



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Miércoles 18 de septiembre de 2019

Número 217

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la empresa Sevilla Nervión Courier,
S.L., con vigencia en los términos establecidos en el artículo 4
del texto convencional 3

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Empleado Público:
Bases de la convocatoria para la cobertura de puestos de
trabajo adscritos al proceso de segunda actividad para laborales
y funcionarios de carrera. 22
Nombramiento de personal eventual. 25

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 12/16; número 2: autos 232/18;
número 3: autos 402/15; número 4: autos 119/19; número 6:
autos 34/17 26

AYUNTAMIENTOS:

- Gines: Convocatoria para la provisión de tres plazas de Policía
Local 29
- La Puebla del Río: Ordenanza municipal de convivencia
y civismo. 29

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Sevilla Nervión Courier S.L.
Expediente: 41/01/0144/2019
Fecha: 1 de agosto de 2019.
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.
Destinatario: José Hidalgo Jiménez.
Código 41100972012019.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Sevilla Nervión Courier, S.L. (Código 41100972012019), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos establecidos en el art. 4 del texto convencional.

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

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

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

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Sevilla Nervión Courier, S.L. (Código 41100972012019), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos establecidos en el art. 4 del texto convencional.

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

En Sevilla a 1 de agosto de 2019.—El Delegado Territorial, Francisco Javier Loscertales Fernández.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEVILLA NERVIÓN S.L. AÑOS 2019, 2020 Y 2021

Capítulo I. Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional:

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de los trabajadores/as de la Empresa Sevilla Nervión Courier S.L. que desarrollan su trabajo dentro de los centros de trabajo en la provincia de Sevilla.

Artículo 2. Ámbito territorial:

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en Sevilla que la empresa Sevilla Nervión Courier S.L. posee en la actualidad o que puedan crearse durante su periodo de vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal:

Este convenio colectivo de empresa afectará a la totalidad de los trabajadores actuales de Sevilla Nervión Courier S.L. y a los que durante su vigencia pudieran ingresar o ser contratados en la misma.

Artículo 4. Ámbito temporal:

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio se aplicarán con efectos 1 de enero de 2019, excepto aquellas en que se fije otra fecha.

La vigencia del presente Convenio es de tres años, es decir, será efectivo desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre 2021.

Artículo 5. Denuncia y prórroga:

La denuncia del presente Convenio Colectivo será efectuada por cualquiera de las partes legitimada para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores a su finalización. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obli-gacional, hasta que sea sustituido por otro.

La denuncia, deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a las otras organizaciones si lo hubiera, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prorrogas efectuada conforme al párrafo precedente; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo en la Ley.

En el plazo máximo de tres meses se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de 14 meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Artículo 6. *Compensación y absorción:*

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

Artículo 7. *Garantía «ad personam».*

En caso que la empresa subrogara a trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, estos complementos pasarán a consolidarse como salario base, complemento puesto, parte proporcional de pagas extraordinarias, complemento horario especial y complemento personal.

Igualmente, a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la empresa vengán realizando una jornada efectiva de inferior a la aquí pactada, le será respetada a título personal.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad:*

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible. No obstante, si por la autoridad laboral competente se anulara alguna de sus cláusulas, la Comisión Negociadora subsanará, en el plazo que marque dicha autoridad, un nuevo acuerdo respecto a lo anulado.

Artículo 9. *Normas subsidiarias.*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Transportes de Mercancía por Carretera y demás legislación laboral o convencional aplicable.

Capítulo II. Organización del trabajo en la empresa

Sección I – Principios Generales

Artículo 10. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes Legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el artículo 64.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Se permite la movilidad funcional según indican los artículos 22 y 39 del ET entre puestos de trabajo/niveles dentro del mismo grupo profesional, estando enmarcada la decisión en las facultades de organización de la Empresa, quien deberá comunicar a los representantes de los trabajadores, dichos cambio y el motivo que justifica tal decisión. En cada caso el trabajador no dejará de percibir el complemento de puesto de trabajo que tuviera para pasar a percibir el del nuevo puesto de trabajo donde se integra, si éste fuera inferior, salvo que se dé la circunstancia contemplada en el apartado 4 de este artículo.

