



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Sábado 26 de noviembre de 2022

Número 274

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos -
Consejería de Política Industrial y Energía:
Delegación Territorial en Sevilla:
Solicitud de permiso de investigación 3
- Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la empresa Cespa GR Servicio de
Transporte de Residuos Lipasam con vigencia del 1 de enero de
2020 al 31 de diciembre de 2023 3
- Convenio Colectivo de la empresa Nevaluz Sevilla, S.L. con
vigencia del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025 13
- Convenio Colectivo de la empresa Curia Provincial Bética de la
Orden Hospitalaria de San Juan de Dios con vigencia del 1 de
enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023 23

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:

- Comisaría de Aguas:
Petición de concesión de aprovechamiento de aguas públicas 32

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Hacienda:
Expediente de modificación presupuestaria 33

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Convocatoria de subvenciones (BDNS) 33
- Convocatoria de concurso (BDNS). 34
- Notificaciones 34
- Cantillana: Campaña de apoyo al comercio local para 2022 35
- Coria del Río: Corrección de errores (BDNS) 38
- El Cuervo de Sevilla: Convocatorias de concursos (BDNS) 39
- Gelves: Régimen de dedicación y retribuciones de los miembros
de la Corporación 40
- Gerena: Cuenta general ejercicio 2020 41
- Guillena: Corrección de la oferta de empleo público extraordinaria
para la estabilización de empleo temporal 41
- Los Palacios y Villafranca: Modificaciones puntuales 42
- La Puebla de Cazalla: Notificaciones 44

— El Viso del Alcor: Expediente de expropiación	44
---	----

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos - Consejería de Política Industrial y Energía

Delegación Territorial en Sevilla

Anuncio de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Política Industrial y Energía en Sevilla, por el que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación que se cita.

El Delegado Territorial en Sevilla hace saber que, por resolución de fecha 8 de agosto de 2022 de la Secretaría General de Industria y Minas de la Consejería de Política Industrial y Energía, ha sido otorgado a Geotrex Gestión Minera, S.L., el permiso de investigación para recursos de la sección C), denominado «Peñas Blancas» n.º 8001, de ciento ochenta y siete (187) cuadrículas mineras de extensión para tres años de investigación, enclavado en los términos municipales de La Granada de Río-Tinto, Nerva y Zufre (Huelva) y El Castillo de las Guardas y El Madroño (Sevilla). Las coordenadas geográficas de los vértices del permiso de investigación otorgado, referidas al meridiano de Greenwich y sistema de referencia ETRS89, Huso 30, son:

Vértices	Longitud (W)	Latitud (N)
Pp	6°31'00"	37°44'20"
P2	6°29'40"	37°44'20"
P3	6°29'40"	37°44'00"
P4	6°29'00"	37°44'00"
P5	6°29'00"	37°43'40"
P6	6°28'00"	37°43'40"
P7	6°28'00"	37°43'20"
P8	6°25'40"	37°43'20"
P9	6°25'40"	37°43'00"
P10	6°24'20"	37°43'00"
P11	6°24'20"	37°39'40"
P12	6°25'00"	37°39'40"
P13	6°25'00"	37°39'00"
P14	6°27'00"	37°39'00"
P15	6°27'00"	37°39'20"
P16	6°29'00"	37°39'20"
P17	6°29'00"	37°40'20"
P18	6°29'20"	37°40'20"
P19	6°29'20"	37°43'20"
P20	6°31'00"	37°43'20"

Perímetro exclusión

Vértices	Longitud (W)	Latitud (N)
P21	6°27'00"	37°41'20"
P22	6°25'20"	37°41'20"
P23	6°25'20"	37°40'40"
P24	6°26'40"	37°40'40"
P25	6°26'40"	37°41'00"
P26	6°27'00"	37°41'00"

Para mayor información sobre el derecho minero otorgado, el público interesado podrá consultar el Registro Minero de Andalucía en el Portal Andaluz de la Minería en la siguiente url:

<https://portalandaluzdelamineria.chie.junta-andalucia.es/portalandaluzdelamineria/Inicio.action?nameSpace=%2F>

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 78.2 de la vigente Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, del apartado 5 del artículo 101 del Reglamento General para el régimen de la minería, aprobado mediante Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto y art. 6 del Real Decreto 975/2009, de 12 de junio, sobre gestión de los residuos de las industrias extractivas y de protección y rehabilitación del espacio afectado por actividades mineras.

Sevilla a 4 de octubre de 2022.—El Delegado Territorial, Antonio José Ramírez Sierra.

6W-6567-P

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Cespa GR Servicio Transporte Residuos Lipasam.

Expediente: 41/01/0230/2022.

Fecha: 28 de octubre de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: José Antonio Pérez Santos.

Código: 41004582012006.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Cespa GR y su personal adscrito al servicio de transporte de residuos Lipasam (Código 41004582012006), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Cespa GR y su personal adscrito al servicio de transporte de residuos Lipasam (Código 41004582012006), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023.

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

En Sevilla a 28 de octubre de 2022.—El Delegado Territorial, Antonio Agustín Vázquez.

CONVENIO COLECTIVO DE CESPA GR Y SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE TRANSPORTE DE RESIDUOS LIPASAM (2020-2023)

Capítulo previo

Partes signatarias del Convenio Colectivo.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo son las que a continuación se recoge:

Por la parte social:

Don Cesáreo Malagón Arrollo (CC.OO).

Asistido del asesor por el sindicato CC.OO don Santiago Soto Vázquez.

Por la empresa:

Don Alejandro Rodríguez Martín.

Don Francisco José Juan Rodríguez.

Don Manuel Alcázar Hervás.

Don José Antonio Pérez Santos.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en Sevilla ejecutando el transporte de residuos en la estación de transferencia de Lipasam.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las estipulaciones de este convenio se aplicarán al personal de Cespa GR que se encuentre adscrito al Servicio de Transporte de Residuos de Lipasam, a excepción de aquellos, que la Dirección de la Empresa, en uso de las atribuciones que la Ley le permite, contrate bajo otras condiciones.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, a excepción de la cláusula económica sobre el complemento de productividad donde la aplicación de los nuevos importes pactados tendrán eficacia a partir del 6 de abril de 2022.

Este convenio se podrá prorrogar tácitamente por períodos anuales a no ser que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de dos meses.

Artículo 4. *Absorción o compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, más las mejoras introducidas, cualquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual no superen las aquí establecidas.

Artículo 5. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, el vigente E.T. y demás normativa aplicable.

Artículo 6. *Vigilancia e interpretación.*

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la empresa. Dicha comisión estará compuesta por los Delegados de Personal y la persona o personas que la empresa designe. A la misma podrán asistir, como asesores, los que cada parte estime convenientes.

La comisión se podrá reunir semestralmente pudiendo hacerlo con otra frecuencia, previo acuerdo de las partes, a petición razonada de una de ellas. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este convenio serán vinculantes para las partes firmantes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional en las cuestiones sobre aplicación e interpretación del Convenio, que le sean sometidas por las partes a su consideración.
- d) Resolver las discrepancias que le sean sometidas, por inaplicación de las materias previstas el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Revisión económica del convenio.*

Las revisiones salariales para los periodos de vigencia anuales del presente convenio colectivo serán las siguientes:

- Año 2020: 0%.
- Año 2021: 2%.
- Año 2022: 2,5%
- Año 2023: 2,5%

Estas revisiones salariales vienen contempladas en las tablas salariales del convenio colectivo (anexo I), así como los nuevos importes del complemento de productividad.

Asimismo, los efectos económicos que se derivan de estos incrementos salariales y los importes fijos determinados para el complemento de productividad serán aplicables desde el 1 de enero de cada año.

La Empresa abonará los atrasos salariales que se hayan podido producir como consecuencia de la aplicación de estas revisiones salariales y considerando la fecha de la firma del acta final del convenio (6 de abril de 2022), a excepción de los nuevos importes del complemento de productividad que no tendrán este carácter retroactivo.

Capítulo 2

Relaciones de trabajo

Artículo 8. *Contratación.*

Las normas de contratación para el personal que entre en la empresa habrán de someterse a lo establecido en la normativa laboral vigente. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

Artículo 9. *Formación.*

La Empresa promoverá la formación del personal. Para ello se realizará anualmente un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas. Los cursos que se organicen, dentro o fuera de la empresa, estarán dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos de carácter general o profesional adecuado a las exigencias de cada grupo profesional.

Artículo 10. *Jubilación.*

El personal fijo que haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de la Seguridad Social podrá acceder a su jubilación desde la edad que legalmente se permita, recibiendo de la empresa una indemnización de pago único de acuerdo con los siguientes criterios:

- 60 años: 12.020 euros.
- 61 años: 9.616 euros.
- 62 años: 8.414 euros.
- 63 años: 6.010 euros.
- 64 años: 3.005 euros.

Artículo 11. *Seguro de vida.*

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

- Fallecimiento: 18.030 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 18.030 euros.
- Muerte por accidente: 36.060 euros.
- Muerte por accidente de circulación: 54.091 euros.
- Invalidez absoluta por accidente: 18.030 euros.
- Invalidez absoluta por accidente de circulación: 18.030 euros.

Artículo 12. *Gestación.*

En el supuesto de nacimiento de hijo/a de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las que seis, como mínimo, se disfrutarán después del parto. Tras el periodo de suspensión del contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar el periodo anual de vacaciones si no lo ha disfrutado con anterioridad.

Artículo 13. *Lactancia.*

Los/as trabajadores/as por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad.

Artículo 14. *Asistencia a consultorio.*

Cuando por razones de enfermedad el/la trabajador/a necesite asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna debiendo aportar, obligatoriamente, la oportuna justificación por medio de volante o justificante correspondiente y el parte de autorización de salida que será firmado por su Jefe Inmediato.

Capítulo 3 *Clasificación profesional*

Artículo 15. *Plantillas.*

La Clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas. Así mismo los cometidos profesionales de cada grupo u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. El/la trabajador/a estará obligado/a a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional. La empresa confeccionará el escalafón de todo el personal fijo, señalando el número de trabajadores/as que comprende cada grupo profesional.

Artículo 16. *Grupos profesionales.*

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- I. Técnicos.
- II. Encargados.
- III. Conductores.

Artículo 17. *Definición de los puestos de trabajo.*

I. Técnicos: Son aquellos/as trabajadores/as que se hallen en posesión del correspondiente título de grado superior o medio, y se encargan de la dirección, gestión y administración de los servicios prestados por la Empresa.

II. Encargados: Son aquellos/as trabajadores/as que, con conocimientos generales técnicos, experiencia y dotes de mando sobre el personal, se ocupan de la organización y de la debida ejecución de los trabajos y de que se obtengan los rendimientos previstos. Realizan además las funciones propias de conductor, así como la supervisión del mantenimiento de los vehículos y contenedores.

III. Conductores: Son los/as trabajadores/as que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conocen la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller, ayudando, tanto en ruta como en el taller, a los mecánicos encargados de las reparaciones mayores. Realizan con total corrección las labores de carga y descarga de los contenedores de transferencia y el manejo de los equipos necesarios para llevar a buen fin su trabajo. Se ocupan también de la limpieza y conservación del vehículo y los contenedores que tenga asignado y de que este salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento.

Artículo 18. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores la realización de trabajos de superior e inferior grupo profesional habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

- a) La realización de trabajos de superior e inferior grupo profesional responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.
- b) El mero desempeño de un grupo profesional no implicará la consolidación del salario ni el grupo profesional superior, si bien el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional asignado y la función que efectivamente realice.

Capítulo 4 *Organización y racionalización del trabajo*

Artículo 19. *Disposiciones generales.*

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales en cada momento, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Dimensionamiento de la plantilla y relación de puestos de trabajo adecuados a las necesidades del desarrollo de la actividad empresarial.
- c) Mejora de las condiciones de prestación de los servicios y las propias de los trabajadores.
- d) Optimización y mejora de la productividad.
- e) Todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones objetivas del trabajador se harán de acuerdo con los trabajadores.

Artículo 20. *Dirección y Control de la Actividad Laboral.*

El/la trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido respetando las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en aras a conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. Se le exigirá la diligencia que requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En cualquier caso, la dirección de la empresa y los trabajadores se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. La Dirección de la empresa podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su actuación el debido respeto a la dignidad del mismo/a.

Podrá efectuarse por la dirección de la empresa una verificación del estado de enfermedad o accidente alegado por el/la trabajador/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del facultativo correspondiente. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento médico de la empresa podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas contingencias.

Artículo 21. *Pacto de no concurrencia.*

Se prohíbe a todo el personal de la empresa, durante el horario establecido, dedicarse a actividades o negocios, ya sean por cuenta propia o ajena distinta de la empresa. Queda prohibida la utilización de los bienes de la empresa para fines particulares. El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que sean concurrentes con las que realiza la empresa.

Artículo 22. *Lugar de ejecución del trabajo.*

El personal de la empresa estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección y dentro del ámbito de adaptación de la misma teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación.

Artículo 23. *Jornada laboral.*

Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso se estará sujeto a lo establecido en la normativa vigente. La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo designando la empresa si se realiza a jornada continua o partida. El tiempo de trabajo se computará desde el momento en que el/la trabajador/a esté en condiciones de prestar sus servicios hasta que deje de estarlo adecuadamente. Los horarios serán los mismos que están establecidos actualmente. Se considerará como tiempo realmente trabajado los treinta minutos diarios para bocadillo.

Artículo 24. *Jornadas especiales.*

Como consecuencia de las características de los servicios que se prestan se contemplan además de la jornada normal de trabajo los siguientes tipos:

- a) Jornada nocturna: Es la que se realiza entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.
- b) Jornada a turnos: Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo.
- c) Jornadas en festivos: Es la que incluye festivos o, en su caso, de descanso semanal que tendrá la misma consideración que las anteriores.

Artículo 25. *Permisos.*

Con independencia de los permisos retribuidos que recoge el Estatuto de Trabajadores el personal afectado por este convenio disfrutará además de:

Feria: Se establecerá de acuerdo con los/as trabajadores/as un horario flexible que permita atender los servicios.

Asuntos propios: Los/as trabajadores/as podrán disponer de un día de asunto propio, que deberá ser comunicado el disfrute del mismo a la Empresa con una antelación mínima de quince días.

Artículo 26. *Vacaciones.*

El ejercicio de este derecho se adecuará a las exigencias del servicio, estableciéndose en el calendario laboral los criterios de preferencia en la elección del período vacacional, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Las vacaciones serán de 30 días naturales y se iniciarán en día laborable siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.

Capítulo 5

Régimen económico

Artículo 27. *Definición.*

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los períodos de descanso, computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e Indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 28. *Abono del salario.*

El abono se realizará mensualmente. Con el fin de agilizar el mecanismo retributivo, las percepciones se abonarán preferentemente por transferencia bancaria a la entidad señalada por el/la trabajador/a. A todo/a trabajador/a se le facilitará el recibo de la nómina en la que se reflejarán los importes correspondientes al período de tiempo liquidado y los conceptos por los que se haya devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 29. *Abono de retribuciones.*

Las retribuciones serán abonadas a la totalidad del personal en doce mensualidades y tres pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, de acuerdo con las cuantías de cada grupo profesional.

Artículo 30. *Estructura salarial.*

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

- Complementos personales.
 - a) Salario o sueldo base.
 - b) Complemento por antigüedad.
- Complementos al puesto de trabajo.
 - a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.
 - b) Complementos por transporte.
 - c) Complemento por asistencia.
 - d) Complemento por responsabilidad y actividad.
 - e) Complemento por el trabajo en festivo o día de descanso.
 - f) Complemento de nocturnidad.
 - g) Complemento por horas extraordinarias.
 - h) Complemento de vencimiento superior al mes.
 - i) Complemento por productividad.

Artículo 31. *Sueldo o salario base.*

El salario base se abonará mensualmente en el importe establecido en la tabla salarial.

Artículo 32. Antigüedad.

El complemento por antigüedad devengará las siguientes cantidades, calculadas en porcentaje sobre el salario base:

- a) Primer bienio: 5%
- b) Segundo bienio: 10%

c) A partir del segundo bienio por cada período de cinco años de permanencia en la empresa se abonará un 10% sobre el salario base, estableciéndose como tope el 50%. Este tope aumentará hasta un 60% una vez superados los 29 años de permanencia en la empresa. El porcentaje se aplicará sobre periodos vencidos.

Artículo 33. Complementos al puesto de trabajo.

Mediante este tipo de complementos se valora la actividad inherente a cada puesto de trabajo incluyéndose, en su caso, la mayor responsabilidad de los empleados que tienen bajo su mando a otros empleados o equipos.

- a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad:

La empresa vigilará la salud laboral en la misma para evitar, en lo posible, los peligros para los trabajadores a su servicio. Este complemento trata de compensar aquellos puestos de trabajo que resulten excepcionalmente penosos o tóxicos o bien presenten una marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria.

Se establece una bonificación sobre el salario base del 20% para Oficial 1.^a Conductor Planta de Transferencia.

- b) Complemento por transporte:

Se establece este complemento con objeto de compensar al trabajador por los gastos que se le producen para acudir a su puesto de trabajo. Este complemento disminuirá proporcionalmente cuando el trabajador, por cualquier causa, falte al trabajo.

- c) Complemento por asistencia:

Tendrá derecho a este complemento todo/a trabajador/a que durante el mes no tenga ninguna falta de asistencia por ningún concepto. No se computará como falta de asistencia los días que en aplicación del convenio le corresponda permiso reglamentario, y se disminuirá proporcionalmente cuando el trabajador falte al trabajo.

- d) Complemento por responsabilidad y actividad:

Compensa este complemento la especial responsabilidad que tienen los puestos de trabajo, así como la actividad que tiene la persona adscrita a los mismos para el desempeño de sus funciones, atendiendo a las características de servicio público que presta la empresa.

- e) Complemento por el trabajo en festivos y jornadas de descanso:

El personal afectado por el presente convenio percibirá un complemento por realizar su trabajo en estos días, con independencia del descanso semanal que le corresponda.

- f) Complemento de nocturnidad:

Cubre las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis. El importe de este complemento será del 25% sobre el salario base por día, para cada día trabajado en ese turno.

- g) Complemento por horas extraordinarias:

Se adecuarán los procedimientos de trabajo para reducirlas al mínimo posible. No obstante, y teniendo en cuenta el carácter de los servicios que prestamos, podrán realizarse horas extraordinarias cuando las exigencias del servicio así lo demande.

- h) Complemento de vencimiento superior al mes:

Cada empleado/a percibirá tres abonos, en concepto de pagas extraordinarias fijas por los importes que se abonan en la actualidad. Las pagas se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre. Para las liquidaciones de pagas extras el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta su modalidad de abono y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese semestre hasta el día de finalización del servicio.

- i) Complemento por productividad:

Este complemento viene a reconocer la especial diligencia con que el/la trabajador/a lleva a cabo sus servicios, sin dilaciones de difícil control. El mismo compensará los excesos de jornada que pudieran darse en la ejecución del quinto servicio conforme a los límites pactados y a tenor de las cuantías establecidas en las tablas salariales (anexo I).

La ejecución del quinto servicio será obligatoria para el/a trabajador/a salvo que:

- El encargado indique que no se ejecute,
- Se prevea que el 5.º servicio vaya a finalizar después de las 2 horas desde que acabe la jornada ordinaria.

En caso de que tuviese que ejecutarse el sexto servicio, este será compensado según los importes establecidos en las tablas salariales (anexo I).

Artículo 34. Retribuciones en caso de incapacidad transitoria.

En caso de enfermedad o accidente el/la trabajador/a quedará obligado, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a la empresa.

Durante el período de baja el/la trabajador/a vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales establecidas al respecto. Durante la situación de baja el/la trabajador/a no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada.

Artículo 35. Indemnizaciones.

