse a lo establecido en la ley. Si decidiera algún trabajador incorporarse al horario flexible o modificarlo, deberá de comunicarlo al ayuntamiento al concejal de personal al menos con un mes de antelación para proceder a su estudio.

**Debate:** Se informa por parte del Presidente que la jornada flexible ya esta establecida en el Ayuntamiento de Huércal-Overa y cualquier trabajador puede solicitar acogerse a ella.

**Acuerdo:** Implantar la jornada de 35 horas en el momento que sea aprobada por el Gobierno de la Nación.

#### Propuesto por FeSP-UGT

1º. Equiparación retributiva del complemento específico entre personal de igual nivel y categoría.

**Propuesta:** Habiéndose iniciado la elaboración de la RPT, se apruebe la equiparación en materia retributiva del complemento específico entre el personal FUNCIONARIO y LABORAL de igual nivel y/o categoría a fin de unificar los criterios retributivos de la Corporación Local. Para mayor objetividad y transparencia se VALORE por la Sección de Asesoramiento en materia de RR.HH. del Área de Asistencia a Municipios, Personal y Régimen Interior de la Excma. Diputación Provincial de Almería.


Ante la posible duda que pueda surgir al respecto, se solicite se emita INFORME de la Sección de Asesoramiento en materia de RR.HH. del Área de Asistencia a Municipios de la Excma. Diputación Provincial de Almería.

**Debate:** Por parte de UGT se argumenta que actualmente existe una enorme disparidad en los complementos incluso dentro de la misma categoría y con las mismas funciones y que antes de aprobar la RPT es necesario reequilibrar dichos complementos para partir de una base mas justa.

Por parte de la administración se argumenta que hacer esa igualación de complementos supone aprobar una RPT encubierta ya que según establece la Ley que cualquier modificación de complementos tanto de niveles de destino como de específico requiere la previa valoración de los puestos de trabajo y su aprobación mediante la RPT y que este criterio se basa en informes jurídicos emitidos tanto por Diputación como por la propia Secretaría Municipal.

Los representantes de UGT afirman que si es posible ya que los propios técnicos de Diputación lo avalan y piden que el Ayuntamiento solicite informe a Diputación sobre si se puede equilibrar los complementos con anterioridad a la aprobación de la RPT.

Código Seguro De Verificación:	ReJXg/LSx380cOYpahjkng==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Andres Segura Avila - Arquitecto Tecnico Ayuntamiento Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:25:43	
	María Antonia Ballesta Flores - Auxiliar Servicio Registro Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:05:13	
	Domingo Fernandez Zurano - Alcalde Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 08:36:50	
	Monica Navarro Marquez - Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Promocion Economica, Comercio Y Turismo Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 20:33:46	
	Jose Manuel Martinez Garcia - Interventor Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 15:05:39	
Observaciones		Página	4/7	
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==">https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==</a>			





El presidente contesta que no lo ve oportuno por lo menos hasta que la fichas de la RPT este preparadas para que sea la propia empresa la que valore.

**Acuerdo:** No se admite la propuesta al no producirse acuerdo sobre la misma.

2º. Asignación del complemento específico de puestos de trabajo que no lo tienen.

**Debate:** Por parte de UGT se argumenta que existen puestos de trabajo que no tiene específico en la plantilla aprobada en el presupuesto de 2018 como por ejemplo la técnico de servicios sociales lo cual supone un agravio comparativo respecto de otros trabajadores.

Por parte de la administración se argumenta que se ha previsto en los presupuestos la asignación de específico para esos puestos a través de la consolidación de empleo.

Se insiste en lo dicho en punto anterior sobre la improcedencia legal de modificar complementos sin la previa valoración de los puestos de trabajo.

**Acuerdo:** No se admite la propuesta al no producirse acuerdo sobre la misma.

3º. Determinación de criterios de asignación de los niveles de complemento de destino.

**Propuesta:** 3. Determinación de criterios de asignación de los niveles del complemento de destino.

Nivel mínimo de complemento de destino por grupos: AP 14

C2 18

C1 20

A2 22

A1 24

**Debate:** Se produce debate en los mismos terminos de los puntos anteriores y con los mismos argumentos.

**Acuerdo:** No se admite la propuesta al no producirse acuerdo sobre la misma.

4º. Reglamento para el concepto de productividad.

**Propuesta:** Reglamento para el concepto de Productividad que establezca la regulación por objetivos y por circunstancias especiales.

Complemento de productividad variable trimestral, por un importe quinientos (500,00€) cada trimestre que tendrá como objeto retribuir la consecución de los objetivos y resultados por día laborable asignados a cada puesto de trabajo, siempre que hayan prestado su trabajo ininterrumpidamente durante los tres meses anteriores a su abono, en el marco de un sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

Para su abono, que se llevará a cabo tras la necesaria comprobación del cumplimiento de los objetivos fijados, se tendrán en cuenta teniendo en cuenta los criterios que a continuación se señalan y los días de ausencia al trabajo, excepto por las causas que se indican.