Los trabajadores que, como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su nivel por un periodo superior a seis (6) meses durante un año o a ocho (8) durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso a percibir las diferencias salariales correspondientes con efecto retroactivo.

Si por circunstancias perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 12. *Desarrollo de la actividad laboral.*

Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la Autoridad Laboral, con independencia de donde se desarrolle la actividad que se realizara en las poblaciones, distritos, zonas, sectores o puestos de trabajo que la empresa indique dentro del ámbito de la misma y adscritos al centro de trabajo que corresponda.

La adscripción a un determinado centro de trabajo y la asignación de los puestos de trabajo responderán a criterios de eficacia productiva, pudiendo variarse en cualquier momento en base a la producción existente.

Los centros de trabajo deberán ajustarse a las obligaciones fijadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Respecto a la calidad de trabajo, y, considerando que el tipo de actividad desarrollada de distribución postal depende, en cuanto a la captación de clientes, continuidad de los mismos y por tanto el mantenimiento de los puestos de trabajo del cumplimiento de los plazos pactados con los clientes, el personal igualmente se ajustará de forma estricta a las disposiciones que la empresa le indique, siempre y cuando no contravenga la legislación vigente.

La conducta laboral tendrá además la exigencia impuesta en la relación cliente-destinatario evitando cualquier tipo de conducta que pudiera redundar negativamente en la continuidad de los clientes.

Artículo 13. *Plantilla y sistema de clasificación profesional.*

Será facultad de la empresa determinar la plantilla necesaria en cada momento.

A los efectos del presente Convenio colectivo, se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica con base técnica y organizativa emanada de la negociación colectiva, por la que se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales.

Los trabajadores serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales que desarrollan o sea necesario desarrollar en cada momento en el seno de la empresa y a las normas que se establecen en el presente sistema de clasificación profesional, siendo el instrumento conforme el cual aquellas deben ser definidas.

El instrumento a través del cual quedara fijado el conjunto de funciones o especialidades funcionales que determinan la adscripción a un grupo profesional será la descripción de puesto de trabajo.

En el contrato de trabajo se fija el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional. Con carácter general, el trabajador desarrollara las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte dentro de su ámbito de responsabilidad.

Factores y elementos que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

- **Competencia:** Determina la globalidad de experiencia y conocimientos técnicos y de gestión requeridos para el desempeño adecuado del puesto de trabajo. Constituyen sus elementos los siguientes: conocimientos y experiencia, mando e integración y capacidad.
- **Complejidad:** Determina los requerimientos del puesto que permiten la identificación, definición y solución a los problemas que se le presentan. Constituyen sus elementos los siguientes: marco de referencia y dificultad de los problemas a los que hace frente.
- **Responsabilidad:** Determina la aportación del puesto de trabajo a la empresa y la contribución a sus resultados. Constituyen sus elementos los siguientes: la autonomía y la incidencia.
- **Experiencia:** Determina el grado de experimentación en el puesto de trabajo y las responsabilidades del mismo, por el desempeño en anteriores etapas, otras experiencias profesionales, prácticas en otras empresas o experiencia demostrable por acciones de voluntariado.
- **Desarrollo profesional:** Determina los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones asignadas y en el principio de adecuación al puesto de trabajo en el que se desarrolla la actividad. Entre ellos las características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño conforme a los perfiles de puestos en los que así se establezca.

Definición de grupos profesionales:

Grupo profesional I: Personal Superior y Técnico.

- Nivel II: Mando Intermedio:

Se incluyen en este grupo los puestos de trabajo que realizan funciones compuestas por actividades complejas, con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia en el nivel de autonomía y responsabilidad, sujetos a políticas funcionales o principios de gestión, dirigiendo, normalmente, un conjunto de procesos que suponen una actividad técnica o profesional especializada.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados en sus áreas o divisiones.

- Nivel III: Técnico/ Encargado de Oficios Varios.