Las indemnizaciones se satisfarán como compensación por los gastos que han de realizar al desplazarse por necesidades de la empresa y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la empresa, sin realizarse ninguna comida por cuenta del empleado/a y volviendo al lugar de partida dentro de la jornada no se percibirá indemnización alguna.

Capítulo 6 Seguridad y salud

Artículo 36. *Seguridad y salud en el trabajo.*

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación adoptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Durante la vigencia de este convenio se nombrará un Delegado de Seguridad y Salud que colaborará con la Mutua de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales con la que la empresa tenga suscrito estos riesgos, así como con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. *Obligaciones y derechos de los trabajadores.*

El/la Trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes.

Artículo 38. *Reconocimientos médicos.*

La empresa facilitará que todo el personal realice un reconocimiento médico adecuado y como mínimo una vez al año. Se orientará, preferentemente, a las enfermedades más habituales del colectivo, efectuándose dentro de la jornada laboral y haciendo entrega al trabajador del resultado del reconocimiento.

Artículo 39. *Equipos de protección.*

La empresa dotará a los/as trabajadores/as de los equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad laboral con las máximas garantías de seguridad. Los equipos de protección personal solo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos excepcionales. Deberá utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible para los/as trabajadores/as. Antes de elegir un equipo de protección individual, la empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente. Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se informará a los/as trabajadores/as de todas las medidas que se adopten en lo referente a la seguridad y la salud cuando utilicen los equipos de protección individual.

Artículo 40. *Delegado de prevención.*

Las competencias del Delegado de Prevención son las siguientes:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultado por la dirección de la empresa con carácter previo a la toma de decisiones que repercutan en la seguridad y salud laboral.
- d) Comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 41. *Vestuario y útiles de trabajo.*

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y como mínimo entregará un uniforme de invierno y otro de verano.

Todos los/as trabajadores/as tendrán a su disposición las herramientas y útiles de trabajo adecuados a la función a desarrollar. En los trabajos penosos o en los que manipulen materias tóxicas se facilitarán los medios de limpieza y protección adecuados.

Capítulo 7 Derechos sindicales

Artículo 42. *Representación legal.*

Los Delegados de Personal son los representantes unitarios de los trabajadores de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante la empresa.

Artículo 43. *Representación de los trabajadores.*

A los efectos de este convenio, la expresión «representantes de los trabajadores», comprende los representantes electos anteriormente invocados, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de los/as trabajadores/as de la empresa de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores que conforman los Delegados de Personal.

Artículo 44. *Funciones de los representantes.*

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

- 1.—Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la empresa cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene, régimen de asistencia y previsión social en lo que sea competencia de la empresa.
- 2.—Participar, según se determine, en el ámbito de la negociación colectiva.
- 3.—Colaborar con la empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, desarrollo y cumplimiento de cuantos objetivos sean marcados por la misma, definiéndose de forma simultánea aquellos, así como un organigrama que contenga el desarrollo de funciones y tareas, para clarificación y consecución idóneas de los fines perseguidos.
- 4.—Tener la obligación de guardar el sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.
- 5.—Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzcan en su seno.
- 6.—Informar a sus representados/as de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 45. *Competencias.*

Con independencia de lo indicado en artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cada representante tendrá las siguientes competencias:

- 1.—La defensa de los intereses generales del conjunto de los empleados/as.
- 2.—Recibir información de los asuntos relacionados con el personal respetando, en todo caso, aquellos datos que puedan afectar a la dignidad e intimidad del trabajador/a.

- 3.—Participar como interlocutores en la negociación colectiva.
- 4.—Ser informados respecto a los cambios de los Sistemas de remuneración.
- 5.—Ser partícipes en los asuntos de Salud Laboral.
- 6.—Conocer los balances contables que la empresa emita oficialmente.
- 7.—Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo con respecto a los trabajadores en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad personal o movilidad geográfica.
- 8.—Se acuerda fijar un crédito horario para cada uno de los Delegados de Personal de 20 horas mensuales.

Artículo 46. *Derecho de reunión.*

1.—Los/as trabajadores/as de la empresa podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión los Delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido en la L.O.L.S.

2.—Corresponde a la Dirección de la empresa recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los siguientes requisitos formales:

- a) Formularse la petición con una antelación de 48 horas.
- b) Señalar día y hora de la celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.
- d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

3.—Si en el plazo de 24 horas a la fecha de la celebración la empresa no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse esta sin otro requisito.

4.—En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la empresa.

5.—Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- b) Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de 6 horas mensuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en algunas reuniones de personas ajenas a la plantilla de trabajadores/as será necesario que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas.

Artículo 47. *Disposiciones generales.*

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Facultad sancionadora.*

Los/as trabajadores/as serán sancionados por la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, dejando a salvo la responsabilidad, de cualquier índole, que pudieran incurrir los mismos.

Artículo 49. *Faltas o infracciones.*

faltas o infracciones cometidas por los/as trabajadores/as se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Son consideradas faltas leves:

- 1.—Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.—De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
- 3.—El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo de los demás operarios/as, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.—No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 5.—Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
- 6.—No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
- 7.—Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- 8.—Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- 9.—Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
- 10.—No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 11.—Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
- 12.—Usar los equipos de aseo (cepillo, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.
- 13.—Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
- 14.—Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.
- 15.—No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 16.—Falta de respeto y educación en el trato con los/as compañeros/as de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las repuestas al dirigirse a sus superiores.
- 17.—Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.
- 18.—No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de este, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- 19.—Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

20.—El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

21.—Cualquier otra de semejante naturaleza.

B) Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2.—Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

3.—Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero/a.

4.—Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.—La simulación de enfermedad o accidente.

6.—La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7.—Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.—Dormir durante la jornada de trabajo.

9.—Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los/as trabajadores/as del sector o de la empresa.

10.—Falta notoria de respeto o consideración al público.

11.—Simular la presencia de otro/a trabajador/a por cualquier medio.

12.—Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

13.—Falta notoria de respeto a sus compañeros/as o sus jefes.

14.—Discusiones extrañas en el trabajo que produjeran notorio escándalo.

15.—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

16.—La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

17.—El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración, a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros.

18.—Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas.

19.—Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

20.—Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

21.—Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los/as trabajadores/as no autorizados, a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

22.—Realizar colectas o recoger firmas no autorizadas expresamente.

23.—Aconsejar o incitar a los/as trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.

24.—No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el/la propio/a trabajador/a, sus compañeros/as la empresa o terceros.

25.—La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.

26.—La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.

27.—No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

28.—Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

29.—La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el/la trabajador/a tenga a su cargo dicha conservación.

30.—La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

31.—La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

32.—Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

33.—El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

34.—La alteración o permuta de turnos o trabajos, sin autorización del superior jerárquico.

35.—Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticpos.

36.—No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.

37.—La autolesión cuando se cure antes de dos días.

38.—La blasfemia, cuando no sea habitual.

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.—Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte días durante el año.

2.—Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

4.—Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.—La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

6.—Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7.—La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8.—Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o de sus trabajadores.

9.—La embriaguez o toxicomanías que repercutan negativamente en el trabajo.

10.—El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

11.—La competencia desleal.

12.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13.—Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.

14.—Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

15.—El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.

16.—La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros/as o a terceros o daños a la empresa.

17.—El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

18.—La desobediencia continuada o persistente.

19.—Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.

20.—Originar frecuentes riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo.

21.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.

22.—La incitación a los/las trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.

23.—Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

24.—Las faltas de semejante naturaleza.

Artículo 50. *Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todos hábiles, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 51. *Sanciones.*

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere. La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que se les impongan. La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente. Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, salvo la amonestación verbal.

El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Anexo I (tablas salariales)

Oficial/a Conductor/a - Mecán.

Incremento %	2018 y 2019	0% 2020	2% 2021	2,5% 2022	2,5% 2023
	Salario base	812,34	812,34	828,59	849,30
Plus transporte	83,69	83,69	85,36	87,50	89,68
C. Resp. & Act	264,01	264,01	269,29	276,02	282,92
Plus tóxico peligroso	162,47	162,47	165,72	169,86	174,11
Plus asistencia	114,79	114,79	117,08	120,01	123,01
Festivos	113,91	113,91	116,19	119,10	122,07

Pagas extraordinarias	*	*	*	*	*
-----------------------	---	---	---	---	---

5.ª Servicio día	17,00	17,00	17,00	26,00	26,00
6.ª Servicio día	20,00	20,00	20,00	26,00	26,00
5.ª Servicio noche	17,00	17,00	17,00	18,00	18,00
6.ª Servicio noche	20,00	20,00	20,00	22,00	22,00
Plus nocturnidad	9,05	9,05	9,23	9,46	9,70
Dietas	13,22	13,22	13,22	13,22	13,22

En las pagas extraordinarias se tendrán en cuenta las cantidades establecidas individualmente a cada trabajador/a.

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Nevaluz Sevilla, S.L.
Expediente:41/01/0215/2022.
Fecha: 28 de octubre de 2022-
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Juan Ramón Rodríguez Melgar.
Código: 41101022012020.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Nevaluz Sevilla, S.L. (Código 41101022012020), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Nevaluz Sevilla, S.L. (Código 41101022012020), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

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

En Sevilla a 28 de octubre de 2022.—El Delegado Territorial, Antonio Agustín Vázquez.

II CONVENIO NEVALUZ SEVILLA, S.L.

Asistentes:

Por la empresa:

- Juan Ramón Rodríguez Caldero.
- Francisco Javier Yélamo Martín.

Por la plantilla:

- Salvador Martín Linares.
- Inmaculada Barro Ojeda.

En la ciudad de Écija, a 13 de julio de 2022, en las oficinas centrales de Nevaluz Sevilla y siendo las 12:00 horas, se reúne la Comisión Negociadora del II Convenio para Nevaluz Sevilla, S.L. y acuerdan:

1. Ambas partes reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente Convenio.
2. Que examinado en su integridad el texto del Convenio Colectivo citado, que se adjunta a la presente Acta, dichas representaciones consideran plenamente conforme al mismo, con las negociaciones llevadas a cabo, y en consecuencia aprueban el referido texto con sus Anexos I, II y III.

Y en prueba de conformidad, y no habiendo más asuntos a tratar una vez leída el Acta que antecede, las representaciones de la Comisión Negociadora del referido Convenio, suscriben la presente en prueba de conformidad en el lugar, día y hora señalado en su encabezamiento (siguen las firmas).

TEXTO ARTICULADO DEL II CONVENIO PARA NEVALUZ SEVILLA, S.L.

Artículo 1. *Partes de que lo conciertan.*

Por la empresa: Juan Ramón Rodríguez Caldero y Francisco Javier Yélamo Martín.

Por la plantilla: Salvador Martín Linares e Inmaculada Barro Ojeda.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio aplica a toda la plantilla de la empresa Nevaluz Sevilla, S.L.

Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los arts. 1.3.º) y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Duración y denuncia.*

La duración y vigencia del Convenio se iniciará el 1 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre de 2025.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia y en tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Se respetarán las condiciones más ventajosas que por todos/as o algunos/as trabajadores/as sean disfrutadas por todos los conceptos y que excedan del orden normativo básico (E.T.) o lo estipulado en este convenio.

Artículo 5. *No Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas de este convenio que sean declaradas nulas por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, o invalídase algunos de sus pactos, solo surtirá efecto con respecto a la cláusula en cuestión, manteniéndose vigente el resto del Convenio.

El equilibrio interno de este convenio no se rompe por la anulación de uno o varios preceptos.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, de la que formarán parte en su composición tres personas representantes de la plantilla y tres de la empresa, designados por cada parte deliberadora del presente convenio, de entre los que han formado parte de la Comisión del mismo. En la Secretaría actuará un vocal de la Comisión, que deberá ser nombrado por cada sesión, debiéndose tener en cuenta a estos efectos que dicho cargo deberá recaer una vez en la representación de la plantilla y la siguiente, en la representación de la empresa.

- Las funciones que a dicha Comisión se le asignan son las siguientes:
- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo de trabajo.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio para el establecimiento de una institución previa a la vía contenciosa.
- Cuantas otras actividades tiendan a una mayor eficacia práctica del convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan antes las jurisdicciones correspondientes.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de la interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo para que dicha Comisión comunique lo que dictamine en consecuencia.

Esta Comisión entenderá de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y para la validez de sus acuerdos será necesario que los mismos sean aprobados por dos tercios de esta Comisión.

Se establece que las cuestiones se promuevan de forma escrita y con el siguiente contenido: exposición sucinta y concreta del asunto, razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente y propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Con esta información se dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la empresa, P.I. Maza y Marín, núm. 16 de Écija, 41.400 Sevilla.

Artículo 7. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Con objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto al empleo, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, por carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción que lo justifiquen:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y garantía salarial.
- Sistema de trabajo y cuantía salarial, en los términos del art. 26 del Convenio sectorial de aplicación.
- Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras en la acción protectora de la Seguridad Social.

Trámites para la inaplicación:

Con carácter previo, la empresa deberá:

- Desarrollar un período de consultas en los términos establecidos en art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Comunicar a la Comisión Paritaria de este Convenio su intención de no aplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone, que no podrán prolongarse más allá de la duración de la vigencia del Convenio.

Del resultado del período de consultas:

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en art. 82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores. En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria que prevé este Convenio, que dispondrá de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanza un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa, la exigencia de rendimientos mínimos, normales o habituales o la determinación del sistema encaminado a obtener o asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles según se estimen aconsejables a las necesidades generales de la empresa o a la específica de determinado puesto o puestos de trabajo son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

- Gerencia:

Criterios generales: alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Define objetivos concretos a alcanzar y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por el personal.
- Jefatura de área

Criterios generales: pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Normalemente tienen a su cargo varios departamentos o secciones.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión alta.
- Jefatura de sección o departamento

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de secciones o departamentos, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, los recursos humanos y materiales disponibles.

Tienen a su cargo un departamento o sección con varios turnos de trabajo.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.
- Responsable de sección o turno

Pertenecen a este grupo profesional las personas que se responsabilizan de la programación y supervisión del trabajo realizado en un turno, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y supervisan de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media.
- Administrativos/as

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.

Nivel 1. Técnico/a Administrativo con más de un año:
Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

Nivel 2. Auxiliar Administrativo con menos de un año:
Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media que tienen que ser supervisadas.

Nivel 3. Prácticas de uno a dos años:
Poseen los conocimientos necesarios y con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas. Su contrato será en Prácticas.
- Peones:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 10. *Jornada.*

Duración.

Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será 1.808 horas.

Con el fin de preservar el empleo, la empresa dispondrá libremente de 182 horas al año de trabajo efectivo por trabajador/a al año, dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la dirección de la empresa. Dicha jornada irregular se ajustará a las siguientes reglas:

- La empresa preavisará al trabajador con 48 horas de antelación.
- El disfrute compensatorio de descanso de dicha jornada, cuando proceda, deberá realizarse dentro de cada una de las anualidades de vigencia del Convenio y por días completos o medias jornadas, para lo cual se acumularán las horas realizadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la jornada laboral, sin que en ningún caso ello pueda afectar a la actividad de la Empresa.

- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso cuando proceda tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos de mayor carga de trabajo.
- La jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a diez horas.
- Se informará periódicamente a la representación de la plantilla de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la Empresa, entregándole al trabajador/a afectado justificante comprensivo del número de horas realizadas con cargo a la bolsa horaria.

Artículo 11. *Cómputo de jornada.*

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que la persona se encuentre en el puesto de trabajo cuando se trate de personal administrativo o de fábrica y trabajen en el centro de trabajo.

En el caso del equipo comercial, dicho tiempo computará durante las visitas o la preparación de ellas en el centro de trabajo.

Para las personas que utilicen la modalidad de teletrabajo, el cómputo de jornada será el tiempo que permanezcan en conexión al ordenador.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas continuadas, se tendrá derecho a un período de descanso de 20 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo. El tiempo establecido para el desayuno será de veinte minutos diarios y en caso de exceder tres minutos dicho tiempo, se deberá recuperar treinta minutos en el mismo día. En caso contrario, se descontará una hora de la bolsa de horas. El tiempo para salir a fumar, se picará debidamente y se recuperará la misma jornada.

La jornada de trabajo será registrada mediante partes de trabajo telemáticos para los que se usará el marcaje con huella dactilar o aplicaciones en el caso del equipo comercial y el teletrabajo.

Artículo 12. *Vacaciones.*

El personal disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 22 días laborables.

El período vacacional se corresponderá del 8 de enero de un año al 7 de enero del siguiente año, disfrutándose al menos 15 días en el período comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre.

El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día laborable que no se trabaje, hasta el día anterior laborable a la incorporación al trabajo.

La Dirección de la empresa pactará el período vacacional con los representantes de los trabajadores en el mes de diciembre del año inmediatamente anterior.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos períodos de máxima actividad.

Las vacaciones se podrán disfrutar a continuación de las bajas de maternidad o paternidad.

En el caso de las personas que inicien un proceso de incapacidad temporal coincidente con las vacaciones pactadas y se prolongue durante todo o parte del período previsto para éstas, se pactará una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones afectados, incluso en el año siguiente (disfrute en un período máximo de 18 meses después del alta).

Artículo 13. *Período de prueba.*

En los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concentrarse, por escrito, por un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Jefatura de Área, de Sección o Departamento: tres meses.
- Responsable de turno, sección, administración o peones: 2 meses.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 14. *Modalidades de contratación.*

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes:

1. Contrato de duración determinada.

En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1 del E.T. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. A estos efectos, este convenio se remite a la normativa aplicable para distinguir los casos previsibles de los imprevisibles.

Se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación laboral aplicable para regular este tipo de contrato, pudiendo celebrarse por una duración máxima de un año. En el caso de haberse concertado esta contratación por un período inferior a un año, podrá prorrogarse por una sola vez, mediante acuerdo de ambas partes hasta el máximo de un año, es decir la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción podrá ser de hasta un año.

Solo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, tal como dispone la normativa vigente.

Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad establecida en la normativa específica de aplicación en el convenio sectorial de referencia.

2. Contratos formativos.

Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación y el aprendizaje se regirán por la normativa laboral de cada momento.

3. Contratos fijos-discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquéllos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

La forma de llamamiento para la incorporación de la persona fija-dicontinua, será por escrito, a través de mensaje al teléfono que la persona haya hecho constar para ello expresamente o en su defecto, por mail. La persona llamada a trabajar, deberá contestar por el mismo medio.

La incorporación se realizará según las necesidades de la producción y la organización de la campaña anual. En el caso de que la persona contratada y llamada no confirmarse su incorporación al puesto de trabajo en el plazo de dos días, sin acreditar causa justificada, se considerará que renuncia al trabajo. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para el caso en el que sea la empresa quien incumpla este llamamiento, sin causa justificada.

A estos efectos, se señala como causa justificada de baja voluntaria por parte de la persona trabajadora, cuando se encuentre trabajando en otro lugar y se niegue a la incorporación en el puesto de trabajo.

No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de trabajadores fijos discontinuos.

Será causa de suspensión del contrato de trabajo, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido: la paralización de los transportes o medios de distribución y la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputables al empresario. En este caso la empresa viene obligada a comunicar el hecho causante a la representación de los trabajadores, siendo suficiente esa comunicación para que opere la causa de suspensión.

Artículo 15. *Teletrabajo.*

En el marco de las diferentes fórmulas existentes para la organización y/o realización del trabajo, existe a través de la utilización de las tecnologías de la información, la modalidad del teletrabajo, estableciendo voluntariedad para su realización por parte de la persona trabajadora y la reversibilidad de la fórmula.

Las condiciones de aplicación de esta fórmula de realizar el trabajo en la empresa pueden concretarse en:

Condiciones laborales. El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, conforme a la legislación vigente y convenio colectivo.

Protección de datos. Por lo que se refiere a los ficheros que contengan datos de carácter personal, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales. La empresa garantizará la correcta protección de estos datos, tal y como dispone el art. 28 de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Equipos para la actividad. Para la ejecución en exclusiva del trabajo, la Empresa pondrá a disposición del Empleado, en concepto de depósito, un equipo informático y de comunicación, así como material de trabajo suficiente de conformidad con los cometidos propios de su puesto y las necesidades de su área.