Los criterios de reparto serán los siguientes:

Código Seguro De Verificación:	ReJXg/LSx380cOYpahjkng==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Andres Segura Avila - Arquitecto Tecnico Ayuntamiento Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:25:43	
	María Antonia Ballesta Flores - Auxiliar Servicio Registro Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:05:13	
	Domingo Fernandez Zurano - Alcalde Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 08:36:50	
	Monica Navarro Marquez - Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Promocion Economica, Comercio Y Turismo Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 20:33:46	
	Jose Manuel Martinez Garcia - Interventor Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 15:05:39	
Observaciones		Página	5/7	
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==">https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==</a>			





a) Se considerarán los trimestres naturales, procediéndose al abono de las cantidades correspondientes en las nóminas del mes siguiente a la finalización de cada uno de ellos (abril, julio, octubre y enero).

b) Se detraerá de dicha cantidad (500,00€) la parte proporcional a cada día que el empleado/a no consiga los objetivos y resultados asignados a su puesto de trabajo por ausencia salvo que la misma sea debida a las siguientes causas:

Las vacaciones y asuntos propios.

La incapacidad derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y la derivada de enfermedades graves.

El permiso por parto, el permiso por adopción o acogimiento de más de un año de duración y el permiso por gestación.

La incapacidad temporal por situación de riesgo durante el embarazo o por patologías relacionadas con el embarazo.

El permiso retribuido por jornadas completas para el cuidado de un/a hijo/a menor de doce meses de edad.

Permiso por paternidad.

La asistencia a actividades formativas, debidamente autorizadas.

Las ausencias derivadas de la realización, previamente autorizada, de servicios fuera del centro de trabajo.

Computándose dichas ausencias como trabajo efectivo.

**Acuerdo:** Como este punto ya se ha debatido y acordado anteriormente se remite al mismo.

5º. Posibilidad de ampliación colectivos en la estabilización de empleo.

**Debate:** Por parte de UGT se argumenta respecto a la consolidación de empleo que han salido normas nuevas que hay que tener en consideración que permitirían acogerse por ejemplo a las limpiadoras.

Por parte de la administración se argumenta que no hay tiempo para hacer mas cambios ya que las plazas previstas en la consolidación ya se han aprobado vía presupuestos de la Corporación y que se han incluidos todos los supuestos previstos en la ley dentro de los cuales no entra las limpiadoras.

**Acuerdo:** No se admite la propuesta al no producirse acuerdo sobre la misma.

Por último el Presidente manifiesta su intención de promover que los puestos de auxiliares de servicios, incluyendo fontaneros, electricistas y en general aquellos puestos donde la Empresa Pública de Gestión de Servicios de Huercal-Overa, s.l. tiene encomendada la competencia para la prestación de servicios sean adscritos a la misma, pasando a depender jerárquica y económicamente de la misma a efectos de organización y eficiencia, así mismo y en caso contrario el personal del catastro que actualmente depende de la empresa publica pueda incorporarse al Ayuntamiento. Todo ello sin menoscabo de los derechos de los trabajadores que en cualquier caso volverían al Ayuntamiento en caso de disolución de la empresa pública tal y como prevé la ley.

Por último se acuerda que la próxima reunión se celebre el día 9 de abril de 2018 a las 10:30 para la cual las propuestas deberán estar registradas antes del miércoles día 4 de abril anterior.

Sin mas asuntos que tratar el presidente levanta la sesión siendo las 12:45 horas.

Código Seguro De Verificación:	ReJXg/LSx380cOYpahjkng==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Andres Segura Avila - Arquitecto Tecnico Ayuntamiento Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:25:43
	María Antonia Ballesta Flores - Auxiliar Servicio Registro Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 09:05:13
	Domingo Fernandez Zurano - Alcalde Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	09/04/2018 08:36:50
	Monica Navarro Marquez - Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Promocion Economica, Comercio Y Turismo Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 20:33:46
	Jose Manuel Martinez Garcia - Interventor Ayuntamiento de Huercal Overa	Firmado	06/04/2018 15:05:39
Observaciones		Página	6/7
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==">https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==</a>		





**FIRMADO:**

**EL PRESIDENTE**

D. Domingo Fernandez Zurano  
Alcalde-Presidente del Ayuntamiento.

**LOS VOCALES**

**Por la Corporación:**

- Dña. Mónica Navarro Márquez  
Concejal de presidencia, personal, promoción económica, comercio y turismo.

**Por la representación sindical:**

**CSI-F.**

- Dña. María Antonia Ballesta Flores

**U.G.T FeSP**

-D. Andrés Segura Avila.

**EL SECRETARIO**

D. José Manuel Martínez García  
Funcionario de Carrera del Ayuntamiento.

Código Seguro De Verificación:	ReJXg/LSx380cOYpahjkng==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Andres Segura Avila - Arquitecto Tecnico Ayuntamiento Huerca Overa	Firmado	09/04/2018 09:25:43	
	María Antonia Ballesta Flores - Auxiliar Servicio Registro Ayuntamiento de Huerca Overa	Firmado	09/04/2018 09:05:13	
	Domingo Fernandez Zurano - Alcalde Ayuntamiento de Huerca Overa	Firmado	09/04/2018 08:36:50	
	Monica Navarro Marquez - Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Promocion Economica, Comercio Y Turismo Ayuntamiento de Huerca Overa	Firmado	06/04/2018 20:33:46	
	Jose Manuel Martinez Garcia - Interventor Ayuntamiento de Huerca Overa	Firmado	06/04/2018 15:05:39	
Observaciones		Página	7/7	
Url De Verificación	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==">https://ov.dipalme.org/verifirmav2/code/ReJXg/LSx380cOYpahjkng==</a>			