Se incluyen en este grupo los puestos de trabajo que realizan tareas de integración, coordinación y supervisión de procesos heterogéneos, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, directos o indirectos. Incluyéndose también la realización de tareas y funciones que, aun siendo homogéneas y sin implicar mando, tengan un alto grado de contenido intelectual, sean especialmente complejas o impliquen el establecer o desarrollar programas o técnicas, con la única sujeción a instrucciones generales o principios funcionales.

Normalmente, las funciones a desarrollar requieren conocimientos equivalentes a titulación FP 2, BUP, COU, con un periodo de prácticas o experiencia profesional, así como cursos de especialización.

Grupo profesional II: Personal Administrativo.

- Nivel I: Oficial Primera/Comercial.

Se incluyen en este grupo los puestos de trabajo que realizan tareas de integración, coordinación y supervisión de procesos homogéneos, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, directos o indirectos. Incluyéndose también la realización de tareas y funciones que, aun sin implicar ordenación del trabajo, tengan un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas para la consecución de sus objetivos.

Normalmente, la responsabilidad asumida exige conocimientos o formación a nivel de un FP 2, Ciclo formativo de Grado superior específico de la función, con experiencia profesional.

- Nivel II: Auxiliar Administrativo/Ordenanzas.

Se incluyen en este grupo los puestos de trabajo que realizan tareas de planificación y supervisión de procesos que, aun sin tener una responsabilidad directa sobre personas, exijan un alto grado de iniciativa y responsabilidad. El ocupante del puesto ejerce una labor de supervisión del global del proceso o procedimiento. Suele implicar el uso de equipo especiali-

zado y complejo. Esta sujeto a instrucciones, prácticas o instrucciones estandarizadas, con supervisión y ordenes directas del Oficial administrativo sobre el avance del trabajo y resultados.

Grupo profesional III: Personal de Movimiento:

- Nivel I: Encargado o Jefe de Equipo.

Se incluyen en este grupo a los puestos de trabajo que según sus funciones profesionales propias son aquellas que es su desempeño programan y ejecutan su trabajo. En su actividad profesional se desarrollan actividades de naturalezas específicas y un conocimiento adecuado de todas las actividades relacionadas. Asimismo, se caracteriza esta función profesional por la labor de coordinación de un equipo homogéneo de trabajadores.

Las repuestas profesionales a las dificultades, problemas o imprevistos que se puedan plantear es su desempeño profesional son normalmente repuestas que previamente han de ser conocidas o aprendidas entre un abanico limitado.

El nivel de Autonomía se halla enmarcado dentro de procedimientos de trabajo conocidos que pueden y deben solucionar los posibles problemas que se puedan plantear. Dicho nivel de autonomía está encuadrado dentro de esas directrices que pueden ser variadas, si bien han de ser supervisadas con posterioridad.

- Nivel II:

- Conductor de 1.^ª:

Se incluyen en este grupo los puestos de personal de servicios que conducen vehículo ligero de cuatro ruedas cuya masa máxima autorizada no exceda de 7.500 kg y que posean e vigor el carné C1 y el CAP (Certificado de Aptitudes Profesionales), y su trabajo consiste es la realización de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería. El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Encargado o Jefe de Equipo correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.

- Conductor Vehículos Ligeros:

Se incluyen en este grupo los puestos de personal de servicios que conducen vehículo ligero de cuatro ruedas cuya masa máxima autorizada no exceda de 3.500 kg, y su trabajo consiste es la realización de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería. El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Encargado o Jefe de Equipo correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.

- Mensajeros Triciclos Eléctricos:

Se incluyen en este grupo los puestos de personal de servicios que conducen Vehículo Triciclo Eléctrico, y su trabajo consiste es la realización de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería. El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Encargado o Jefe de Equipo correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.

En estas tres categorías, los servicios a efectuar son, por propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.

El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden, debiendo reparar los errores de entrega que le sean imputables.

- Mozos de Almacén:

Se incluyen en este grupo a los profesionales que en su desempeño ejecutan actividades operativas estandarizadas en los almacenes o centros de trabajo el movimiento interno de material y mercancía, reposición y que pueden requerir para su desempeño el uso y control de maquinarias herramientas y equipo, con cierto grado de autonomía.