Prevención de riesgos y salud. En materia de Prevención y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97, a cuyo efecto se informará a la persona trabajadora de éstas y la persona trabajadora declarará tener conocimiento de las mismas. Durante la situación de Teletrabajo, la persona empleada será citada a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Empresa a sus Empleados.

Jornada y horarios. La persona trabajadora realizará una jornada no presencial que se concretará por escrito, equivalente al 90% como máximo de la jornada que tiene establecida en el área al que pertenece. No obstante, dicho porcentaje podría ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes. El tiempo restante de su jornada laboral deberá ser desarrollado en las instalaciones de la Empresa.

Es preciso compaginar un control del teletrabajo (días de asistencia prefijados, horarios compatibles con el área o dpto.) con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo de forma presencial (asistencia a reuniones, cursos, sustitución de compañeros/as de baja u otros imprevistos), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, ni a las ventajas de flexibilidad que se ofrece para quien se incorpora a esta modalidad.

Formación. Las personas tele trabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que las personas que realizan su tarea en el centro.

Artículo 16. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán divididas entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

Artículo 17. *Salario base.*

Se entiende por salario base las percepciones económicas que deba percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo. El salario base remunera la jornada de trabajo, según el Convenio Colectivo sectorial de aplicación.

Artículo 18. *Complementos de salario base*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- Pagas extraordinarias:
Según el Convenio Colectivo sectorial de aplicación.
- Plus de Asistencia:
Según el Convenio Colectivo sectorial de aplicación.
- Complemento de puesto:
Según el Convenio Colectivo sectorial de aplicación.
- Antigüedad:
Según el Convenio Colectivo sectorial de aplicación.
- Complemento de nocturnidad:

Las horas trabajadas durante los turnos que van entre las veintitrés horas de la noche y las siete horas de la mañana y las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía se abonará según se dispone en el Convenio Colectivo sectorial de aplicación.

- Plus de no absentismo colectivo.

Con el fin de mejorar los rendimientos del trabajo y a la vez premiar el compromiso del equipo, anualmente se percibirá un Plus de No Absentismo Colectivo extra.

El mejor dato de no absentismo que la organización ha tenido desde que se tiene registro fue en el año 2015: 0,68% (1.320,57 horas no trabajadas de 192.814,10 horas trabajadas) y el peor fue en el año 2005: 2,78% (7.196,48 horas no trabajadas de 258.926,50 horas trabajadas). Se tendrá como guía para el seguimiento de un buen resultado la media entre ambos datos: 1,73%

Todo año que cierre por debajo de 1,73% los trabajadores percibirán un Plus de No Absentismo Colectivo en un único pago en el mes de marzo teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

El total de horas disminuidas con respecto al 1,73% * Coste hora medio del año anterior / 2 / total de trabajadores que se encuentren de alta en el mes de Enero y que hayan trabajado al menos 6 meses durante el año anterior.

En caso de no superar el índice propuesto, los datos se acumularán en el siguiente año como condicionante para el pago.

Artículo 19. *Ayuda a la incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa emisión del correspondiente parte de baja médica expedido por el facultativo que le asista, se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base y complementos de salario base, si lo estuviera percibiendo, hasta un máximo de 18 meses, esto siempre que la persona trabajadora lleve al menos seis meses en la empresa.

Todo ello cuando la relación laboral no se haya extinguido con la empresa y se den todas las siguientes circunstancias:

- Que el índice de absentismo del trabajador/a no supere el 0,68% de su jornada anual.
- La I.T. no supere la duración prevista por el INSS para cada patología.
- Que no exista reiteración en I.T. y/o recaídas del trabajador/a en el último año.
- Colaboración del trabajador/a a que se realice por parte de la Mutua el seguimiento médico semanal.

Artículo 20. *Seguro médico privado.*

Dentro de las políticas de servicios a disposición de las personas trabajadoras encuadramos el seguro médico privado.

Con ello la empresa quiere que su plantilla tenga mayor agilidad y rapidez en la atención, tanto en consultas médicas como en pruebas diagnósticas. Además de posibilitar un cuadro médico más amplio y poder acudir a los especialistas directamente.

Dicho derecho se creará en el momento en el que el trabajador se convierta en indefinido.

El coste de este seguro será a cargo exclusivo de la empresa.

Artículo 21. *Licencias retribuidas y no retribuidas.*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

Licencias retribuidas:

1. Dos días de asuntos propios. Se requiere un preaviso de 15 días emitido al Dpto. de RRHH y deberá aceptarlo el superior. Debe resolverse en el plazo de 24 horas.
2. Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo/a; cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días hábiles.
3. Dos días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. El/la trabajador/a podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y en forma continuada o discontinua previo pacto con la empresa. En los casos de enfermedad grave u hospitalización que requiera desplazamiento se podrá hacer uso de este permiso antes del hecho causante. Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días hábiles.
4. Un día hábil por cambio de residencia habitual.
5. Un día hábil por traslado (art. 40 E.T)
6. Quince días por matrimonio de la persona trabajadora.
7. El tiempo indispensable por un deber inexcusable de carácter público y personal.
8. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse estudios de carácter oficial o académico, incluidos los exámenes para obtener el carnet de conducir y oposiciones a la administración pública. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
9. Un máximo de 3 horas y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el personal precise asistencia médica especializada de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral. Ampliable a 5 horas cuando el trabajador tenga que desplazarse más de 30 km para la consulta médica.
10. El personal dispondrá de un periodo de 3 horas para acompañar a un hijo/a menor de dieciocho años que precise asistencia médica de cualquier tipo (solo en asistencia pública). Será ampliable a 5 horas si requiriese desplazamiento a más de 30 km.
11. Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad.
12. El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
13. Además de los dos días que corresponden, una licencia de hasta 15 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o hijo/a.
14. El tiempo establecido por la norma para funciones sindicales o de representación de trabajadores
15. El tiempo indispensable para renovación de DNI.
16. El tiempo indispensable para la recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.

Licencias no retribuidas:

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Los dos primeros días de este permiso serán retribuidos.
2. Hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.
3. Hasta una semana natural por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad. Requerirá un preaviso de tres días.

Artículo 22. Excedencia.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regulan la legislación vigente.

1. Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración, hasta que el menor cumpla tres años. Durante el primer año se reservará el mismo puesto de trabajo, y el tiempo restante, un puesto dentro del mismo grupo profesional.
2. En las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad, la duración máxima será hasta que cese la causa, con un máximo de dos años. Durante el primer año, se reservará el mismo puesto de trabajo y durante el periodo restante un puesto dentro del mismo grupo profesional.
3. La excedencia de hasta 18 meses para las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo, una vez cumplido este periodo inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de 36 meses.
4. La excedencia voluntaria podrá ser renovada de mutuo acuerdo siempre y cuando no suponga superar el plazo máximo de cinco años. Los trabajadores que quieran acogerse a esta modalidad deben tener una antigüedad en la empresa de al menos un año y no haber disfrutado de otra excedencia en los últimos cuatro años. El tiempo mínimo de excedencia será de cuatro meses.
5. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto, salvo las de cuidado de familiar enfermo que será de quince días. Igualmente, será preciso un preaviso de un mes antes de que finalice la excedencia voluntaria para que el correspondiente derecho a la reincorporación pueda hacerse efectivo. Si no se cumpliera con dicho plazo se entenderá que ha decaído su derecho a la reincorporación.

Artículo 23. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**Reconocimientos médicos:**

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio tendrán derecho a la vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual para toda la plantilla, salvo renuncia del trabajador/a. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador/a por escrito.

Evaluación de riesgos laborales:

La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva en formato digital.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

Las evaluaciones de riesgos contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

Artículo 24. Protocolo de acoso..

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, religiosa, racial, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

Declaración de intenciones:

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen, tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Procedimiento de actuación y mediación:

El procedimiento se inicia cuando la persona afectada lo pone de manifiesto a la empresa de forma verbal o por escrito, a través de los cauces existentes: su superior inmediato, representante de los trabajadores y trabajadoras o responsable de RRHH.

Las reclamaciones que se formulen por escrito deberán contener lo siguiente:

- Nombre y apellidos.

Centro del trabajo.

- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Relación de hechos en los que se basa la denuncia.
- Lugar y fecha.
- Firma de la persona denunciante.

El escrito se dirigirá al Dpto. de RRHH.

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho comunicado también se puede presentar en un sobre debidamente cerrado.

Los expedientes se custodiarán en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

Resolución previa:

Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por la Directora de RRHH, y un/a representante sindical.

La Comisión actuará:

- Valorando si hay indicios de acoso.
- Resolviendo el conflicto entre ambas partes.

Tras una valoración inicial, si se concluyen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se pasará a analizar la queja por la Comisión de Instrucción.

Comisión de Instrucción de Acoso Laboral:

La Comisión de Instrucción del Acoso Laboral, estará compuesta por personal técnico y especialista en la materia, que valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o mobbing.

Dicha comisión desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

La Comisión estará integrada por:

- Una persona con titulación en Prevención de Riesgos Laborales, con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.
- Una persona especializada en medicina del trabajo, si procede.
- Una persona nombrada por el departamento de RRHH.
- Un/a representante de los trabajadores y trabajadoras, (delegada/o sindical de la empresa).

Recibida la reclamación, la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

La Comisión de Instrucción de Acoso Laboral adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas implicadas en el procedimiento, y podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias respecto a la persona denunciante y/o persona denunciada.

Finalización:

El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe será remitido a la Dirección de RRHH para que adopte las medidas correspondientes. Así mismo, dicho informe se notificará a las personas denunciante y denunciada.

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 25. *Canal de denuncias interno.*

Se garantiza expresamente la protección de la persona trabajadora que haya obtenido información sobre infracciones del ordenamiento jurídico a través del contexto laboral y las denuncie. Esta información sobre infracciones será comunicada a través de canales de denuncia internos efectivos y seguros. El procedimiento será acorde a la normativa que se desarrolle al respecto, en concordancia con la Directiva Europea 2019/1937.

Artículo 26. *Formación profesional.*

De conformidad con lo establecido en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa con más de seis meses de antigüedad, tendrá derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su formación profesional. Esta formación será impartida dentro de la Empresa.

El personal que se incorpore a la Empresa recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a ocupar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo de la persona trabajadora.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitarán los medios necesarios. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad. La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Artículo 27. *Prendas de trabajo.*

El personal de fábrica debe ir uniformado según la costumbre de la empresa. Se le entregará la ropa de trabajo, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo, en el momento de su incorporación, y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

- Para el periodo de invierno, dos sudaderas.
- Para el periodo de verano, cinco camisetas de manga corta.
- Dos pantalones.

Las prendas variaran en el color en función del cargo dentro de cada sección.

La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener. Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 28. *Régimen disciplinario.*

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave.
3. No cursar en dos días máximos los partes de alta y baja correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.
3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa
4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Descuido o error importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa.

La reincidencia de estas faltas se considerará como falta muy grave.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerado como falta muy grave.
8. Acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas, o mostrar dichos síntomas fuera del trabajo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.
9. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que se estuviese debidamente formado/a. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.
10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación con el trabajo de ésta.
2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico, la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible. Del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo, queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial, por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas. En caso de credencial personal el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Está terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar, mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de los medios informáticos y dispositivos electrónicos propiedad de la empresa (correo-e, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Tal supervisión se realizará por medio de programas informáticos con acceso al contenido de los mismos, todo ello con la finalidad de preservar la información de la empresa, la productividad y la seguridad informática.

En resumen, será falta muy grave la utilización de datos protegidos que se encuentren a disposición del trabajador con fines distintos para los que fueron recabados por la Empresa en su normal funcionamiento.

En caso de verificarse graves incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales, la Empresa aplicará el régimen disciplinario en la medida que corresponda.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
6. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los/as coordinadores/as, a los compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.
8. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el/la coordinador/a en las entrevistas de evolución o Actas de las reuniones mantenidas.
10. No atender al público o compañeros/as con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
12. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
13. Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
Se considerarán faltas de asistencias injustificadas desde el primer día, si el trabajador se encuentra privado de libertad sin sentencia condenatoria firme y, no se lo comunica a la empresa en un plazo de siete días.
14. Llevar una mala gestión de la sección o del Centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.
15. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
16. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos penales establecidas en la empresa en su código de conducta.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 29. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por los trabajadores/as deben interpretarse en el siguiente sentido:

- Por faltas leves:
Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
Las previstas para las faltas leves.
Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.
- Por faltas muy graves:
Las previstas para las faltas leves o graves.
Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.
Despido.

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el art. 28 como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el art. 29 para dichas faltas, y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves, pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el art. 29 para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

En el caso que la Dirección de la Empresa decida abrir un expediente de investigación previo a la sanción, podrá conceder un permiso retribuido al trabajador/a mientras se sustancia dicha investigación.

Disposición final

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición derogatoria

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.

ANEXO I
GRADOS DE PARENTESCO

Por consanguinidad: Trabajador/a

1.º Grado	2.º Grado
Padres/Madres /Cónyuge / Pareja de hecho	Hermanos/as
	Abuelos/as
Hijos/as	Nietos/as

Por afinidad: Cónyuge

1.º Grado	2.º Grado
Suegros/as	Cuñados/as
	Abuelos/as
Yerno/nuera	Nietos/as

ANEXO 2
PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS
Cuadro de permisos y licencias retribuidas

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Justificantes
Consulta médica (asistencia pública)	Un máximo de 3 horas, ampliables a 5 h en caso de desplazamiento superior a 30 km	Justificante médico que acredite el hecho
Consulta médica hijos/as menores de 18 años (asistencia pública)	Un máximo de 3 horas, ampliables a 5 h en caso de desplazamiento superior a 30 km	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Dos días hábiles, ampliables hasta cuatro en caso de desplazamiento superior a 100 Km.	Documento que acredite el hecho
Fallecimiento hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada	15 días naturales (con independencia de los 2 días hábiles)	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Dos días hábiles, ampliables hasta cuatro en caso de desplazamiento superior a 100 Km.	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días hábiles, ampliables hasta cuatro en caso de desplazamiento superior a 100 Km.	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días hábiles, ampliables hasta cuatro en caso de desplazamiento superior a 100 Km.	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos. cuñados y abuelos políticos	Dos días hábiles, ampliables hasta cuatro en caso de desplazamiento superior a 100 Km.	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Dos días hábiles, ampliables hasta cuatro en caso de desplazamiento superior a 100 Km.	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día hábil	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (art. 40 E.T.)	Tres días laborables	
Matrimonio de hijo/a, padre o madre	El día natural	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Documento oficial que lo acredite
Exámenes de carácter oficial o académico	El tiempo indispensable	Justificante oficial que lo acredite
Recuperación del carné de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	Documento oficial que lo acredite

Cuadro de permisos y licencias no retribuidas

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Justificantes
Tratamiento de técnicas de reproducción asistida	El tiempo indispensable (los dos primeros días serán permiso retribuido)	Documento en que se acredite el hecho
Adopciones Internacionales	Un mes	Justificante que acredite el hecho
Hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o parientes primer grado consanguinidad	Siete días naturales	Justificante que acredite el hecho

*Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos siempre que permanezca el hecho causante.

36W-7123

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Curia Provincial Bética de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

Expediente: 41/01/0206/2022.

Fecha: 28 de octubre de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: María José Daza Sierra.

Código: 41004222012005.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Curia Provincial Bética de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios (Código 41004222012005), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Curia Provincial Bética de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios (Código 41004222012005), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

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

En Sevilla a 28 de octubre de 2022.—El Delegado Territorial, Antonio Agustín Vázquez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA SAN JUAN DE DIOS DE ESPAÑA, DE LA ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Provincia San Juan de Dios de España, de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, y el personal que presta sus servicios en el Centro de trabajo sito en Avenida Eduardo Dato nº 42 de Sevilla, cualquiera que sea su cualidad y categoría profesional, durante la vigencia de este. En lo no previsto se aplicarán las demás disposiciones de carácter general existentes.

No obstante, lo anterior quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal de alta dirección sometido al RD 1382/1985, de 1 de agosto.
- Personal que siendo trabajador de la empresa pase a desempeñar funciones Directivas, en lo que se refiera a dichas funciones.
- Personal que siendo trabajador de la empresa pase a desempeñar funciones de Mando Intermedio, en lo que se refiera a dichas funciones.
- Los profesionales o especialistas que puedan, debido a su ejercicio profesional libre, concretar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal de la empresa.
- Personal que tenga vínculos laborales con empresas contratadas o subcontratadas.
- Los alumnos en prácticas.
- Personal que se dedique a la realización de servicios docentes, en lo que a estos se refiere.
- Hermanos de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y otros religiosos.
- Los colaboradores voluntarios o voluntariado social.

Artículo 2. *Ámbito temporal: vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 3. *Garantía personal.*

Ningún trabajador sujeto al presente Convenio, por efecto de su aplicación, podrá percibir menos retribución en su conjunto que la que venía disfrutando hasta su aplicación.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquier otras existentes a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Por otra parte, las mejoras retributivas o condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por disposición legal de general aplicación sólo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se creará una Comisión Paritaria que será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación o vigilancia de su cumplimiento. Caso de que no se alcanzara, en el seno de esta, acuerdo en la interpretación de alguno de los puntos del presente convenio, ambas partes se someterán al SERCLA.

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de la empresa, designándose al efecto a la Dirección de Personas y Valores, y un delegado de personal en representación de los trabajadores.

El cargo de presidente se alternará entre la representación de la empresa y de los trabajadores, ostentándola cada uno por períodos anuales, iniciándose el ciclo ostentando la presidencia la representación de la empresa.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones, que serán citados a las reuniones.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje en las cuestiones que las partes someten a su consideración.
- c) Las demás que se le atribuyen en el presente Convenio.

La falta de asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio llevará aparejada, aparte de las medidas que considere oportuno el presidente de la Comisión, que se dé cuenta a la Autoridad competente de tal anomalía.

El domicilio de la Comisión será la sede de Sevilla de la Provincia San Juan de Dios de España.

CAPÍTULO II Condiciones laborales

Artículo 6. Organización del trabajo y garantías del usuario.

La organización del trabajo es, con respeto a la vigente normativa, facultad privativa de la Dirección de la empresa pudiendo variar según las necesidades circunstanciales y coyunturales de la empresa en cada momento.

Artículo 7. Selección de personal.

De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional, física y cualesquiera otras que se estimen necesarias en virtud de la función o tarea para la que se contrate a los aspirantes, y no por las que pudiera estar habilitado para realizar, como consecuencia de un título o capacidad adquirida.

Los aspirantes a ocupar un puesto en el que se necesite la posesión de un título oficial deberán acreditarlo presentándolo expedido y homologado por el organismo competente.

Artículo 8. Admisión e ingreso de personal.

Corresponde a la Dirección de la empresa con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, sin perjuicio de las disposiciones que se dicten sobre empleo.

Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los trabajadores.

La admisión de personal se efectuará de conformidad con las disposiciones vigentes, previo cumplimiento de las normas obligatorias existentes relativas a colocación, empleo y paro.

Artículo 9. Clasificación del personal.

La clasificación de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio tiene un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 10. Grupos y categorías profesionales.

El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos y categorías siguientes en razón de las funciones que desempeña:

Grupo	Categorías
Grupo I	— Titulado Superior
Grupo II	— Titulado Medio
Grupo III	— Técnico especialista
Grupo IV	— Auxiliar Administrativo — Auxiliar de Servicios Generales

Artículo 11. Polivalencia, empleabilidad y movilidad funcional.

Las partes reconocen la movilidad funcional de todos los empleados del centro del trabajo, como un Derecho de la Dirección del mismo, para su mejor organización. No obstante, a los solos efectos informativos, habrá de comunicársele a la representación de los trabajadores cuando se haya de producir la movilidad, que en cualquier caso habrá de respetar los Derechos Económicos de los afectados, excepción hecha de aquellos que sean inherentes a las funciones de dejan de desempeñar.

No obstante, lo anterior, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 12. Contrato de trabajo.

La admisión e ingreso de los profesionales al trabajo y su contratación se ajustará a todas las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El contrato de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora de acuerdo con lo dispuesto en (art. 15.1 del ET).

Se entienden por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan desajuste temporal entre el empleo estable disponible el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del ET. Entre las oscilaciones a las que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que se derivan de las vacaciones anuales (art. 15.2 del ET).

Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos. Esta modalidad sólo podrá ser utilizada un máximo de noventa días en el año natural y de forma discontinua.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y/o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Si se trata de cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, la duración no puede ser en ningún caso superior a los tres meses.

Artículo 13. *Período de prueba.*

El período de prueba que se pacta en este Convenio para las diferentes categorías profesionales es el siguiente:

1. Personal titulado superior: 6 meses.
2. Personal titulado medio: 4 meses.
3. Resto de personal: 2 meses.

Respecto al período de prueba, se observarán los siguientes extremos:

- a) Constará la concreta duración por escrito en el contrato de trabajo, no computándose las faltas de asistencia ni las bajas por enfermedad, accidente o permiso para el transcurso del período.
- b) Durante dicho período, se podrá rescindir libremente la relación laboral por cualquiera de las partes sin que dé lugar a indemnización alguna.
- c) Percibirá el trabajador el salario que corresponda por grupo profesional.

Artículo 14. *Preaviso de cese.*

El cese voluntario en la empresa deberá solicitarse por el interesado a la Dirección, o persona que se designe por esta con una antelación de 15 días.

En el caso de incumplimiento del plazo previsto, se practicará la retención de una parte de la liquidación de los haberes del trabajador equivalente al importe de los días que falten por cumplir del preaviso.

Artículo 15. *Jornada laboral.*

El total de horas trabajadas es de 1640 horas anuales, distribuido del siguiente modo.

1. *Jornada ordinaria.*

Desde el 7 de enero a 31 de mayo y del 16 de septiembre a 22 de diciembre de cada año, la jornada se distribuirá en horario de lunes a jueves de 8:00 a 15:00 horas y 3 tardes adicionales a disponer, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, de lunes a jueves de 15:30 a 17:00. El horario del viernes será de 8:00 a 14:30 horas.

El horario podrá cambiarse con carácter anual, a elección del trabajador, por un horario de lunes a jueves de 8:30 a 15:30 horas más, 3 tardes adicionales a disponer, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, de lunes a jueves de 16:00 a 17:30. El horario del viernes será de 8:30 a 15:00 horas.

Solamente podrá solicitarse el cambio entre los dos horarios referidos una vez al año, debiendo mantenerse el horario elegido al menos por un período de 12 meses.

Cualquier excepción o variación de lo dispuesto anteriormente deberá ser justificado y aceptado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, sin que ello suponga no cumplir la jornada laboral fijada.

2. *Jornada reducida durante el periodo estival y navideño.*

Desde el 1 de junio a de 15 de septiembre y de 23 de diciembre a 6 de enero, la jornada de trabajo se distribuirá en horario de lunes a viernes de 8:00h a 15:00 horas.

3. *Jornada especial de Semana Santa y Feria de Sevilla.*

Durante la Semana Santa y Feria de Sevilla, la jornada se distribuirá en horario de 9.00 h a 14.00 h.

En todo caso se garantizará la continuidad de los servicios, por lo que el disfrute de las horas semanales que correspondan tendrá lugar de acuerdo con lo que permita la organización práctica del trabajo.

Artículo 16. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 17. *Reducción de jornada.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia, de un hijo menor de 9 meses.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

En todos los casos la reducción en las retribuciones y el disfrute del derecho vendrá condicionado a que el otro cónyuge no tenga derecho a reducir su jornada en esta u otra empresa.

2. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Cuando dos trabajadores generen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo podrá ser ejercitado por uno de los dos.

En cualquiera de los casos anteriormente previstos de reducción de jornada, deberá acordarse con la Dirección, o persona que esta designe al efecto, previamente a la iniciación del permiso, la forma en que se llevará a término la reducción.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de descanso de 22 días laborables excepto aquéllos a quienes, por no alcanzar un año de antigüedad, les correspondan proporcionales.

Para determinar la proporción de vacaciones que corresponde a cada uno, se computará el período comprendido entre la fecha de entrada y el 31 de diciembre de cada año.

Los incorporados en el último trimestre no gozarán de vacaciones dentro del año, acumulándose el periodo que les corresponda al año próximo.

Las vacaciones podrán disfrutarse, previo acuerdo entre trabajador y empresa, y siempre que no se interrumpan las necesidades de la empresa, en uno o dos periodos en los meses de junio, julio y agosto, siempre y cuando no concurran causas que motiven la no posibilidad de tomarlas por el trabajador en estos periodos descritos y teniendo en cuenta las siguientes especificaciones:

- a) Se computará como año, al efecto de vacaciones, el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.
- b) En caso de que varios trabajadores pretendieran vacaciones en el mismo período y, por necesidades del servicio, no pudieran concedérseles, se considerará la antigüedad en la empresa como criterio para establecer la prioridad, si bien, una vez se haya hecho uso del privilegio un año, el próximo pasará la preferencia a quien le siga en antigüedad y así sucesivamente.

Para fraccionar las vacaciones en más periodos habrá que solicitarlo por escrito a la Dirección, documentando la excepción solicitada, siendo potestad de la Dirección su concesión o no, debiéndolo hacer siempre motivadamente.

En cualquier caso, el periodo anual de vacaciones no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o pase a situación de excedencia, antes de haber disfrutado las vacaciones anuales.

En el supuesto de que el trabajador causa baja durante el año y hubiese disfrutado vacaciones se le descontará de la liquidación que le corresponda el importe de los días disfrutados y no devengados.

Artículo 19. *Festivos.*

Se aplicará el calendario de días festivos establecido por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía y, en cuanto a las fiestas locales, las de Sevilla ciudad. Si alguno de estos festivos coincidiera en sábado, los mismos serían recuperados en otros días, previo acuerdo con el departamento correspondiente.

Además, en el calendario de festivos se conceden al año 6 días, de los cuales:

1. 1 día en Semana Santa o Feria de Sevilla a elección del trabajador, pudiendo optarse por el disfrute en otro periodo si existe acuerdo con la dirección de la empresa.

2. 3 días que serán designados por la empresa durante el periodo de Navidad.
3. 2 días a propuesta del trabajador y aprobación de su responsable del departamento, de forma que se garantice que los servicios queden perfectamente cubiertos.

Estos festivos, ya están contemplados en el cómputo de jornada efectiva anual.

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de licencia retribuida en los siguientes casos:

- a) Por un tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio, acumulables al período de vacaciones.
- b) Por Bautizo y Primera Comunión de los hijos, el día en que tenga lugar la ceremonia.
- c) Cuando por razón de enfermedad del trabajador, este precise asistencia médica en Consultorio, tanto privado como de la Seguridad Social, en horas coincidentes ineludiblemente con su jornada laboral, se le concederá el tiempo necesario para ello, debiendo justificarse el mismo adecuadamente.
- d) Por un día por intervención quirúrgica ambulatoria.
- e) De 2 días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijo, padres, nietos, abuelos o hermanos, cuando suceda en el municipio de residencia del trabajador, ampliables a 4 días naturales cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia.
- f) Se concederán los mismos días y en la misma gradación en caso de fallecimiento de dichos familiares.
- g) Por cambio de domicilio: 1 día natural.
- h) A los permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. De estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a 10 días por año natural.
- i) Por exámenes en Centros Oficiales: El tiempo necesario para ello.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Se establece una licencia de carácter excepcional, por un período máximo de 15 días naturales por enfermedad muy grave del cónyuge, hijos o padres, siempre en grado de consanguinidad. Esta licencia de carácter especial sólo podrá disfrutarse, caso de darse el resto de los requisitos, una vez en el año.

En cualquier caso, el personal deberá comunicar previamente el acontecimiento que motive la licencia con 48 horas de antelación, salvo que por la urgencia no fuese posible, caso en el cual se justificará a la mayor brevedad.

En todos los casos, justificará adecuada y documentalmente la realidad de su causa. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 21. *Salario base.*

Se considerará salario base el señalado para cada categoría profesional en el Anexo I. Los salarios señalados se considerarán brutos.

Las cuantías establecidas en los salarios base son las fijadas para el año 2022 y 2023 respectivamente.

Artículo 22. *Antiguo Complemento de antigüedad.*

El antiguo complemento personal de antigüedad se incorporó en su día en la nómina al Concepto de Afinidad. Las cuantías establecidas en este concepto se incrementarán en el mismo importe que se fije para el salario base.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les abonarán las gratificaciones de marzo, junio, septiembre y noviembre equivalente al valor de una mensualidad a razón del salario de Convenio las de junio y noviembre y a media mensualidad a razón del salario Convenio las de marzo y septiembre.

El abono de las pagas extras se realizará prorrateado en cada mensualidad.

CAPÍTULO IV

Salud laboral

Artículo 24. *Salud laboral: Principios generales.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad, en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia, se estará a lo dispuesto, sobre la materia, en la normativa legal vigente o que se establezca en el futuro, con independencia del deber de protección de la empresa, la cual deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa prevendrá los riesgos laborales mediante una evaluación inicial de los mismos adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta las especialidades que se recogen en la ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos; información; consulta y participación; actuación en casos de riesgos graves e inminentes; vigilancia de la salud y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de dicha ley.

La empresa se obliga a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

En esta materia, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el mismo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Artículo 25. *Salud laboral: Participación.*

La participación de los trabajadores en los aspectos relacionados con la salud laboral se llevará a cabo a través del correspondiente delegado de prevención.

Este es, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores, en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral, de otro, la representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Las competencias y facultades del delegado de prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente, del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 26. *Cambio de puesto de trabajo en caso de embarazo.*

La Dirección de la empresa asegurará el cambio de puesto de trabajo de aquellas empleadas que, por estar en avanzado estado de embarazo, resulte aconsejable cambiarlas de puesto.

CAPÍTULO V *Condiciones sociales*

Artículo 27. *Incapacidad temporal.*

En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, por un periodo de 90 días en el cómputo del año, se garantiza a los trabajadores el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciban la totalidad del salario percibido en el momento del hecho causante de la incapacidad.

En las bajas por maternidad, se percibirá la totalidad del salario pactado, y las mismas no computarán en los 90 días a los que se hace referencia en el párrafo anterior.

En aquellos casos en que la situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente supere los 90 días, será potestativo de la Dirección seguir abonando el complemento.

Artículo 28. *Dietas de viaje.*

Los trabajadores que por motivos de trabajo realicen desplazamientos fuera de la de Sevilla capital, percibirán, siempre y cuando los realicen en su propio vehículo, 0,32 euros por kilómetro.

Si algún trabajador tuviera este desplazamiento cubierto por otro tipo de complemento negociado a título personal con la empresa, estará excluido de la percepción de dicha dieta. En el supuesto de que el desplazamiento lo realicen varias personas sólo se abonará el referido importe al propietario del vehículo.

En cualquier caso, y salvo expresa autorización, los desplazamientos a Madrid, Córdoba y Ciempozuelos se realizarán siempre en AVE.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso de desplazamientos fuera de Sevilla capital, se establecen las siguientes dietas:

1. Media dieta (desplazamientos con necesidad de realizar el almuerzo fuera de Sevilla): 21,5 euros/día.
2. Dieta Completa (desplazamientos con necesidad de realizar el almuerzo y la cena fuera de Sevilla): 43,0 euros/día.

Salvo el kilometraje y las dietas establecidas anteriormente, cuyo importe no habrá que justificar, sin perjuicio de que el viaje debe estar autorizado, los restantes gastos que se pudieran realizar como consecuencia del desplazamiento autorizado se abonarán previa autorización y justificación de estos.

Sin perjuicio de todo lo anterior, siempre que el desplazamiento se realice a un Centro de la Orden Hospitalaria, las comidas se realizarán, preferentemente, en los mismos, no correspondiendo en tal caso el abono de dieta por tal concepto, aun cuando se hayan establecido importes no justificables para las mismas.

Artículo 30. *Comidas en jornadas de trabajo de mañana y tarde en la Curia Provincial.*

La empresa habilitará, para todos los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, y en aquellos días que, según la distribución de jornada establecida, les corresponda trabajar en turno de mañana y tarde, un lugar y menú para poder comer en la franja horaria establecida al efecto, asumiéndose el coste de estas comidas por la empresa.

En cualquier caso, es potestad exclusiva de la empresa fijar el lugar, forma, horario y menú para las referidas comidas.

Artículo 31. *Premio de fidelización.*

Dicho premio consiste en el abono de una mensualidad de salario base para los trabajadores con 25 años de antigüedad reconocida en la empresa.

Artículo 32. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en señalar que la formación constituye una variable clave de éxito para desarrollar competencias que garanticen la consecución de los objetivos y planes estratégicos de la empresa, conjugando los intereses del usuario y de los profesionales, constituyendo por tanto un medio fundamental para el desarrollo profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante integrado con el resto de las políticas de recursos humanos. La consecución de dichos objetivos debe realizarse a través de la elaboración y ejecución de políticas de formación.

Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos fijados en los planes de formación anual.

A fin de materializar en la práctica todo lo anterior, la Dirección de la Curia Provincial, dentro de su autonomía y poder de dirección y organización, realizará la identificación y priorización de las necesidades formativas anuales y establecerá el plan de formación conforme a dicha priorización y necesidades.

La Curia Provincial incluirá en sus presupuestos una partida específica dedicada a formación profesional de su personal por cuantía de 9.000 euros.

Artículo 33. *Seguro de accidentes.*

La empresa se compromete a hacer extensible a todos sus trabajadores un seguro de accidentes que incluye la cobertura en caso de riesgo profesional, que será la recogida en su póliza.

Artículo 34. *Sindicación y representación.*

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los artículos al efecto del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente que se desarrolle.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 35. *Faltas.*

Se considerará falta todo incumplimiento culpable por acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en el contrato particular, el presente Convenio Colectivo o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Artículo 36. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifican en:

- 1.—Leves.
- 2.—Graves.
- 3.—Muy graves.

Artículo 37. *Graduación.*

Conforme a la clasificación contenida en el artículo anterior, una enumeración no exhaustiva de las faltas es la siguiente:

1.—Faltas leves.

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones, en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La falta de pulcritud personal.
- c. La no comunicación con antelación previa, de la inasistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de no poder hacer la comunicación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según su gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g. No cursar y presentar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de efectuarlo.
- h. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.

2.—Faltas graves.

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. No acudir al trabajo un día sin causa justificada.
- c. La simulación de enfermedad o accidente. Si la finalidad fuere la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena se considerará como falta muy grave.
- d. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. Las ofensas de palabra o de obra proferidas o cometidas contras las personas, dentro de la empresa de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- g. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas por cualquier causa que se soliciten.
- h. Estar en el trabajo en estado de leve intoxicación por alcohol, estupefacientes o fármacos.
- i. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

3.—Faltas muy graves.

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o de veinte durante un año, debidamente advertida.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, pacientes o trabajadores.
- e. La embriaguez habitual o toxicomanía.
- f. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- g. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- h. El acoso sexual.
- i. La reiteración en la no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j. Las previstas en el Estatuto de los Trabajadores como incumplimientos graves y culpables de los trabajadores.
- k. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas, serán las siguientes:

- a. Por faltas leves.– Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b. Por faltas graves.– Suspensión de empleo y sueldo hasta catorce días.
- c. Por faltas muy graves.– Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días o despido.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 39. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40. Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, delegados de personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.
- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir este.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

ANEXO I

El salario base se incrementa para el 2022 en un 2% y en 2023 en un 1,5% quedando las tablas de la siguiente manera:

Grupo: Grupo profesional; SB: Salario base.

2022

Grupo	Mensual	Anual
Grupo I	1.960,71 €	29.410,58 €
Grupo II	1.380,72 €	20.710,85 €
Grupo III	1.194,80 €	17.922,00 €
Grupo IV	1.101,87 €	16.527,98 €

2023

Grupo	Mensual	Anual
Grupo I	1.990,12 €	29.851,74 €
Grupo II	1.401,43 €	21.021,51 €
Grupo III	1.212,72 €	18.190,83 €
Grupo IV	1.118,39 €	16.775,90 €

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

Comisaría de Aguas

N.º expediente: A-6795/2017

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

Peticionaria: Comunidad de Regantes Estepa.

Uso: Riego de 776,24 ha.

Volumen Anual (m³/año): 776249.

Caudal concesional (L/s): 58,11.

Procedencia del agua: Reutilización de Aguas.

Datos captación: EDAR de Estepa.

Núm.	Termino	Prov.	Procedencia Agua	X	Y
1	Estepa	Sevilla	Reutilización de aguas	333603	4131600

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 y ss del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril, se abre un plazo de tres (3) meses a contar desde la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante este plazo, el peticionario presentará su petición concreta y documento técnico correspondiente, admitiéndose también otras peticiones que tengan el mismo objeto o sean incompatibles con aquella, en las condiciones y con la documentación prevista con carácter general y para los supuestos que se establecen en el artículo 106 del citado Reglamento. Al tratarse de una solicitud derivada del procedimiento de asignación de la reserva de 20 hm³ de aguas regeneradas, las peticiones deberán ser conformes con el Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno en su sesión de 13 de julio de 2017.

Se denegará la tramitación posterior de toda petición presentada que suponga una utilización de caudal superior al doble del que figure en la petición inicial sin perjuicio de que el peticionario que pretenda solicitar un caudal superior al límite fijado pueda acogerse a la tramitación indicada en el apartado 3 del artículo 105 antes citado.

Se informa que la presente convocatoria constituye un trámite dirigido a salvaguardar el principio de concurrencia en la tramitación del procedimiento, de conformidad con lo establecido en el art. 93.2 RDPH, y no presupone la existencia de decisión alguna de este Organismo favorable al otorgamiento de la concesión, lo que sólo podrá producirse, en su caso, en la resolución que ponga fin al procedimiento.

A tenor de los artículos 106 y 107 del mismo Reglamento, se presentará:

- Proyecto correspondiente por cuadruplicado, debidamente precintado y suscrito por Técnico competente. Caso estar obligado a relación electrónica con la administración (ver resto del anuncio), dos copias formato digital.

En todo caso, una de las copias redactada con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, para su publicación. Para ello, se deberán eliminar los datos de carácter personal en dicha copia.

- Cuando la concesión solicitada sea para riegos, los documentos públicos o fehacientes que acrediten la propiedad de la tierra a regar; o en el caso de concesiones solicitadas por comunidades de usuarios, la relación nominal de comuneros en la explotación especificando para cada de ellos los números de polígono y parcela que incluyen en la Comunidad que integran, la superficie de la parcela, superficie de riego, cultivo y sistema de riego, así como los documentos que justifiquen haber sido aprobada la solicitud de concesión en Junta general.
- Asimismo, el proyecto deberá someterse al procedimiento de prevención ambiental que contemple la normativa (Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, Decreto 5/2012, de 17 de Enero, por el que se regula la autorización ambiental integrada, y Ley 3/2014, de 1 de Octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas). Por ello deberá aportar la documentación pertinente en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Junta de Andalucía, entregando en la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir copia del justificante que acredite haber iniciado ese procedimiento junto con la documentación solicitada en los dos puntos anteriores.

Se informa que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, están obligados, entre otros, a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo:

- Las personas jurídicas.
- Las entidades sin personalidad jurídica.
- Quienes ejerzan una actividad profesional para la que se requiera colegiación obligatoria, para los trámites y actuaciones que realicen con las Administraciones Públicas en ejercicio de dicha actividad profesional.
- Quienes representen a un interesado que esté obligado a relacionarse electrónicamente con la Administración

Por tanto, caso el solicitante pertenezca a alguno de los mencionados grupos, cualquier actuación relacionada con el presente procedimiento, le será notificada mediante la Carpeta Ciudadana en la sede electrónica de la Administración General del Estado. Asimismo, cualquier presentación de documentación referida al presente procedimiento deberá ser aportada en formato digital mediante registro electrónico.