Dada la naturaleza de las funciones profesionales de este nivel se encuadra dentro de instrucciones y procedimientos de trabajo estandarizados, en la que se indica el tipo y volumen de trabajo desarrollar, que requieren una iniciativa muy normalizada, reportando cualquier situación que se aparte de la norma.

Los problemas planteados a los titulares de estos puestos presentan situación muy semejantes, en las que las soluciones requiere la elección entre cosas aprendidas.

- Nivel III. Andarines:

Se incluyen en este grupo los puestos de trabajo que se encargan de procesos y funciones que, aun realizándose bajo instrucciones precisas, requieren de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con una ejecución autónoma de las tareas y que exigen, de manera habitual, iniciativa y razonamiento autónomo por parte de los encargados de su ejecución. Los puestos de trabajo encuadrados en este grupo están sujetos a supervisión directa sobre el avance del trabajo y sus resultados por parte del superior.

Capítulo III. Contrataciones

Artículo 14. *Contrataciones.*

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuara en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa y bajo el principio de igualdad de oportunidades.

Todo aspirante podrá ser sometido a un reconocimiento médico previo o en el primer mes después de la contratación, al ser necesario determinar la aptitud del trabajador al puesto de trabajo a desarrollar.

Dentro de la actividad normal de la empresa se identifica como contrato por servicio determinado el vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de servicios entre la empresa y el cliente; siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice en forma exclusiva o preferente para dicho cliente.

Este tipo de contrato se puede extender a más de un cliente, siempre haciendo referencia a esta circunstancia y que el trabajador no sobrepase la jornada ordinaria establecida. Estos contratos, denominados de multiservicios, han de formalizarse por escrito e identificar suficientemente con precisión y claridad los servicios objetos del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

Artículo 15. *Periodo de prueba.*

En los contratos de trabajo podrá estipularse un periodo de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones:

Grupos 1: 6 meses.

Grupos 2: 2 meses.

Grupos 3: 1 mes.

Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.

El trabajador percibirá durante este periodo la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

Transcurrido el periodo de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuara en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en su contrato de trabajo.

El trabajador que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedara igualmente sujeto al periodo de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba siempre que hubiese transcurrido mas de un año entre su cese y la nueva alta y lo hiciese desempeñando funciones distintas.

Artículo 16. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, están obligados a ponerlo en conocimiento mediante escrito a los representantes legales de la empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos 1: 2 meses.

Grupos 2: 15 días.

Grupos 3: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la requerida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

En el momento de causar baja el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, telefonía, material de seguridad, etc..., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación, en un plazo no superior a 15 días.

En el caso de producirse el cese efectivo del trabajador sin haber sido entregados los bienes propiedad de la empresa y en uso del trabajador, la empresa descontara el valor de los bienes calculados a valor de compra. En caso específico de teléfonos, Smartphone o PDA, se descontara de la liquidación el coste telefonía o datos que haya producido.

Artículo 17. *Promoción.*

La promoción profesional se efectuara con arreglo a criterios objetivos de idoneidad y capacidad en relación al puesto de trabajo a cubrir, sin criterios discriminatorios de ningún tipo.

Capítulo IV. Jornada

Artículo 18. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas/semanales de trabajo efectivo, de promedio en computo anual. Se establece en 1.800 horas año.

Se respetaran las jornadas parciales de trabajo efectivo que estuvieran en vigor a la firma de este Convenio y que existan por pactos o contratos individuales.

La dirección de la empresa, en la distribución de la jornada, podrá concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año teniendo en cuenta:

Respeto a los periodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Se comunicara al trabajador con un preaviso mínimo de 7 días, el día y la hora de la prestación de trabajo, así como la justificación del cambio.

Jornada de lunes a sábado

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días consecutivos interrumpido que, como regla general.

- Personal de tráfico:

El horario será flexible, de la mañana y tarde, a pactar semanalmente, entre la empresa y los trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio.

Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse en la central, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

El trabajador deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se computara en las siguientes jornadas.