Para ello, es necesario que comunique los siguientes datos:

- Dirección de correo electrónico donde se recibirá el aviso de que se ha emitido una notificación.
- Identificar la persona física (nombre y DNI) autorizada para recibir la correspondiente notificación, mediante el acceso a la carpeta ciudadana. Dicha persona deberá estar en disposición de identificarse mediante el sistema de autenticación de cl@ve a través de: certificado digital o DNI electrónico, clave pin o clave permanente*.

Se advierte que, en caso de no comunicar dichos datos, la notificación se realizará igualmente de forma electrónica, teniendo como destinataria la propia sociedad o la persona que figure como representante en la solicitud, si bien no se podría avisar de su puesta

a disposición. La falta de práctica de este aviso no impedirá que la notificación sea considerada plenamente válida (art. 41.6 «in fine» de la Ley 39/2015).

Dicha entrega se realizará en cualquier oficina de este Organismo o por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Se procederá a su desprecintado a las doce horas del séptimo día hábil siguiente al de terminación del plazo de presentación de peticiones, en la sede de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, sita en Sevilla, Plaza de España Sector II, a cuyo acto podrán asistir los interesados.

En Sevilla a 20 de octubre de 2022.—El Jefe de Servicio, Juan Ramis Cirujeda.

36W-6837-P

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Hacienda

Aprobado inicialmente por esta Diputación Provincial, en sesión ordinaria de 24 de noviembre del año en curso, expediente núm. 14 de modificación presupuestaria mediante suplementos de crédito y créditos extraordinarios en el Presupuesto de la Diputación Provincial de Sevilla para el ejercicio 2022, por importe total de 3.760.278,24 euros, se expone al público por plazo de quince días hábiles, según previene el artículo 177.2, en consonancia con el 169.1 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

El expediente se encuentra expuesto al público en el tablón-e, de la pagina web de Diputación (www.dipusevilla.es).

Sevilla a 24 de noviembre de 2022.—El Secretario General, P.D. resolución núm. 2501/2021, Fernando Fernández-Figuerola Guerrero.

34W-7749

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

Extracto del acuerdo adoptado el 11 de noviembre de 2022 por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla, aprobando la convocatoria pública para la concesión desde el Servicio de la Mujer (Área de Igualdad, Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos) de subvenciones a asociaciones y colectivos LGTBI sin ánimo de lucro en el ejercicio 2023, en régimen de concurrencia competitiva.

BDNS (Identif.): 660368.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/660368>

Primero. *Entidades beneficiarias.*

Entidades privadas sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos en el marco del I Plan Municipal para las personas LGTBI de Sevilla.

Segundo. *Finalidad.*

Otorgamiento de subvenciones desde el Servicio de la Mujer (Área de Igualdad, Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos) en régimen de concurrencia competitiva a asociaciones, entidades y colectivos LGTBI sin ánimo de lucro (lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales). Las finalidades que se persiguen son la implementación de proyectos y acciones en el marco del I Plan Municipal para las personas LGTBI de Sevilla, así mismo fortalecer y consolidar el movimiento asociativo; dar visibilidad y reconocimiento a las aportaciones de las entidades LGTBI en Sevilla; promover la igualdad de oportunidades, la participación y presencia de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en la vida social, económica, cultural y laboral, logrando así su plena integración en la sociedad, y contribuyendo a la construcción de Sevilla como una ciudad abierta y respetuosa con la pluralidad y la diversidad. Para ello se articulan tres modalidades:

Modalidad A: Dirigida a sufragar los gastos generales de funcionamiento referidos al año 2023 de aquellas entidades que desarrollen los fines descritos en esta convocatoria.

Modalidad B: Dirigida a apoyar la realización de proyectos sociales a nivel comunitario que reconozcan y den visibilidad a la población LGTBI.

Modalidad C: El objeto de esta modalidad es la puesta en marcha de puntos visibles: proyectos que ofrezcan a la ciudadanía de Sevilla atención, asesoramiento, sensibilización y recursos especializados sobre diversidad sexual, siendo esta modalidad incompatible con cualquier tipo de subvenciones nominativas otorgadas por este Ayuntamiento de Sevilla.

Tercero. *Bases reguladoras.*

Ordenanza general por la que se aprueban las bases reguladoras de la subvenciones otorgadas por el Ayuntamiento de Sevilla por el procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva, de 16 de junio de 2005 («Boletín Oficial» de la provincia 14 de julio de 2005).

El texto de la convocatoria pública de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva que convoca el Área de Igualdad y Recursos Humanos, a través del Servicio de la Mujer, dirigidas a las asociaciones y entidades LGTBI sin ánimo de lucro (lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales).

Cuarto. *Importe.*

El crédito reservado en esta convocatoria ascienda a la cantidad de 135.000 euros, de los cuales 50.000 euros corresponden a la Modalidad A, 25.000 euros a la Modalidad B y 60.000 euros a la Modalidad C.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

15 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación del extracto de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 14 de noviembre de 2022.—El Jefe de Servicio de la Mujer, Ricardo Martínez Cabadas.

6W-7667

SEVILLA

Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno en sesión de fecha 11 de noviembre de 2022, por el que se aprueba la convocatoria del II Concurso de Creación de Imagen Gráfica y Eslogan para la Campaña Conmemorativa del 8 de marzo de 2023, Día Internacional de las Mujeres.

BDNS (Identif.): 660380.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/660380>

Primero. *Personas beneficiarias.*

Este concurso va dirigido a dos sectores de población:

- Centros oficiales de estudios: De la ciudad de Sevilla (de carácter público o concertado) que impartan e incluyan en su catálogo formativo enseñanzas en materia de Diseño Gráfico y otras disciplinas artísticas y creativas estrechamente relacionadas con el diseño gráfico (dibujo, ilustraciones, etc., ...).
- Creaciones individuales: Aquellos/as artistas que, de modo individual y particular, estén vinculados/as con la ciudad de Sevilla, presenten propuestas creativas y que sean noveles. Es decir, que no hayan recibido anteriormente ningún premio ni galardón por una obra artística de este tipo.

Segundo. *Finalidad.*

Este Concurso pretende promocionar, dentro del ámbito estudiantil y de las artes, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la lucha contra la violencia de género en todas sus manifestaciones.

De entre los conjuntos de Imagen+Eslogan que se reciban, la propuesta creativa y de diseño que sea seleccionada ganadora y, por tanto, premiada, será utilizada por el Ayuntamiento de Sevilla en la campaña de sensibilización que se desarrollará el próximo año 2023, en conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

Tercero. *Bases reguladoras.*

Convocatoria aprobada por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 11 de noviembre de 2022.

Cuarto. *Importe.*

Se otorgarán a la persona o centros de enseñanza ganadores los siguientes premios, en base a las puntuaciones obtenidas en los criterios de valoración recogidos en la base décima de la presente convocatoria:

Primer premio: 1.000 €.

Segundo premio: 500 €.

Tercer premio: 250 €.

La propuesta creativa que resulte ganadora con el primer premio será utilizada para la campaña institucional que el Ayuntamiento de Sevilla realizará en conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, en el año 2023.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para presentar candidaturas comenzará a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia («BOP») de Sevilla, y finalizará el 13 de enero de 2023.

En Sevilla a 14 de noviembre de 2022.—El Jefe de Servicio de la Mujer, Ricardo Martínez Cabadas.

6W-7668

SEVILLA

Intentada sin efecto la notificación de actos derivados de los expedientes sancionadores incoados por infracción de la Ordenanza municipal de la Feria de Abril (OMFA) que a continuación se relacionan, procede efectuar las notificaciones a los interesados mediante su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, de acuerdo con lo establecido en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

Núm. expte.	Infractor	Lugar infracción	Acto notificado	Precepto infringido	Sanción
182/2022	Garmilla Castro Ana Belén	C/ Juan Belmonte (Recinto Ferial)	Res. 8080 de 22-09-22 Propuesta de sanción	Art. 109.7 OMFA	250,00 euros
171/2022	Francisco Cruz Jiménez	C/ Antonio Bienvenida (Recinto Ferial)	Res. 8069 de 22-09-22 Propuesta de Sanción	Art. 1085 OMFA	751,00 euros
196/2022	Rosa María Chulián Saborido	C/ Antonio Bienvenida (Recinto Ferial)	Res. 8094 de 22-09-22 Propuesta de sanción	Art. 109.3 OMFA	250,00 euros

Núm. expte.	Infractor	Lugar infracción	Acto notificado	Precepto infringido	Sanción
126/2022	Consuelo Martínez Ruiz	Recinto Ferial	Res. 8008 de 21-09-22 Propuesta de sanción	Art. 109.3 OMFA	250,00 euros
160/2022	Francisco Pacheco Manzano	C/ Antonio Bienvenida (Recinto Ferial)	Res. 8059 de 22-09-22 Propuesta de sanción	Art. 107.6 OMFA	1.501,00 euros
137/2022	Francisco Pacheco Manzano	C/ Juan Belmonte (Recinto Ferial)	Res. 8014 de 21-09-22 Propuesta de sanción	Art. 109.03 OMFA	250,00 euros
194/2022	Francisco Pacheco Manzano	C/ Ignacio Sánchez Mejías (Recinto Ferial)	Res. 8092 de 22-09-22 Propuesta de sanción	Art. 109.7 OMFA	250,00 euros
167/2022	Juan Pantoja Mesa	C/ Antonio Bienvenida (Recinto Ferial)	Res. 8182 de 23-09-22 Propuesta de sanción	Art. 108.5 OMFA	751,00 euros
121/2022	Francisco Pacheco Manzano	Avd. Ignacio Sánchez Mejías (Recinto Ferial)	Res. 8003 de 21-09-22	Art. 109.4 OMFA	250,00 euros
165/2022	José María Zabala Franco	C/ Antonio Bienvenida (Recinto Ferial)	Res. 8064 de 22-09-22	Art. 108.5 OMFA	751,00 euros
159/2022	Manuel Duran Gallego	C/ Joselito el Gallo 176 (Recinto Ferial)	Res. 8181 de 23-09-22	Art. 109.1 OMFA	250,00 euros
187/2022	Picadero Curro Jiménez	C/ Chicuelo (Recinto Ferial)	Res. 8085 de 22-09-22	Art. 108.1 OMFA	751,00 euros
130/2022	Manuel Durán Gallego	C/ Joselito el Gallo (Recinto Ferial)	Res. 8085 de 22-09-22	Art. 109.3 OMFA	250,00 euros
125/2022	Manuel Durán Gallego	C/ Joselito el Gallo (Recinto Ferial)	Res. 8007 de 21-09-22	Art. 108.11 OMFA	751,00 euros
134/2022	Juan Antonio Coveñas Alcañiz	C/ Antonio Bienvenida (Recinto Ferial)	Res. 8011 de 21-09-22	Art. 109.3 OMFA	250,00 euros

En Sevilla a 9 de noviembre de 2022.—La Jefa del Servicio de Fiestas Mayores, Laura Fernández Zurita.

36W-7276

CANTILLANA

Mediante resolución de Alcaldía n.º 1390/2022, de 27 de octubre, han sido aprobadas las medidas recogidas en la «Campaña de Apoyo al Comercio Local» en este ejercicio 2022, y las bases para el «Black Friday» en Cantillana, concurso de escaparates, vales-estímulo y campaña Facebook, en los términos siguientes:

«Campaña de Apoyo Comercio Local 2022»

La Delegación de Desarrollo Económico, dentro de las actuaciones para estimular la compra en el comercio local de Cantillana, va a llevar a cabo una campaña de apoyo al comercio local en este ejercicio 2022, que constará de una serie de medidas como el «Black Friday» en Cantillana, concurso de escaparates, vales-estímulo y campaña Facebook.

En consecuencia, se va a aprobar:

I.—BASES DEL CONCURSO BLACK FRIDAY EN CANTILLANA.

Primero. *Ámbito temporal y territorial de la promoción.*

- La promoción se desarrollará en Cantillana.
- El período promocional queda fijado entre las 9.00 horas del día 21 de noviembre de 2022 hasta cierre de los comercios del día 27 de noviembre de 2022.

Segundo. *Participación.*

- Podrán participar en la promoción todas aquellas personas físicas mayores de dieciocho (18) años y que realicen compras superiores a diez euros (10,00 €) en los comercios participantes, durante los días de la promoción.
- Podrán participar todos aquellos establecimientos comerciales ubicados en la localidad de Cantillana, pertenecientes al epígrafe IAE 6.
- Los comerciantes interesados en participar, deberán inscribirse en el Registro del Ayuntamiento de Cantillana, hasta las 14.00 horas del viernes, 4 de noviembre de 2022. Es imprescindible participar en Black Friday, concurso de escaparate y vales estímulo.

Tercero. *Gratuidad.*

La participación en la promoción es gratuita.

Cuarto. *Premios.*

- El premio de la promoción consiste en un premio por importe igual a la suma de 10 € por cada comercio participante a gastar en partes iguales en cada uno de ellos (mínimo de 300 €), y premios de 10 € cada uno (igual el número de premios al de comercios participantes), para gastar en todos y cada uno de los comercios participantes en la campaña.
- Cada premiado tendrá que gastar el vale ejerciendo sus compras hasta el 11 de diciembre de 2022.
- Este premio se abonará con cargo a la aplicación presupuestaria 0301/433/479.02 del presupuesto municipal vigente.

Quinto. *Mecánica de la promoción.*

- Para participar el interesado tendrá que presentar la factura y/o ticket de compra con su nombre, apellidos y teléfono de contacto y depositarlo en la urna que el comercio habilitará al efecto. Los comerciantes llevarán esa urna al Ayuntamiento el día del sorteo.
- El sorteo de los premios tendrá lugar el lunes día 28 de noviembre 2022, a las 13.30 horas, en el Salón de Plenos, sito en la segunda planta del Ayuntamiento de Cantillana.
- Entre todos los tickets se escogerá a los premiados, que podrán canjearlo hasta el día 11 de diciembre de 2022 en el comercio correspondiente. Primero se escogerá un premiado entre los tickets de cada establecimiento (vales de 10 € por cada establecimiento) y, en segundo lugar, se juntarán todos los tickets para llevar a cabo el sorteo de los 300 € (un único acertante).

Sexto. *Comunicación del ganador.*

a) El organizador se pondrá en contacto con el ganador en el plazo de 48 horas a partir de la decisión del jurado para solicitarle expresamente la aceptación del premio y coordinar con él la entrega del mismo.

b) Si en el plazo de 48 horas desde la comunicación al ganador este no respondiese aceptando expresamente el premio se entenderá que renuncia al mismo, pasando el premio al suplente correspondiente, en las mismas condiciones que en el caso del ganador original.

c) En caso de que una vez finalizada la promoción no hubiese sido posible realizar la entrega del premio al ganador original o, en su caso, a ninguno de los suplentes, el premio podrá declararse desierto, quedando a disposición del organizador.

Séptimo. *Protección de datos.*

Los datos de los participantes en la promoción se tratarán conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal (en adelante «RDLOPD»).

Octavo. *Aceptación de las bases.*

a) La participación en la promoción supone la aceptación expresa y sin reservas de las presentes bases.

b) El incumplimiento de cualquiera de estas bases por parte del participante, determinará su inmediata descalificación.

2.—BASES DEL CONCURSO DE ESCAPARATES DE LA CAMPAÑA DE NAVIDAD 2022.

Primero. *Participación.*

Podrán participar todos aquellos establecimientos comerciales ubicados en la localidad de Cantillana, pertenecientes al epígrafe IAE 6. Es imprescindible participar en Black Friday, concurso de escaparate y vales-estímulo.

Segundo. *Temática.*

El tema a desarrollar será alegórico al ambiente propio de las fiestas navideñas y siempre combinándolo con los productos propios del establecimiento, valorando además los siguientes aspectos:

- Creatividad.
- Iluminación.
- Composición.

Tercero. *Participación.*

Los comerciantes interesados en participar, deberán inscribirse en el registro del Ayuntamiento de Cantillana, antes de las 14.00 horas del viernes 4 de noviembre de 2022. Deberá estar bien visible el distintivo del concurso facilitado por el Ayuntamiento de Cantillana.

Cuarto. *Jurado.*

a) El jurado estará compuesto por tres representantes designados por la Delegación de Desarrollo Económico.

b) Actuará como Secretaria, sin voz ni voto, doña Concepción Vioque López, Agente de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Cantillana.

Quinto. *Condiciones para la valoración del escaparate.*

a) Los escaparates deberán estar preparados a las 18.30 horas del martes día 20 de diciembre de 2022, para que el jurado los valore ese mismo día.

b) Es obligatorio que los comercios participantes tengan su establecimiento iluminado y en las condiciones que permita al jurado visualizar claramente el escaparate en su conjunto.

c) Todo comercio que tenga su escaparate cerrado y sin la iluminación correspondiente quedará automáticamente fuera de concurso.

d) Todo comercio que se haya inscrito en el concurso, pero a la hora de realizar la visita por el jurado no estuviera arreglado, de acuerdo con las bases de este concurso, quedará eliminado automáticamente.

e) Los comercios de los escaparates premiados deberán mantenerlos hasta la finalización de las navidades.

Sexto. *Premios.*

a) Se establecen los siguientes premios:

- Un primer premio de 275,00 €.
- Un segundo premio de 200,00 €.
- Un tercer premio de 125,00 €.

b) Estos premios se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 0301/433/479.01 del presupuesto municipal vigente.

Séptimo. *Fallo del jurado.*

a) El fallo del jurado será inapelable y tendrá lugar el martes día 20 de diciembre de 2022.

b) La participación en este concurso supone la aceptación total de las presentes bases, así como las decisiones del jurado, pudiendo quedar excluido todo aquel participante que incumpla las mismas.

Octavo. *Publicación.*

Las presentes bases serán publicadas en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y electrónicamente se enviará una copia del acta del jurado a todos los comercios participantes.

3.—BASES DE LOS VALES-ESTÍMULO.

Primero. *Ámbito temporal y territorial de la promoción.*

a) La promoción se desarrollará en Cantillana.

b) El periodo promocional queda fijado entre las 09.00 horas del día 29 de noviembre de 2022 hasta el cierre de los comercios del día 5 de enero de 2023.

Segundo. *Participación.*

a) Podrán participar en la promoción todas aquellas personas físicas mayores de dieciocho (18) años y que realicen compras superiores a diez euros (10,00 €) en los comercios participantes, durante los días de la promoción.

b) Podrán participar todos aquellos establecimientos comerciales ubicados en la localidad de Cantillana, pertenecientes al epígrafe IAE 6.

c) Los comerciantes interesados en participar, deberán inscribirse en el Registro del Ayuntamiento de Cantillana, hasta las 12.00 horas del viernes, 4 de noviembre de 2022. Es imprescindible participar en Black Friday, concurso de escaparate y vales estímulo.

Tercero. *Gratuidad.*

La participación en la promoción es gratuita.

Cuarto. *Premios.*

a) El premio de la promoción consiste en un premio por importe igual a la suma de 10 € por cada comercio participante a gastar en partes iguales en cada uno de ellos (mínimo de 300 €), y premios de 10 € cada uno (igual el número de premios al de comercios participantes), para gastar en todos y cada uno de los comercios participantes en la campaña.

b) Cada premiado tendrá que gastar el vale ejerciendo sus compras hasta el 31 de enero de 2023.

c) Este premio se abonará con cargo a la aplicación presupuestaria 0301/433/479.02 del presupuesto municipal vigente.

Quinto. *Mecánica de la promoción.*

a) Para participar el interesado tendrá que presentar la factura y/o ticket de compra con su nombre, apellidos y teléfono de contacto y depositarlo en la urna que el comercio habilitará al efecto. Los comerciantes llevarán esa urna al Ayuntamiento el día del sorteo.

b) El sorteo de los premios tendrá lugar el lunes día 9 de enero de 2023, a las 13.30 horas, en el Salón de Plenos, sito en la segunda planta del Ayuntamiento de Cantillana.

c) Entre todos los tickets se escogerá a los premiados, que podrán canjearlo hasta el día 31 de enero de 2023 en el comercio correspondiente. Primero se escogerá un premiado entre los tickets de cada establecimiento (vales de 10 € por cada establecimiento) y, en segundo lugar, se juntarán todos los tickets para llevar a cabo el sorteo de los 300 € (un único acertante).

Sexto. *Comunicación del ganador.*

a) El organizador se pondrá en contacto con el ganador en el plazo de 48 horas a partir de la decisión del jurado para solicitarle expresamente la aceptación del premio y coordinar con él la entrega del mismo.

b) Si en el plazo de 48 horas desde la comunicación al ganador este no respondiese aceptando expresamente el premio se entenderá que renuncia al mismo, pasando el premio al suplente correspondiente, en las mismas condiciones que en el caso del ganador original.

c) En caso de que una vez finalizada la promoción no hubiese sido posible realizar la entrega del premio al ganador original o, en su caso, a ninguno de los suplentes, el premio podrá declararse desierto, quedando a disposición del organizador.

Séptimo. *Protección de datos.*

Los datos de los participantes en la promoción se tratarán conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal (en adelante «RDLOPD»).

Octavo. *Aceptación de las bases.*

a) La participación en la promoción supone la aceptación expresa y sin reservas de las presentes bases.

b) El incumplimiento de cualquiera de estas bases por parte del participante, determinará su inmediata descalificación.

4.—*CAMPAÑA EN FACEBOOK.*

Primero. *Ámbito temporal y territorial de la promoción.*

a) La promoción se desarrollará en Cantillana.

b) El periodo promocional queda fijado entre el momento en el que se publica el cartel y el vídeo de campaña en el Facebook del Ayuntamiento de Cantillana hasta el domingo 18 de diciembre de 2022.

Segundo. *Participación.*

Podrán participar en la promoción todas aquellas personas físicas mayores de dieciocho (18) años, residentes en Cantillana y que previamente a la participación estén registrados con un perfil social en Facebook (www.facebook.com).

Tercero. *Gratuidad.*

La participación en la promoción es gratuita.

Cuarto. *Premios.*

a) El premio de la promoción consiste en un vale por importe igual a la suma de 10 € por cada comercio participante (mínimo de 300 €), a gastar en partes iguales en todos y cada uno de los comercios participantes en la campaña.

b) Cada premiado tendrá que gastar el vale ejerciendo sus compras hasta el 5 de enero de 2023.

c) Este premio se abonará con cargo a la aplicación presupuestaria 0301/433/479.02 del presupuesto municipal vigente.

Quinto. *Mecánica de la promoción.*

a) Los participantes deberán estar registrados previamente en Facebook.

b) Para que la participación sea tenida en cuenta y, por tanto, participe de manera efectiva en la promoción, el usuario deberá ser seguidor de la página de Facebook del Ayuntamiento de Cantillana.

c) Cada participante sólo se podrá identificar con un único perfil de usuario.

d) El concurso consistirá en compartir el vídeo promocional y el cartel de la campaña de apoyo al comercio local y la hostelería que se suba a la página del Ayuntamiento. Se podrá compartir tantas veces como quiera el participante y una vez que se termine el periodo de tiempo establecido en estas bases, se hará un sorteo entre los usuarios que han compartido la información para seleccionar al ganador/a y un suplente.

e) El día 21 de diciembre de 2022, mediante sorteo, se determinará el nombre del ganador/a y un suplente para el caso de que fuese imposible contactar con el ganador/a o de que estos renunciasen al premio. El nombre del ganador/a y suplente se publicarán en la página de Facebook.

Sexto. *Comunicación del ganador.*

a) El organizador se pondrá en contacto con el ganador por Messenger en el plazo de 48 horas a partir de la decisión del jurado para solicitarle expresamente la aceptación del premio y coordinar con él la entrega del mismo.

b) Si en el plazo de 48 horas desde la comunicación al ganador este no respondiese aceptando expresamente el premio se entenderá que renuncia al mismo, pasando el premio al suplente correspondiente, en las mismas condiciones que en el caso del ganador original.

c) En caso de que una vez finalizada la promoción no hubiese sido posible realizar la entrega del premio al ganador original o, en su caso, a ninguno de los suplentes, el premio podrá declararse desierto, quedando a disposición del organizador.

Séptimo. *Reservas y limitaciones.*

a) El organizador queda exonerado de toda responsabilidad en caso de mal funcionamiento de las redes de comunicación electrónicas que impidan el normal desarrollo de la promoción por causas ajenas al mismo y especialmente por actos externos de mala fe.

b) Tampoco será responsable por los problemas de transmisión o pérdida de datos no imputables a las mismas.

c) Cualquier utilización abusiva o fraudulenta de la aplicación por parte de los participantes dará lugar a la consiguiente descalificación del participante en la promoción. Si dicho uso indebido de la aplicación (con o sin intención de fraude) provocara el mal funcionamiento de la misma, el organizador quedará exonerado de toda responsabilidad, pudiendo anular la promoción. Se entenderá, a título enunciativo, pero no limitativo, que se produce abuso o fraude cuando un participante se identifique utilizando una identidad falsa o de un tercero sin su consentimiento.

d) El organizador no se responsabiliza de posibles pérdidas, deterioros, retrasos o cualquier otra circunstancia imputable a terceros que pudieran afectar a la participación en la promoción.

e) El organizador no se responsabiliza de posibles contenidos inapropiados u ofensivos, que los participantes por su cuenta y riesgo pudieran subir.

f) La constatación de cualquiera de estas circunstancias durante la promoción supondrá la descalificación automática y la prohibición de participar en la misma, así como la pérdida del premio si se le hubiere otorgado en su caso.

g) La adjudicación del premio es personal e intransferible.

h) El ganador, por el simple hecho de participar, autoriza al organizador a reproducir, utilizar y difundir su nombre y apellidos en cualquier actividad publicitaria y/o promocional que esté relacionada con la promoción, todo ello en cualquier medio (incluyendo con carácter enunciativo, no limitativo, la explotación a través de internet e internet para telefonía móvil; redes sociales).

Octavo. *Protección de datos.*

Los datos de los participantes en la promoción se tratarán conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal (en adelante «RDLOPD»).

Noveno. *Aceptación de las bases.*

a) La participación en la promoción supone la aceptación expresa y sin reservas de las presentes bases.

b) El incumplimiento de cualquiera de estas bases por parte del participante, determinará su inmediata descalificación.

Décimo. *Ley aplicable y jurisdicción.*

a) Las presentes bases de la promoción se rigen por la legislación española.

b) Todo litigio, discrepancia, cuestión o reclamación resultantes de la ejecución o interpretación de estas bases será resuelta por los juzgados y tribunales de lora del río con renuncia a cualquier otro que les pudiera corresponder.

La organización se reserva cualquier modificación de las bases, fecha y lugar de celebración por razones del COVID.

Nota importante: Los comercios participantes deben saber que, para recibir el importe correspondiente a los diferentes sorteos, es obligatorio entregar en el Ayuntamiento los vales que certifican la participación en los mismos por parte de los premiados.

En Cantillana a 9 de noviembre de 2022.—La Alcaldesa, Ángeles García Macías.

4W-7270

CORIA DEL RÍO

Corrección de errores

Resolución de rectificación de error advertido en la publicación del extracto de las bases de participación en las acciones formativas previstas en la línea 3 oficina de apoyo al emprendimiento y orientación/formación a la carta del programa de empleo y apoyo empresarial del Plan de Reactivación Económica y Social de la Diputación Provincial de Sevilla 2020-2021 (Plan Contigo).

BDNS (Identif.): 659483.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/659483>

Corrección de errores. Resolución de rectificación de error advertido en la publicación del extracto de las bases de participación en las acciones formativas previstas en la línea 3 oficina de apoyo al emprendimiento y orientación/formación a la carta del programa de empleo y apoyo empresarial del Plan de Reactivación Económica y Social de la Diputación Provincial de Sevilla 2020-2021 (Plan Contigo).

Advertido error en el extracto de las Bases de participación en las acciones formativas previstas en la línea 3 Oficina de Apoyo al emprendimiento y Orientación/Formación a la carta del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan de Reactivación Económica y Social de la Diputación Provincial de Sevilla 2020-2021 (Plan Contigo), publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, número 268, de 19 de noviembre de 2022, resuelve:

Primero. *Donde dice:*

«Segundo. *Objeto.*

El objeto de la convocatoria es establecer el procedimiento para la tramitación de solicitudes de participación en las acciones formativas de la línea 3 Oficina de Emprendimiento y Orientación/Formación a la Carta Programa de Empleo y Apoyo Empresarial

(Plan Contigo): programa formativo FCOV27 competencias clave para certificado de profesionalidad sin idioma edición 3 y acción formativa Auxiliar de Almacén y Logística, y regular los criterios para la baremación, la selección y la concesión de ayudas a las personas solicitantes que hayan sido seleccionadas.»

Debe decir:

«Segundo. *Objeto.*

El objeto de la convocatoria es establecer el procedimiento para la tramitación de solicitudes de participación en las acciones formativas de la línea 3 Oficina de Emprendimiento y Orientación/Formación a la Carta Programa de Empleo y Apoyo Empresarial (Plan Contigo): programa formativo FCOV27 competencias clave para certificado de profesionalidad sin idioma edición 4 y acción formativa Auxiliar de Almacén y Logística, y regular los criterios para la baremación, la selección y la concesión de ayudas a las personas solicitantes que hayan sido seleccionadas.»

Segundo. Al tratarse de un error material que no afecta al derecho a la presentación de instancias por parte de las personas interesadas, el plazo que computa para la presentación de solicitudes de participación en las acciones formativas seguirá siendo el de 15 días hábiles contados desde el siguiente a la publicación del extracto en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, número 268, de 19 de noviembre de 2022.

Tercero. Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla a los efectos oportunos.

En Coria del Río a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Modesto González Márquez.

6W-7674

EL CUERVO DE SEVILLA

Bases reguladoras del Concurso de Belenes 2022.

BDNS (Identif.): 660474.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/660474>

Extracto de la resolución n.º 1775/2022, de fecha 15 de noviembre de 2022 de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por la que se aprueban las bases reguladoras del Concurso de Belenes 2022.

Primero. *Beneficiarios.*

Podrán participar en la presente convocatoria cualquier persona residente en el Cuervo de Sevilla y que monte un Belén tradicional con las características especificadas en las bases reguladoras.

Segundo. *Objeto.*

El objeto y la finalidad de esta convocatoria es promocionar una actividad de gran tradición como es el montaje de belenes tradicionales así como dinamizar a la población cuerveña en las festividades navideñas.

Tercero. *Bases reguladoras.*

La presente convocatoria se regirá por las bases reguladoras contenidas en la resolución de Decreto 1775/2022, de fecha 15 de noviembre de 2022, por lo que establecen las bases reguladoras para el Concurso de Belenes de El Cuervo de Sevilla de 2022, publicadas en el e-Tablón, página web municipal y Portal de Transparencia.

Cuarto. *Cuantía.*

Se establecen 3 premios con el siguiente detalle:

1.º clasificado: vale de 250 €.

2.º clasificado: vale de 150 €.

3.º clasificado: vale de 100 €.

Los vales se podrán consumir en el comercio local.

Quinto. *Plazo de solicitud.*

El plazo de inscripción para participar en el Concurso de Belenes que será hasta el 9 de diciembre de 2022 en el Registro General del Ayuntamiento de El Cuervo a través de la sede electrónica de la página web municipal: www.sedecuervo.dipusevilla.es

Sexto. *Otros datos.*

El jurado calificador estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de cinco personas.

La entrega de los premios se realizará en la primera semana de enero de 2023.

Las bases reguladoras serán publicadas en la web del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.

El Cuervo de Sevilla a 15 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Francisco José Martínez Alba.

6W-7671

EL CUERVO DE SEVILLA

Bases reguladoras del Concurso de Escaparates de 2022 de El Cuervo de Sevilla.

BDNS (identif.): 660771.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/660771>

Extracto de la resolución núm. 1798/2022 de fecha 21 de noviembre de 2022 de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por la que se aprueban las bases reguladoras del Concurso de Escaparates de 2022.

Primero. Beneficiarios

Podrán participar en esta convocatoria los comerciantes con establecimiento abierto al público en El Cuervo de Sevilla.

Segundo. Objeto.

El objeto y la finalidad de esta convocatoria es promover la creatividad de los comerciantes a la hora de presentar sus establecimientos y productos en el periodo de festividad navideña, de forma que sean atractivos para los vecinos y clientes.

Tercero. Bases reguladoras.

La presente convocatoria se regirá por las bases reguladoras contenidas en la resolución núm. 1798/2022 de fecha 21 de noviembre de 2022, por lo que establecen las bases reguladoras para el Concurso de Escaparates de El Cuervo de Sevilla de 2022, publicadas en el e-Tablón, página web municipal y portal de transparencia.

Cuarto. Cuantía.

Comercios (tiendas, peluquerías, estéticas, zapaterías...): Se otorgarán dos premios, uno de 300 € y otro de 200 €.

Establecimientos hosteleros (bares, restaurantes, cafeterías, pastelerías, hostales...): Se otorgarán dos premios, uno de 300 € y otro de 200 €.

Quinto. Plazo de solicitud

El plazo de inscripción para participar en el Concurso de Escaparates será hasta el 12 de diciembre de 2022 en el Registro General del Ayuntamiento de El Cuervo o a través de la sede electrónica de la página web municipal: <https://sedecuervo.dipusevilla.es/opencms/opencms/sede>.

Sexto. Otros datos.

El jurado estará formado por un máximo de 5 personas nombradas a tal efecto por el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, organizador del concurso.

El acto de entrega de los premios será público y se realizará la semana del 26 de diciembre en el salón de plenos del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.

El Cuervo de Sevilla a 21 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Francisco José Martínez Alba.

36W-7737

GELVES

Doña Isabel Herrera Segura, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante acuerdo de pleno de fecha de 24 de octubre de 2022, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Punto tercero. Designación de cargos de la corporación con dedicación y retribuciones a percibir por sus titulares.

La comisión informativa de asuntos generales de fecha 17 de octubre de 2022, dictaminó favorablemente la inclusión en el orden del día de dicha propuesta de la alcaldía, cuyo tenor literal es el siguiente:

«PROPUESTA DE ALCALDÍA DE DESIGNACIÓN DE CARGOS DE LA CORPORACIÓN CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL Y RETRIBUCIONES A PERCIBIR POR SUS TITULARES

Vista la necesidad de modificar el acuerdo de Pleno de fecha de 20 de diciembre de 2019, de «Designación de cargos de la Corporación de dedicación exclusiva y parcial y retribuciones a percibir por sus titulares», y de conformidad con lo determinado en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 13 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por la Alcaldía se realiza la siguiente propuesta al Pleno:

Primero.— Modificar los cargos de esta corporación con dedicación exclusiva aprobados por Pleno de 20 de diciembre de 2019, quedando dichos cargos así como sus retribuciones como se determina a continuación:

Cargo	Retribuciones brutas anuales
Alcaldía	43.000,00 €
Delegación de Igualdad, Bienestar Social y Diversidad, Juventud y Comunicación	42.000,00 €
Delegación de Deportes, Seguridad y Movilidad, Fiestas y Eventos y Relaciones con las Asociaciones del Pueblo	36.000,00 €
Delegación de Gobierno Interior, Planificación Urbana y Vivienda y Medio Ambiente	38.800,00 €
Delegación de Gestión Económica, Hacienda y Educación	36.000,00 €

Segundo.— Modificar los cargos de dedicación parcial acordados en Pleno de 20 de diciembre de 2019, quedando la dedicación y retribuciones como queda a continuación:

Cargo	Retribuciones brutas anuales
Delegación de Infraestructuras, Servicios Públicos, Obras Públicas, Parques y Jardines	33.600,00 €
Dedicación del 80% de la 1.ª Tenencia de Alcaldía	
Delegación de Turismo, Empleo Comercio y Desarrollo Local.	28.800,00 €
Dedicación del 80% de la 2.ª tenencia de alcaldía	
Delegación de Cultura, Salud y Protocolo	28.800,00 €
Dedicación del 80% de la 2.ª Tenencia de Alcaldía	
Delegación de Participación Ciudadana y Relaciones Institucionales	28.800,00 €
Dedicación del 80% de la 2.ª Tenencia de Alcaldía	

Tercero.— Las retribuciones fijadas se repartirán en 14 mensualidades, y se devengarán siempre que el titular de dicho cargo acepte el régimen de dedicación y sea dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Cuarto.— Publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento los acuerdos anteriores referidos a designación de cargos con dedicación exclusiva y parcial y retribuciones de los mismos. En Gelves a 8 de noviembre de 2022. La Alcaldesa.»

Se procede a su aprobación con los votos de los/as 15 Sres/as. Concejales/as asistentes, de los/as 17 de derecho, con el voto favorable del Grupo Municipal Socialista (8), el Grupo Municipal Contigo Somos Democracia (1), con la abstención del Grupo Municipal Ciudadanos (2), el Grupo Municipal Popular (2), y con el voto en contra del Grupo Municipal Adelante Gelves (1) y el Grupo Municipal Vox (1).

En Gelves a 8 de noviembre de 2022.—La Alcaldesa-Presidenta, Isabel Herrera Segura.

6W-7269

GERENA

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2020, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Gerena a 8 de noviembre de 2022.—El Alcalde Presidente, Javier Fernández Gualda.

36W-7247

GUILLENA

Don Lorenzo José Medina Moya, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 28 de julio de 2022, se estimó el requerimiento de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla para la corrección de la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal aprobada en sesión de ese mismo órgano de 19 de mayo de 2022.

Que mediante Decreto de Alcaldía de 18 de noviembre de 2022 se rectificaron errores de los acuerdos anteriores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas según el cual las Administraciones Públicas podrán rectificar, en cualquier momento, de oficio o a instancia de interesado los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

Que la Oferta de Empleo Público del proceso de Estabilización del Ayuntamiento de Guillena queda determinada de la siguiente forma:

Personal funcionario (total 11):

Denominación	Grupo	Estabilización. art.2 Ley 20/2021	Estabilización. disp.6.ª/8.ª	Concurso oposición EBEP	Total
Técnico Gestión RRHH/Orientación	A2		1		1
Arquitecto/a Técnico	A2		1		1
Administrativo/a	C1		2		2
Delineante Oficina Técnica	C1		1		1
Auxiliar Administrativo	C2		4		4
Aux. Administrativo Intervención t/p (62,51%)	C2		1		1
Peón Mantenimiento Cementerio	E		1		1
Total:		0	11	0	11

Personal laboral (total 47) (Escuela de Música, total 19):

Denominación	2022	Grupo	Estabilización. art.2 Ley 20/2021	Estabilización. disp.6.ª/8.ª	Concurso oposición EBEP	Total
Técnico Orientación Laboral	1	A1		1		1
Psicólogo/a/Programas Sociales	2	A2		2		2
Técnico Gestión Programas Sociales	1	A2		1		1
Técnico Gestión Turismo	1	A2		1		1
Trabajador/a Social	1	A2		1		1
Educador/a Social	1	A2		1		1
Técnico Gestión Juventud	2	A2		2		2
Dinamizador/a Guadalinfo	1	C1		1		1
Administrativo/a	3	C1		3		3
Auxiliar Administrativo	3	C2		3		3
Dinamizado/a Área Juventud	1	C1		1		1
Auxiliar Biblioteca	1	C2		1		1
Aux. Administrativo Deportes	1	C2		1		1
Oficial Técnico Sonido	1	C2		1		1
Oficial Mantenimiento/Monitor Deportes	4	C2		4		4

Denominación	2022	Grupo	Estabilización. art.2 Ley 20/2021	Estabilización. disp.6.º/8.ª	Concurso oposición EBEP	Total
Oficial Mantenimiento Vías Públicas	7	C2		7		7
Auxiliar Medios Comunicación	1	C2		1		1
Peón Mantenimiento Deportes	2	E		2		2
Peón Mantenimiento Parques y Jardines	3	E		3		3
Peón Mantenimiento Vías Públicas	1	E	1			1
Aux. Ayuda Domicilio/Limpieza	3	E		3		3
Conserje Edificios t/p (65%)	1	E		1		1
Conserje Edificios	2	E		2		2
Conserje Edificios	1	C2		1		1
Limpiadora Edificios Públicos	1	E		1		1
Aux. Técnico de Sonido	1	E		1		1
		Total:	1	46		47

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Andalucía, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que se pueda interponer cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Guillena a 22 de noviembre de 2022.—El Alcalde Presidente, Lorenzo José Medina Moya.