- Mensajeros y Andarín:

Después de cada período de cuatro horas de conducción interrumpida en vías interurbanas el mensajero o conductor, tendrá derecho a un período de descanso de 30 minutos que se computará como si fuera de trabajo efectivo.

Después de cada período de dos horas interrumpida en vías interurbanas el andarín, tendrá derecho a un período de descanso de 10 minutos que se computará como si fuera de trabajo efectivo.

- Restante personal:

Regirán los horarios que se pacten anualmente.

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral, con los días hábiles, inhábiles, festivos, jornada semanal y horarios del centro, el cual se exhibirá en el tablón de anuncios dentro del mes de enero.

Artículo 19. *Festivos y domingos.*

Por la naturaleza de la prestación de servicios de nuestra empresa todos los trabajadores deberán prestar sus servicios en los festivos y domingos en los departamentos que deban prestar servicio.

Para la distribución de trabajo en los días festivos y/o domingos en los que por la naturaleza del servicio que presta la empresa, sea necesario trabajar, solo aquellos departamentos que presten servicio a nivel nacional, se dará prioridad para la prestación del servicio a los trabajadores que se presenten como voluntarios. Si con estos no fuera suficiente, se procederá a sorteo entre el resto de los trabajadores que estuvieran facultados para el servicio a prestar. En caso de no cubrirse el servicio con trabajadores voluntarios, y una vez realizado el sorteo, será obligatoria la asistencia a trabajo en festivo y/o domingo de aquel trabajador que haya sido asignado por dicho sorteo.

Cuando excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, o en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a compensar al trabajador por un periodo de descanso igual a las horas trabajadas en festivo y/o domingo incrementadas en un 75%, o abonarlas como horas de trabajo más el incremento del 75%.

Artículo 20. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de 30 días naturales para todos los trabajadores que tenga un año, como mínimo, de antigüedad en la empresa. De ser menor la antigüedad se disfrutará de 2,5 días naturales por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el empresario y los trabajadores o sus representantes de los trabajadores. Caso de no llegarse a un acuerdo respecto a las fechas, los trabajadores, de forma rotativa, podrán elegir el 15 días entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siendo los restantes 15 días, disfrutados en el resto año salvo en periodo de mayor actividad productiva.

La empresa deberá comunicará al trabajador, con 2 meses de antelación, la fecha concreta en que disfrutará las vacaciones

Los periodos de disfrute de vacaciones serán rotativos, previa negociación a nivel de centro de trabajo.

Las vacaciones deberán de ser solicitadas antes del 1 de marzo de cada año.

Las vacaciones se retribuirán al mensajero, a la media de lo efectivamente cobrado en los 6 meses anteriores a su disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato derivada del parto o de la maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de dichas situaciones, inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal sobrevenida antes del inicio de la fecha de las vacaciones asignadas, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las mismas en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los días de vacaciones anuales no podrán ser compensados en metálico, salvo en el caso de cese del trabajador en la empresa o excedencia.

La empresa podrá excluir como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la misma, en concreto los periodos de campaña navideñas.

El cuadro de distribución de las vacaciones se exhibirá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones, al término de su periodo ordinario de descanso.

Capítulo V. Régimen de Trabajo de Andarines, Mensajeros o Conductores

Artículo 21. *Régimen de trabajo para mensajeros y conductores.*

Contenido de la prestación para mensajeros y conductores, consiste en la realización personal de servicios de recogida, tramite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el jefe de tráfico o personas encargadas de la asignación de servicios, fijos o esporádicos, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.

Los servicios a efectuar son, por la propia actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.

El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden, debiendo reparar a su cargo, dentro o fuera de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables.

Artículo 22. *Forma de la prestación.*

El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, así como los realizados a través de seguimiento on-line como APP, Smartphone o PDA's. El mensajero podrá solicitar copia de la hoja de liquidación en la que conste el número de albaranes para su posterior comprobación, firmándose el recibo por parte de la empresa sin que esto suponga la aceptación del contenido de los mismos hasta su comprobación.

El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro.