36W-7666

LOS PALACIOS Y VILLAGRANCA

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada con fecha 13 de octubre de 2022, adoptó el acuerdo de aprobación definitiva del documento de Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas del PGOU y el Anexo a la Evaluación de Impacto en la Salud, del tenor literal siguiente:

«Punto 5.º—Propuesta de aprobación definitiva del documento de modificaciones puntuales número 15 a 19 de las normas urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbana.

Por acuerdo de Pleno de fecha 14 de octubre de 2021 se aprobó inicialmente el documento de Innovación del Plan General de Ordenación Urbanística en el que se propone las modificaciones puntuales n.º 15 a 19 de las normas urbanísticas, redactado por los Arquitectos Municipales don Julio Troncoso García y don Aurelio Gómez-Bastero Martín.

Según el documento, la innovación del Plan General consiste en la modificación puntual de carácter pormenorizado de una serie de artículos de las normas urbanísticas vigentes en el suelo urbano con el objeto de dar cabida procedimental a una colectividad que ha quedado sin cobertura normativa debido a la falta de precisión de las normas tal cual están elaboradas.

Estas modificaciones de algunos de los artículos de las normas urbanísticas del Plan General no alteran ninguno de los parámetros urbanísticos del planeamiento, ninguna de las determinaciones fundamentales del mismo; permitiendo, por el contrario, una mejora en la aplicación de estas.

Las modificaciones puntuales que se proponen en las normas urbanísticas son las siguientes:

a) Condiciones generales.

Modificación n.º 15.—Afecta a los artículos 2.3.4. Vivienda exterior y 2.3.5 Vivienda o apartamento interior. Relativa a la posibilidad de estancias habitables con apertura de hueco dando a galerías exteriores.

Modificación n.º 16.—Afecta al artículo 3.4.18. Altura mínima. Relativa a la eliminación de la obligatoriedad de las condiciones generales de la altura mínima.

b) Condiciones particulares.

Modificación n.º 17.—Afecta al artículo 6.3.1. Ámbito y definición de las condiciones particulares de la ordenación de Vivienda Plurifamiliar en Casco Urbano (VPC) Sobre el ajuste en la determinación de altura máxima de Vivienda Plurifamiliar en Casco (VPC) para ámbitos con profundidad de parcela menores a 24 metros que a su vez tengan fachadas a dos viarios con altura máxima diferente.

Modificación n.º 18.—Afecta a los artículos 6.9.1. Ámbito y definición y 6.9.2. Parcela mínima. Acerca de la posibilidad de crear viviendas interiores en ámbitos calificados como Vivienda Familiar Moderna, afectando a las Condiciones Particulares de la Ordenación de la Vivienda Familiar Moderna (VFM)

Modificación n.º 19.—Afecta al artículo 6.16.3. Ocupación máxima en Servicios Terciarios. Relativa a la posibilidad de alterar las condiciones de posición de edificación en la parcela en el caso de no agotar la edificabilidad para los ámbitos calificados como Servicios Terciarios n.º 2.

El expediente se sometió a información pública por plazo de un mes mediante anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 251, de fecha 29 de octubre de 2021, en el diario ABC de fecha 30 de octubre de 2021, en el Tablón de anuncio del Ayuntamiento y en el área «Enlaces de Interés» del Portal de Transparencia accesible desde el sitio web corporativo <http://www.lospalacios.org>, sin que se haya presentado alegaciones.

Asimismo, se requirió informe sectorial de evaluación de impacto en la salud y se comunicó a los Ayuntamientos de los municipios colindantes para que, si lo estimaban pertinente pudieran comparecer en el procedimiento.

Con fecha 24 de noviembre de 2021, registro n.º 2021-E-RC-7891 se recibió informe de evaluación de impacto en salud emitido por la Conserjería de Salud y Familia, en el que se concluye que según la administración promotora, la documentación presentada permite concluir que la modificación propuesta no va a generar impactos significativos en la salud. Sin embargo esta administración sanitaria considera que algunos determinantes no han sido adecuadamente valorados, no pudiendo descartarse posibles impactos sobre la salud de la población.

Por ello se condiciona el presente informe favorable a la inclusión en el documento que sea sometido a aprobación provisional de la siguiente información:

1. Situación actual respecto a la demanda de vivienda en el municipio y tipos de viviendas demandadas, así como características de la población demandante.
2. Estimación del n.º de viviendas nuevas que se pondrán crear tras la modificación y efectos sobre las viviendas existentes como consecuencia de la misma.
3. Estimación del n.º de establecimientos ST2 que se pueden beneficiar de la posibilidad de aumento de la ocupación máxima y efectos que supone sobre empleo y desarrollo económico.
4. Valoración de, al menos, los determinantes «disponibilidad de vivienda con suficiente calidad y variedad de tipología» y «accesibilidad en espacios para el desarrollo económico y el empleo» y posible impacto sobre la salud de población potencialmente afectada, y, en caso necesario, para optimizarlos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el citado informe de la Consejería de Salud y Familia, con fecha 24 de febrero de 2022 se ha redactado, por los Arquitectos Municipales don Julio Troncoso García y don Aurelio Gómez-Bastero Martín, el documento de Anexo a la Evaluación de Impacto en la Salud, en el que se justifica cada una de las condiciones a las que se refiere el informe. Emitiéndose el mismo día 24 de febrero el informe técnico favorable del documento de Anexo.

Por decreto de Alcaldía n.º 2022-0911, de fecha 3 de marzo de 2022 se aprobó provisionalmente el documento de Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas del PGOU y el Anexo a la Evaluación de Impacto en la Salud. Remitiéndose el expediente a la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo para que emitiese el informe preceptivo previo a la aprobación definitiva.

Con fecha 22 de marzo de 2022, registro n.º 2022-E-RC-2211 se recibió escrito de la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio en el que se indicaban una serie de consideraciones en relación a la documentación que les había sido remitida, que debían ser atendidas para considerar el expediente administrativo completo.

Atendiendo a las consideraciones realizadas por la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio, y en concreto la referida al informe autonómico en materia de salud, con fecha 24 de marzo de 2022, registro n.º 2022-S-RC-1921 este Ayuntamiento solicitó a la Delegación Territorial de la Consejería de Salud y Familia, la verificación o adaptación del informe de evaluación de impacto en salud que había sido emitido con fecha 23 de noviembre de 2021.

Con fecha 31 de mayo de 2022 por la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica, de la Consejería de Salud y Familia, se adapta el informe emitido con fecha 23 de noviembre de 2021 y se emite informe favorable.

Rectificadas todas las consideraciones que habían sido indicadas en el escrito de la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio, con fecha 1 de junio de 2022, se vuelve a solicitar el informe preceptivo previo a la aprobación definitiva del documento de Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas del PGOU y el Anexo a la Evaluación de Impacto en la Salud, acompañado de todo el expediente administrativo.

Con fecha 7 de junio de 2022, registro n.º 2022-E-RC-3932 se recibió escrito de la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio en el que se exponía que el expediente aportado estaba incompleto, al no constar expresamente en el certificado de aprobación provisional, la existencia de modificaciones no sustanciales, tal y como exige la LOUA en su artículo 32.1.3.ª debiendo aportarse certificado a este respecto.

Con fecha 28 de julio de 2022 se emitió informe técnico en el que se concluía que:

«I.—Las aclaraciones introducidas en el documento de Anexo a la Evaluación de Impacto de la Salud de las Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas, no suponen modificaciones sustanciales al documento de Innovación del Plan General de Ordenación Urbanística Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas con Aprobación Inicial.

II.—Las modificaciones propuestas en el documento de Innovación del Plan General de Ordenación Urbanística Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas, con Aprobación Inicial, así como en el Anexo a la Evaluación de Impacto de la Salud de las Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas, incluido al primero y que cuenta con Aprobación Provisional, no afectan a determinaciones pertenecientes a la ordenación estructural, ni alteran los intereses públicos tutelados por los órganos y entidades administrativas que emitieron los citados informes que se solicitaron.»

Por decreto de Alcaldía n.º 2022-2844, de fecha 2 de agosto de 2022, se resolvió indicar que las modificaciones que se incorporaron al documento de Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas del PGOU y el Anexo a la Evaluación de Impacto en la Salud redactado por los Arquitectos Municipales don Julio Troncoso García y don Aurelio Gómez-Bastero Martín, que obtuvo la aprobación provisional por decreto de Alcaldía n.º 2022-0911, de fecha 3 de marzo, no eran modificaciones sustanciales. Volviéndose a remitir el expediente a la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo para que emitiese el informe preceptivo previo a la aprobación definitiva.

Con fecha 16 de septiembre de 2022 se emitió el informe preceptivo del Servicio de Urbanismo de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda en el que se concluye que:

«Las Modificaciones n.º 15 a la n.º 19 del planeamiento de los Palacios y Villafranca en relación a determinados artículos de las Normas Urbanísticas del suelo urbano consolidado se ajusta a las determinaciones establecidas por la legislación urbanística y por planeamiento de rango superior que son de aplicación.»

Emitido los informes que constan en el expediente y atendiendo a la legislación aplicable que viene constituida por la Disposición Transitoria primera y tercera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía; los artículos 26 a 41 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía; el Texto refundido de

la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre; los artículos 21.1 j) y 22.2 c) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; el artículo 40 de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y el artículo 56.1. de la Ley 16/2011 de 23 de Salud Pública de Andalucía.

Atendida la propuesta presentada por el Sr. Delegado de Urbanismo, José Manuel Triguero Begines, así como el Dictamen Favorable emitido por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el día 6 de octubre de 2022, el Pleno de la Corporación Municipal, por unanimidad, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero.—Aprobar definitivamente el documento de Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19 de las Normas Urbanísticas del PGOU y el Anexo a la Evaluación de Impacto en la Salud.

Segundo.—Inscribir en el Registro Administrativo Municipal la innovación mediante modificación del Plan General y remitir los documentos de la innovación al Registro Autonómico de la Consejería de competente en materia de urbanismo.

Tercero.—Previo depósito e inscripción en el Registro Autonómico y municipal, el acuerdo de aprobación definitiva, así como el contenido del articulado de sus Normas, se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia, indicando los recursos procedentes contra el mismo».

El presente acuerdo estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://lospalacios.sedeelectronica.es>)

Lo que se hace público para general conocimiento, habiendo sido inscrito el citado documento de Modificaciones Puntuales n.º 15 a 19, en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento con el número 42 del Registro y con el n.º 31 de la Sección de Instrumentos de Planeamiento, y en el Registro de Planeamiento Autonómico de instrumentos urbanístico asignándole el número de registro 9396, en la Sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro Registro de los Palacios y Villafranca, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 2 de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, puede 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, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Todo ello sin perjuicio de se que pueda interponer cualquier otro recurso que se pudiera estimar más conveniente a derecho.

En Los Palacios y Villafranca a 9 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Valle Chacón.

4W-7305

LA PUEBLA DE CAZALLA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 236, de 2 de octubre de 2015, se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Alcaldía, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Secretaría General de este Ayuntamiento ante la cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estime conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, se dictarán las oportunas resoluciones.

Expediente	DNI/CIF	Nombre	Precepto	Cuantía	Puntos a detraer
10 2022	B**014739	Artesur S.L.U.	001. 009. 001. 051	160 euros	0
16 2022	B**155243	La Huerta de Liem S.L.	001. 009. 001. 051	160 euros	0
54 2022	B**071291	Construcciones Al Andalus 2013 S.L.	001. 009. 001. 051	160 euros	0
237 2022	B**216045	Agrícolas Candón S.L.	002. 154. 052	80 euros	0
623 2022	**297799P	Enrique Jiménez Partida	002. 154. 052	80 euros	0
697 2022	**966868B	Rocío Borrego Sáez	002. 154. 052	80 euros	0
697 2022	Y**72845X	Martín Antonio Poveda Orozco	002. 094. 002. 060	200 euros	0

La Puebla de Cazalla a 8 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Antonio Martín Melero

36W-7239

EL VISO DEL ALCOR

Don Gabriel Antonio Santos Bonilla, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Vista la propuesta de resolución 2022/2432, de 9 de noviembre de 2022. Por todo ello, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y disposiciones concordantes, dicto la siguiente resolución:

Decreto de resolución de las alegaciones recibidas durante la información pública, y de aprobación de expediente de expropiación

Expediente: 3171/2022 en Gestiona.

— Vista la resolución de Alcaldía-Presidencia número 1099/2021, dictada en fecha 25 de junio de 2021, con C.S.V. VO7Ab-q8g/v1PfamWxRwSVQ=, sobre actuaciones previas al inicio del expediente de expropiación forzosa de terrenos para completar la ampliación del Cementerio Municipal prevista en la ordenación urbanística, que fue sometida a información pública y al trámite de audiencia.

— Visto el decreto de Alcaldía-Presidencia número 2022/1008, dictado en fecha 24 de mayo de 2022, con C.V. 6YXHRACL-SJYPAFETARFRHE6RP, por el que se resuelve las alegaciones recibidas, se modifica la resolución de Alcaldía-Presidencia número 1099/2021, y se requiere la redacción de proyecto de expropiación para poder iniciar el expediente de expropiación forzosa, mediante tasación conjunta, de terrenos para completar la ampliación del Cementerio Municipal de El Viso del Alcor prevista por la ordenación urbanística.

— Visto que en fecha 25 de mayo de 2022, con C.V. 93HR3ZHKAMZD99RH9JAQWJLZJ, ha sido redactado y suscrito por el Arquitecto Municipal de este Ayuntamiento el proyecto de expropiación forzosa, mediante tasación conjunta, de terrenos para completar la ampliación del Cementerio Municipal de El Viso del Alcor prevista por la ordenación urbanística.

— Visto el decreto de Alcaldía-Presidencia número 2022/1048, dictado en fecha 30 de mayo de 2022, con C.V. 5Z3YJ7RS6N-H3EL4TXZ3FNSNLP, por el que se resuelve: incoar el expediente de expropiación forzosa, mediante tasación conjunta, de terrenos para completar la ampliación del Cementerio Municipal de El Viso del Alcor prevista por la ordenación urbanística, y ello en base al proyecto de expropiación forzosa redactado y suscrito por el Arquitecto Municipal; realizar la relación concreta e individualizada de bienes y derechos, y sus titulares, cuya ocupación o disposición se consideran necesarios; se somete el expediente a información pública por plazo de un mes; notificar individualmente las tasaciones a las personas que aparezcan como titulares de bienes o derechos en el expediente; y notificar el decreto al Registro de la Propiedad número uno de Alcalá de Guadaíra.

— Visto que: se ha sometido a información pública el expediente, por un plazo de un mes, mediante la inserción del correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en fecha 21 de junio de 2022, en un periódico de los de mayor circulación en la provincia, en fecha 24 de junio de 2022, y en el tablón electrónico de edictos y portal de transparencia de este Ayuntamiento, en fecha 2 de junio de 2022; se han realizado las notificaciones individuales a las personas que aparecen como titulares de bienes o derechos en el expediente, efectuadas en fechas 31 de mayo de 2022, 1 de junio de 2022, 3 de junio de 2022 y 11 de junio de 2022, y mediante anuncio de notificación efectuado en el «BOE» de fecha 29 de junio de 2022; se han realizado las notificaciones individuales de las tasaciones a las personas que aparecen como titulares de bienes o derechos en el expediente, efectuadas en fechas 3 de junio de 2022, 6 de junio de 2022 y 18 de junio de 2022, y mediante anuncio de notificación efectuado en el «BOE» de fecha 29 de junio de 2022; y se ha realizado la notificación al Registro de la Propiedad número uno de Alcalá de Guadaíra en fecha 6 de junio de 2022.

— Visto que como resultado de los trámites de información pública del expediente y de notificaciones se recibió una única alegación, según consta en el informe emitido por el Administrativo del Negociado de Registro, en fecha 9 de agosto de 2022, con C.V. 7AMFTGX3HMH6A7646FPRMKNFW. Dicha alegación fue presentada por Mercedes Benítez García, en fecha 2 de julio de 2022, con registro número 2022-E-RE-3227.

— Considerando que en el informe emitido por el Arquitecto Municipal de este Ayuntamiento, en fecha 24 de agosto de 2022, con C.V. ALFCCTMKHTMRS5J93M9DADKGGK, se ha procedido al estudio de las alegaciones recibidas, que se transcribe a continuación:

«5.1.— Primero se solicita que se reconozca «la necesidad de proceder a una delimitación y calificación previa que dote de la ordenación necesaria a los suelos objeto de expropiación, para lo cual resulta imprescindible retrotraer las actuaciones y acomodar el planeamiento vigente a tal efecto».

Esa petición la fundamenta en lo siguiente:

— «Se puede estar incurriendo en vía de hecho por parte de la administración expropiante al pretender la ocupación urgente de unos terrenos sin haber dado cumplimiento a los presupuestos básico necesario para ello; delimitación, calificación y fijación de sistema de gestión».

— «Arbitrariedad, que no discrecionalidad de la administración al modificar el procedimiento expropiatorio de tasación con la única finalidad de ocupar de manera urgente los terrenos sin que exista la motivación suficiente para optar por un procedimiento excepcional, máxime, cuando nada se indica ni justifica en la propia resolución».

— La APNNSSPM «ha procedido a incluir, como sistema general, exclusivamente el cementerio municipal existente, sin ampliación alguna».

— Hasta la fecha, se ha omitido la publicación de las actuaciones en el portal de transparencia del Ayuntamiento.

Como se contemplaba en el informe emitido por el técnico que suscribe en fecha 21 de junio de 2021, con C.S.V. 0Ti+uWKA-9qVU/1p3wvdZ7A==, «Las NNSSPM contemplan a la ampliación del Cementerio Municipal como actuación para la formación de un sistema general, y lo hace en las siguientes determinaciones: artículo 35 de las Normas Urbanísticas, como sistema general con la categoría de equipamiento; y en el apartado 4.5.e) de la Memoria Justificativa, como sistema general de servicios públicos, en el se que concreta las características de la ampliación, disponiendo al respecto que «el cementerio actual ocupa una superficie de unos 8.000 m². Se considera necesario su ampliación, para ello se ha previsto ampliarlo hacia el noroeste adquiriendo 8.000 m² de la finca colindante». La APNNSSPM contempla a la ampliación del Cementerio Municipal como actuación para la formación de un sistema general, y lo hace en las siguientes determinaciones: apartado 2.2.C de la Memoria General, como sistema general de servicios públicos, ampliando el Cementerio «hacia el noroeste adquiriendo 8.000 m² de la finca colindante»; en el apartado 2.3.C de la Memoria General, como sistema general de equipamiento, denominándolo como «SGEQ19B ampliación del cementerio», en suelo clasificado como no urbanizable, con una superficie de 8.000 m², como obtenido/desarrollado sólo una parte, y con una nota que dice «no se ha encontrado documentada la delimitación de la superficie de ampliación del Cementerio en ninguno de los planos de las NNSS vigentes»; en el apartado 3.3 de la Memoria General, como dotación y equipamiento perteneciente a la ordenación estructural, denominándolo como «SGEQ19B ampliación del cementerio», con una superficie de 8.000 m², y con la misma nota que en el apartado 2.3.C; en el Plano de Ordenación n.º OR.T.01, denominado «territorio, ordenación estructural, clasificación, categoría del suelo y sistemas generales», como sistema general con la categoría de dotaciones y equipamientos de servicios de interés público y social, delimitando la parte de la ampliación obtenida/desarrollada junto con el Cementerio previo; en el Plano de Ordenación n.º OR.V.01, denominado «medio urbano, ordenación estructural, clasificación, categoría del suelo y sistemas generales», como sistema general con la categoría de dotaciones y equipamientos de servicios de interés público y social, delimitando y denominando como «SEGQ19B ampliación cementerio» sólo la parte obtenida/desarrollada de la ampliación del Cementerio.»