El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado o situación que le retrase o impida realizar el servicio de la forma acordada, para esta circunstancia utilizara los medios de seguimiento on-line como APP, Smartphone o PDA's y la llamada telefónica a la empresa para garantizar la correcta comunicación de las incidencias.

Es facultad de la empresa la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios, el trabajador informara a la empresa de cualquier notificación del cliente respecto a la forma de prestación de los servicios, calidad de los mismos o cualquier otra circunstancia que ayude a la mejora del servicio al cliente.

Artículo 23. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá de manera gratuita al personal que por su trabajo lo necesite, de las prendas de trabajo detalladas a continuación. La entrega se realizara al inicio de la relación laboral y cada vez que por razones de deterioro de las prendas y útiles sea necesario:

- 1 chaqueta.
- 1 traje de lluvia.
- 2 polos o camisetas de verano.
- 1 chaleco.
- 1 albaranera.
- 1 mochila.

El uso de uniforme y distintivos será obligatorio durante la jornada laboral.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 24. *Retribución salarial.*

Estará comprendida por todos o algunos de los conceptos siguientes:

- Salario base: Será el mismo dentro de cada grupo profesional para todos los niveles. Remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.
- Complemento personal: Se incluye el importe de condiciones ad personam. Tiene carácter de consolidable.
- Complemento horario Nocturno. Todos aquellos trabajadores cuya jornada, toda o parte de ella, se encuentre comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas, tendrán un complemento no consolidable, que se calculara incrementando en un 15% el salario base y el complemento de puesto de trabajo, correspondiente a las horas realizadas en horario especial. Este complemento solo se pagara durante el periodo de tiempo en que el trabajador realice horario comprendido en el intervalo indicado.

Mejora voluntaria, complementos por cantidad, de trabajo o productividad: Se establecen para retribuir una mayor cantidad de trabajo o productividad alcanzada, y son entre otros, pluses de actividad, primas, bonus, incentivos. No tienen carácter de consolidables. Se incluye la producción de los mensajeros y conductores realizada de más sobre su facturación mínima/mes.

27.1 Retribuciones Andarines:

Salario base + complemento personal si existiera + complemento personal si existiera + prorrata proporcional de pagas extraordinarias.

1. Parte proporcional de pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias serán 2 al año. Cada una de ellas será equivalente al salario base mensual del trabajador categoría andarín. Las pagas extraordinarias serán prorrateadas mensualmente, con lo que su importe mensual corresponderá a 1/6 del salario base mensual.

27.2 Retribuciones mensajeros y conductores

Salario base + complemento personal si existiera + complemento personal si existiera + prorrata de pagas proporcionales extraordinarias.

1. Parte proporcional de pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias serán 2 al año. Cada una de ellas será equivalente al salario base mensual del trabajador categoría andarín. Las pagas extraordinarias serán prorrateadas mensualmente, con lo que su importe mensual corresponderá a 1/6 del salario base mensual.

Artículo 25. *Retribución del personal restante.*

El personal restante percibirá la retribución mensual bruta que se especifica por grupos profesionales y puestos de trabajo en el anexo 1. Las cantidades indicadas corresponden a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcional.

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos al año equivalentes a la retribución mínima garantizada o salario base en todas las categorías.

Las gratificaciones extraordinarias se prorratearán obligatoriamente de forma mensual.

Artículo 27. *Forma de pago.*

El pago de las retribuciones se efectuara por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente, dentro de la primera semana del mes natural siguiente.

En el supuesto de ingreso a cuenta el resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

Artículo 28. *Fijación tablas salariales.*

Tablas salariales.

- Para el primer año de vigencia del convenio (1 de enero a 31 de diciembre 2019), se establece como referencia las tablas salariales que quedan fijadas según las retribuciones de cada categoría profesional según el anexo I Retribuciones por unidad de obra.

- Para el segundo año de vigencia del convenio (1 de enero a 31 de diciembre 2020) se establecerá el incremento del IPC Real del año 2019, aplicadas las subidas en las tablas salariales anexo I y que se abonará las diferencias con carácter retroactivo desde el 1 de enero a 31 de diciembre 2020 una vez publicado el IPC Real.
- Para el tercer año de vigencia del convenio (1 de enero a 31 de diciembre 2021) se establecerá el incremento del IPC Real del año 2020, aplicadas las subidas en las tablas salariales anexo I y II y que se abonará las diferencias con carácter retroactivo desde el 1 de enero a 31 de diciembre 2021 una vez publicado el IPC Real.