Como se contemplaba en el informe emitido por el técnico que suscribe en fecha 23 de mayo de 2022, con C.S.V. Q9SNG-745QNWKNGJSADDGG972E, «No admite lugar a duda que los instrumentos de ordenación urbanística están constituidos por un conjunto de documentos, entre los que tienen una especial importancia las «normas urbanísticas» y la «memoria justificativa», no sólo los «planos de ordenación», y que así se debe considerar para la interpretación de las determinaciones que establecen. Además, la doctrina jurisprudencial (STS de 22 de octubre de 1998 y de 16 de febrero de 1993) viene estableciendo que, en caso de discrepancia,

las determinaciones textuales prevalecen sobre las gráficas. El técnico que suscribe considera que, si bien los en los planos de ordenación de las NNSSPM y de la APNNSSPM podrían estar mejor concretadas las condiciones de previsión y ubicación del sistema general consistente en la ampliación del Cementerio Municipal, sí se puede considerar que están suficientemente concretadas en conjunción con las determinaciones contenidas en las «normas urbanísticas» y la «memoria justificativa» de esos instrumentos, como se ha analizado en los puntos anteriores.»

Como se contemplaba en el informe emitido por el técnico que suscribe en fecha 23 de mayo de 2022, con C.S.V. Q9SNG-745QNWKNGJSADDGG972E, «En cuanto a la delimitación del ámbito correspondiente, en el informe emitido por el técnico que suscribe en fecha 21 de junio de 2021, con C.S.V. 0Ti+uWKA9qVU/1p3wvdZ7A==, se concreta la misma tras contemplar que ya ha sido ejecutada una parte de la ampliación prevista por la ordenación urbanística. Esa delimitación del ámbito correspondiente ha sido determinada mediante la resolución de Alcaldía-Presidencia, dictada en fecha 25 de junio de 2021, con C.S.V. VO7Abq8g/v1PfamWxRwSVQ==, y sometida a información pública y audiencia a las personas propietarias afectadas por un plazo de 20 días, siguiendo un trámite similar al de la delimitación de unidades de ejecución, restando para completar dicho trámite la aprobación de la delimitación y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, según el artículo 99 de la LISTA». El técnico que suscribe considera que a lo anterior hay que añadir que la delimitación del ámbito correspondiente se ha concretado nuevamente -coincidiendo con el anterior- en el Proyecto de expropiación forzosa que consta en el expediente, que ha sido sometido a información pública y audiencia a las personas propietarias afectadas por un plazo no inferior a 20 días, siguiendo un trámite similar al de la delimitación de unidades de ejecución, según el artículo 99 de la LISTA y el artículo 38 del RGU, restando para completar dicho trámite la aprobación de la delimitación y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. Así, el acuerdo del Pleno de la Corporación que apruebe el expediente de expropiación, y su correspondiente publicación y notificaciones a los titulares de bienes y derechos que figuren en el expediente, culminarán la similitud con el trámite legalmente previsto para la delimitación de unidades de ejecución, por lo que el técnico que suscribe considera que, tras tales actuaciones, la delimitación del ámbito correspondiente quedará determinada y concretada de forma adecuada -por coincidir en un mismo acto la determinación de la delimitación y la declaración de la necesidad de ocupación (según los artículos 119 de la LISTA y 60 de la LEF, interpretado según el Capítulo II del Título II de la LEF)-. Además, considera que no generaría indefensión por las posibilidades del recurso potestativo de reposición, o de la impugnación en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, con que contarán los interesados.

El artículo 36 de las NNSSPM dispone que el suelo con destino a sistemas generales será adquirido por la Administración actuante responsable de la ejecución de cada actuación de acuerdo con la legislación aplicable a cada caso. Según el artículo 42 del TRLSRU, la expropiación por razón de la ordenación urbanística puede aplicarse para las finalidades previstas en la legislación reguladora de dicha ordenación, de conformidad con lo dispuesto en el TRLSRU y en la LEF. La aprobación de los instrumentos de ordenación urbanística que determine su legislación reguladora conllevará la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación, cuando dichos instrumentos habiliten para su ejecución y esta deba producirse por expropiación. Según el artículo 115 de la LISTA, el suelo destinado a sistemas generales y locales se obtiene mediante expropiación forzosa u ocupación directa cuando, entre otros supuestos, no estén incluidas o adscritas a sectores o unidades de ejecución, y no se prevea en el instrumento de planeamiento su obtención mediante transferencias de aprovechamiento. La ampliación del Cementerio Municipal prevista en las NNSSPM está entre esos supuestos. Según el artículo 117 de la LISTA, los terrenos destinados a dotaciones podrán obtenerse mediante su ocupación directa a cambio del reconocimiento a su titular del derecho a integrarse en una unidad de ejecución con exceso de aprovechamiento urbanístico objetivo. En las NNSSPM no se contempla ninguna unidad de ejecución con exceso de aprovechamiento urbanístico objetivo en la que integrar los terrenos destinados a la ampliación del Cementerio Municipal, por lo que no cabe la ocupación directa y sólo queda utilizar la expropiación forzosa para su adquisición.

Es en el Decreto de Alcaldía-Presidencia número 2022-1008, y no en el número 2022-1048, en el que se determina aplicar el procedimiento de tasación conjunta, y en tal decreto se utiliza la motivación «in aliunde». En la LPACAP no se regula la expresamente la arbitrariedad. Según el Diccionario de la Lengua Española, «arbitrariedad» es la cualidad y condición de arbitrario, y «arbitrario» significa que está sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón. El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico concreta la definición, y contempla tres definiciones de la «arbitrariedad administrativa»: actuación de un órgano administrativo que no encuentra fundamento en las normas porque las consecuencias que se extraen de la misma no son racionales; actuación de un órgano que incurre en manifiesto error de hecho al aplicar las previsiones normativas; actuación que elige entre varias soluciones la que parece menos razonable y no la motiva, o la que está motivada con razonamientos manifiestamente inaceptables por su incoherencia, o por no haber tenido en cuenta opciones más relevantes, o sencillamente porque conduce a resultados absurdos. El técnico que suscribe considera que el acto realizado en el Decreto de Alcaldía-Presidencia número 2022-1008, consistente en aplicar el procedimiento de tasación conjunta a la expropiación de referencia, no adolece de vicios de arbitrariedad, puesto que: se opta por una de las dos posibilidades ordinarias que establece la normativa de aplicación, y la aplicación de dicha posibilidad no genera consecuencias irracionales, ni exige de forma expresa su motivación y justificación; no se incurre en manifiesto error de hecho al aplicar las previsiones normativas; existe motivación para dicha elección en los informes obrantes en el expediente, a los que se remite la resolución; la motivación no está basada en razonamientos manifiestamente inaceptables por su incoherencia, y se han tenido en cuenta otras opciones; y la actuación no conduce a resultados absurdos. Además, la otra posibilidad otra posibilidad ordinaria es la aplicación del procedimiento de tasación individual, que se puede tramitar de urgencia, con un trámite y consecuencias no muy diferentes al procedimiento de tasación conjunta, y que es ese procedimiento, y no el otro, como se confunde en la alegación, el que la Secretaria General informa que debe ser objeto de motivación y justificación.

En cuanto a la publicación de las actuaciones en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento, el técnico que suscribe comprobó que se remitió anuncio del Decreto de Alcaldía-Presidencia número 2022-1048 a dicho Portal en fecha 2 de junio de 2022, y ha comprobado que actualmente sigue constando en el mismo.

Con motivación en todo lo anterior, el técnico que suscribe propone que la alegación objeto de este apartado debe ser desestimada.

5.2.— Después se solicita que «en caso de no ser atendida la pretensión anterior, sirva aceptar los criterios de valoración y el justiprecio propuesto en la hoja de aprecio incorporada al presente escrito de alegaciones».

Se estudia el documento técnico denominado «Hoja de aprecio: expropiación parcial de parcela en El Viso del Alcor (Sevilla)», suscrito electrónicamente en fecha y hora 2022-07-01 12:52:35 +02'00' por Manuel Antonio Sutil de la Peña, centrando dicho estudio en los criterios de valoración considerados y el justiprecio propuesto, y dejando al margen aspectos contenidos en dicho documento que ya han sido estudiados en el apartado anterior. El resultado de dicho estudio es el siguiente:

— La corrección del tipo de capitalización que se contempla se basa en datos de una tabla que ha sido anulada por Sentencia del Tribunal Supremo, y que no ha sido sustituida por ninguna otra. El técnico que suscribe considera que no concurren en el inmueble

a expropiar circunstancias de usos y aprovechamientos que hagan precisa una corrección del tipo de capitalización que implique aumentar el resultado del valor de capitalización de la renta, como se pretende, porque los valores resultantes en la tasación contemplada en el Proyecto de Expropiación contra el que se alega no se separan significativamente a la baja respecto del precio de mercado del suelo rural sin expectativas urbanísticas. Más bien resultaría al contrario, y de ello la necesidad de aplicar una corrección al tipo de capitalización que reduzca el resultado del valor de capitalización de la renta, pues el valor final del suelo contemplado en Proyecto de Expropiación es de 112.850,04 €/ha, que es muy superior a los siguientes valores:

+ Los precios unitarios que contempla el último «Resultado de la encuesta de precios de la tierra en Andalucía» -elaborado por el Servicio de Estudios y Estadísticas de la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía- para una explotación similar a la considerada para el inmueble valorado -aceituna de mesa en la provincia de Sevilla- son de 22.606 €/ha como máximo, 18.831 €/ha como más frecuente y 15.759 €/ha como mínimo.

+ El valor de referencia del inmueble determinado por la Dirección General del Catastro, que por su definición no superará al valor de mercado, asciende a 15.637,60 €, que equivale a un valor unitario de 10.287,22 €/ha.

+ Aplicando lo establecido en los apartados 2 y 3 del art. 23 del TRLCI, en la disposición segunda de la Orden de 14 de octubre de 1998 sobre aprobación del módulo de valor M y del coeficiente RM y sobre modificación de ponencias de valores, y en el Documento Resumen de la Ponencia de Valores de El Viso del Alcor, resulta que el valor de mercado se podría calcular como el doble (la inversa del coeficiente RM) del valor catastral de los inmuebles. El vigente valor catastral del inmueble a valorar asciende a 769,57 €. Aplicando ese método de cálculo, el valor de mercado de la finca resultaría 1.539,14 €, que equivale a un valor unitario de 1.012,53 €/ha.

— El técnico que suscribe considera que el inmueble a expropiar no se ubica en un entorno de singular valor ambiental o paisajístico, porque no son terrenos que por sus valores ambientales, culturales, históricos, arqueológicos, científicos y paisajísticos, son objeto de protección por la legislación aplicable y, ni es un espacio incluido en la Red Natura 2000. Por ello no procede aplicar el factor corrector u3 por ubicación en entornos de singular valor ambiental o paisajístico.

— Se propone una valoración alternativa, que denomina como «valoración para sistema general cementerio», de la que resulta un valor unitario de 656.094,98 €/ha. El técnico que suscribe considera que dicha valoración es de forma palmaria contraria a los criterios de valoración contenidos en el TRLSRU y en el RVLS, pues en esencia considera unas expectativas urbanísticas que no están contempladas en la ordenación urbanística.

Con motivación en todo lo anterior, el técnico que suscribe propone que la alegación objeto de este apartado debe ser desestimada.

5.3.— Por último se solicita que «en caso de no ser atendida la pretensión anterior, sirva aceptar la posibilidad de obtener los terrenos a través de la técnica de la ocupación directa prevista en el art. 117.1 de la LISTA».

Como se ha mencionado en el apartado 5.1 anterior, el artículo 36 de las NNSSPM dispone que el suelo con destino a sistemas generales será adquirido por la Administración actuante responsable de la ejecución de cada actuación de acuerdo con la legislación aplicable a cada caso. Según el artículo 42 del TRLSRU, la expropiación por razón de la ordenación urbanística puede aplicarse para las finalidades previstas en la legislación reguladora de dicha ordenación, de conformidad con lo dispuesto en el TRLSRU y en la LEF. La aprobación de los instrumentos de ordenación urbanística que determine su legislación reguladora conllevará la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación, cuando dichos instrumentos habiliten para su ejecución y esta deba producirse por expropiación. Según el artículo 115 de la LISTA, el suelo destinado a sistemas generales y locales se obtiene mediante expropiación forzosa u ocupación directa cuando, entre otros supuestos, no estén incluidas o adscritas a sectores o unidades de ejecución, y no se prevea en el instrumento de planeamiento su obtención mediante transferencias de aprovechamiento. La ampliación del Cementerio Municipal prevista en las NNSSPM está entre esos supuestos. Según el artículo 117 de la LISTA, los terrenos destinados a dotaciones podrán obtenerse mediante su ocupación directa a cambio del reconocimiento a su titular del derecho a integrarse en una unidad de ejecución con exceso de aprovechamiento urbanístico objetivo. En las NNSSPM no se contempla ninguna unidad de ejecución con exceso de aprovechamiento urbanístico objetivo en la que integrar los terrenos destinados a la ampliación del Cementerio Municipal, por lo que no cabe la ocupación directa y sólo queda utilizar la expropiación forzosa para su adquisición.

Con motivación en todo lo anterior, el técnico que suscribe propone que la alegación objeto de este apartado debe ser desestimada. (sic)»

— Visto que en el informe emitido por el Arquitecto Municipal de este Ayuntamiento, en fecha 24 de agosto de 2022, con C.V. ALFCCMTMKHTMRS5J93M9DADKKGK, se ha informado sobre la continuación del procedimiento, y resultando que existe una discrepancia con el informe emitido por la Secretaría General de este Ayuntamiento, en fecha 25 de enero de 2022, con C.S.V. CAMqWHIT-BUDixs8h/RPeDw==, en cuanto al órgano al que corresponde resolver la aprobación del expediente de expropiación. Y considerando que el importe total del valor de los bienes a expropiar que se contempla en el proyecto de expropiación forzosa es inferior al 10 por ciento de los recursos ordinarios del presupuesto general de este Ayuntamiento, y no supera la cuantía de 6 millones de euros, y que en dicho informe emitido por la Secretaría General se pronuncia, en la consideración jurídica tercera, apartado número 3 denominado «órgano competente», que el órgano competente para adoptar los acuerdos del procedimiento de expropiación es la Alcaldía-Presidencia, en virtud de lo dispuesto por la disposición adicional segunda, apartados 1 y 2, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y por tener el Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, aprobado por el Decreto 26 de abril de 1957, carácter supletorio respecto a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

— Considerando que con el acuerdo de aprobación del expediente de expropiación forzosa se entenderá cumplido el trámite de declaración de la necesidad de ocupación en virtud del artículo 60 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa, (en adelante LEF) - interpretado según el Capítulo II del Título II de la LEF-, y del artículo 120.2 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, (en adelante LISTA).

— Considerando la semejanza entre el procedimiento legalmente previsto para la delimitación de unidades de ejecución y el procedimiento que se está siguiendo para la aprobación del expediente de expropiación forzosa, por lo que quedará determinada la declaración de la necesidad de ocupación con la delimitación del ámbito efectuada en este procedimiento, en virtud del artículo 119.2 de la LISTA.

— Considerando que la resolución aprobatoria del expediente de expropiación urbanística tramitado por el procedimiento de tasación conjunta implica, en virtud del artículo 121.1 de la LISTA, la declaración de urgencia de la ocupación de los bienes y derechos.

— Considerando que, en virtud del artículo 121.2 de la LISTA, tras el pago o depósito del importe de la valoración establecida por el órgano competente al aprobar el proyecto de expropiación por tasación conjunta, la Administración podrá proceder a la inmediata ocupación del bien, sin perjuicio de que puedan seguir tramitándose los oportunos procedimientos respecto a la fijación del justiprecio.

— Visto que el expediente consta la correspondiente retención de crédito, suscrita por el Interventor General en fecha 4 de noviembre de 2022.

— Vista la propuesta de resolución PR/2022/2526, de 7 de noviembre de 2022, fiscalizada favorablemente con fecha de 9 de noviembre de 2022.

Por todo ello, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y disposiciones concordantes, dicto la siguiente:

Primero.— Desestimar las alegaciones presentadas por Mercedes Benítez García, en fecha 2 de julio de 2022, con registro número 2022-E-RE-3227, y ello por la motivación contenida en el informe emitido por el Arquitecto Municipal en fecha 24 de agosto de 2022, con C.V. ALFCCTMKHTMRS5J93M9DADKGGK, que se ha reproducido anteriormente.

Segundo.— Aprobar el expediente de expropiación forzosa, mediante tasación conjunta, de terrenos para completar la ampliación del Cementerio Municipal de El Viso del Alcor prevista por la ordenación urbanística, y con ello el proyecto de expropiación forzosa redactado y suscrito por el Arquitecto Municipal de este Ayuntamiento en fecha 25 de mayo de 2022, con C.V. 93HR3ZHKAMZ-D99RH9JAQWJLZJ. En virtud del artículo 121 de la LISTA, dicha aprobación implica la urgencia de la ocupación.

Tercero.— Disponer que se proceda a la notificación del presente decreto a los titulares de bienes o derechos que figuran en el expediente, otorgando un plazo de 20 días, contados a partir de la fecha de notificación, durante el cual podrán manifestar por escrito ante este órgano su disconformidad con la valoración establecida en el expediente aprobado. Si no se formulase oposición en plazo contra la valoración establecida, se entenderá aceptada la que se fijó en el acto aprobatorio del expediente, entendiéndose determinado el justiprecio definitivamente y de conformidad, sin perjuicio de los recursos que legalmente procedieran.

Cuarto.— Disponer que se proceda a la publicación del presente decreto en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento, y en su portal de transparencia.

Quinto.— Disponer que se proceda a la mayor brevedad a realizar los pagos o depósitos, según proceda en cada caso, de los importes de las valoraciones establecidas en el expediente de expropiación aprobado.

Sexto.— Disponer que, tras la realización de los pagos o depósitos, se proceda a la mayor brevedad a la ocupación de los bienes, sin perjuicio de que puedan seguir tramitándose los oportunos procedimientos respecto a la fijación del justiprecio.

Séptimo.— Comunicar la presente resolución a las unidades administrativas de urbanismo, de secretaría, de intervención y de tesorería de este Ayuntamiento, para su conocimiento y que sean realizadas las pertinentes actuaciones para su cumplimiento en sus correspondientes ámbitos funcionales.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa, según los artículos 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP) y 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, (en adelante LBRL). Por ello, podrá ser recurrida potestativamente en reposición ante el mismo órgano que la dicta, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Sevilla. No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto. El plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes desde la notificación de la resolución. Transcurrido dicho plazo, únicamente podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión. El plazo para la interposición del recurso contencioso-administrativo es de dos meses desde la notificación de la resolución. Todo ello según los artículos 123 y 124 de la LPACP, 52 de la LBRL y 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Lo que se hace público para general conocimiento

En El Viso del Alcor a 9 de noviembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Gabriel Antonio Santos Bonilla.

6W-7320

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