Capítulo VII. Permisos, licencias y extinción del contrato de trabajo

Artículo 29. Permisos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y aportando, en todo caso, el correspondiente justificante, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Dos días naturales por nacimiento de hijo. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se disfrutará de la forma siguiente: dos días naturales por desplazamiento hasta 100 km., tres hasta 200 y cuatro para más de 200 km.
- 3) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves diagnosticadas por los Servicios Públicos de Salud, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de 24 horas o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador comunicara a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizara los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continua hospitalizada.

Los dos días naturales citados podrán ampliarse a cuatro días naturales cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: dos días naturales por desplazamiento hasta 100 km., tres hasta 200 y cuatro para más de 200 km.

No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliara a seis días naturales.

- 4) Durante un día hábil por traslado de su domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.
- 5) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- 6) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido. A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equipararan las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho.

Grados de afinidad y consanguinidad:

- 1.º grado: Padres, suegros, hijos, yerno/nuera (titular/cónyuge).
 - 2.º grado: Abuelos, hermanos, cunados, nietos (titular/cónyuge).
 - 3.º grado: Bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos (titular/cónyuge).
 - 4.º grado: Primos (titular/cónyuge).
- 7) Cuando por razón de enfermedad del trabajador, este precise la asistencia a los servicios públicos de salud en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, 8 horas anuales, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación. Se concederá dos permisos anuales para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de dieciséis años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.
 - 8) Un día al año, o parte proporcional de llevar menos de un año, por asuntos propios o personales con un preaviso de 48 horas de antelación que no podrán disfrutarse en diciembre, ni se podrán acumular a vacaciones, salvo acuerdo entre las partes, y en cualquier caso se respetara un máximo de un 10% de trabajadores/as por departamento o centro de trabajo. Queda a discrecionalidad de la empresa, la posibilidad de superar los máximos expresados si la operativa lo permite. En caso de concurrir varias licencias en el mismo momento solamente se aplicara la de máxima duración.
 - 9) Para la renovación del permiso de conducir (para la categoría de mensajeros y conductores): 1 día.

Artículo 30. Lactancia.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 31. Licencias sin sueldo.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: ser solicitado con una antelación mínima de 7 días, no unirlos a vacaciones ni a puentes y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formule, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso de trabajo.

Artículo 32. *Excedencias.*

Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores/as con un año de servicio, podrán solicitar con un mes de antelación la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se podrá producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de un mes.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo profesional, y si en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. En cualquier caso la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causara baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Durante el periodo de excedencia el trabajador no podrá realizar trabajos en empresas del mismo sector de actividad o que, siendo de otro sector, pudieran ser competencia, salvo previa autorización escrita de la empresa. El incumplimiento de esta cláusula anulará el derecho de reingreso del trabajador, dándose por terminada la relación laboral por incumplimiento contractual del trabajador.

Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, 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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con el trabajador.

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o habitual por cuenta propia.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causara baja definitiva en la empresa.

Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 33. *Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad que sean mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este Artículo, tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, este periodo adicional de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podían disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma interrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente Artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La persona debidamente acreditada como víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato durante un periodo de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días interrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores hasta seis años, o de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Este periodo se ampliara en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo VIII. Faltas y sanciones

Artículo 34. Régimen de faltas y sanciones.

Es facultad de la dirección de la empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal afectado por el ámbito de este Convenio, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el mismo y, en su defecto, en el Estatuto de los trabajadores.

Las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada dicha conducta en las que aquí se detallan.

Clases de faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificaran, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

42.1 Faltas leves.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- b) El retraso injustificado, desobediencia, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.
- c) La falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- d) No cursar en el tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- e) Ausencias sin justificación por un día.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta cuatro veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a dos días de jornada laboral ordinaria.
- g) El abandono del servicio durante la jornada sin causa fundada, incluso cuando sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas de cada caso.
- h) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de la empresa, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves danos a los mismos o a terceros.
- i) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores/as.

42.2. Faltas graves.

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- a) La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores compañeros y/o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
- c) Ausencias sin justificación por dos días, sean o no consecutivos, durante un periodo de treinta días.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre cinco y nueve veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a tres días de jornada laboral ordinaria, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) El abandono del servicio durante la jornada sin causa justificada, cuando el mismo provoque cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda ser o sea causa de accidente.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) El encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.

- h) La negligencia que pueda causar graves danos en la conservación de los locales, vehículos, material o documentos de los servicios.
- i) La inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de danos graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- j) La utilización, cesión, o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una transgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual.
- k) El acceso no justificado por personal sin titulación médica a los datos o historiales médicos de los empleados, así como su utilización, tratamiento, cesión o difusión.
- l) La negligencia en la custodia de los anteriores datos de carácter médico que facilite su difusión indebida.
- m) Realizar trabajos particulares dentro de las instalaciones de la empresa, así como emplear herramientas de la misma para usos propios.
- n) No prestar servicio con uniforme o material corporativo entregado al trabajador/a cuando se este obligado a ello y se disponga de los medios necesarios para su uso.
- o) La negativa injustificada a asistir a cursos de formación cuando estos sean obligatorios y coincidentes con la jornada de trabajo.
- p) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerara abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido por este convenio, el ET o demás leyes vigentes del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado.
- q) La embriaguez o toxicomanía no habituales durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.
- r) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado, siempre y cuando no tenga el carácter de muy grave.
- s) La comunicación de dos faltas leves similares, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

42.3. Faltas muy graves.

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- a) La violación del secreto de la correspondencia postal, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquier acto que suponga infidelidad en su custodia.
- b) A los anteriores efectos, se entenderán como actos de infidelidad en la custodia de los envíos todas aquellas conductas que, teniendo en cuenta el sistema de trabajo de cada puesto, impliquen desidia o negligencia en la custodia.
- c) La grave y culpable insubordinación individual.
- d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito este o no relacionado con el servicio, siempre y cuando exista condena y la conducta pueda implicar para la empresa la desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, cuando la duración de la condena sea superior a seis meses.
- e) El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.
- f) Ausencias sin justificación durante más de dos días, sean o no consecutivos, durante un periodo de treinta días.
- g) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante diez o más días en un periodo de treinta días, o durante más de veinte días en un periodo de noventa días.
- h) El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la empresa a estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos.
- i) Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de los clientes de la misma.
- j) El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.
- k) Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros trabajadores/as.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga y la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores/as.
- m) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de las tareas desarrolladas en la empresa, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica en esta materia.
- n) El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien este obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con animo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.
- o) La representación de los trabajadores/as mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los art. 64 y 65 del Estatuto de los trabajadores, sobre todas aquellas respecto de las que la empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.
- p) La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquel.
- q) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerara, a estos efectos, como falta grave.
- r) El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.

- s) A título ilustrativo, se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por un trabajador a otro, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada ni tolerada por la persona destinataria. La conducta deberá ser de carácter objetivamente grave, capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.
- t) Se incluyen en este tipo disciplinario las conductas consistentes en acoso sexual ambiental, entendiéndose por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable.
- u) En todo caso durante el procedimiento se garantizara el derecho a la confidencialidad y a la no-represalia contra el denunciante.
- v) La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- w) La utilización, cesión o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una transgresión grave de la buena fe contractual.
- x) Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa, o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.
- y) La embriaguez o la toxicomanía habitual durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.
- z) La comunicación o cesión de datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas, en los términos fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.
- aa) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.
- bb) Asimismo, se consideraran constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el art. 54 del Estatuto de los trabajadores/as.
- cc) La no comunicación de forma fehaciente a la empresa de la retirada del permiso de conducción, anulación del seguro o cualquier otra causa que incapacite al trabajador a realizar su trabajo con plenas garantías legales, jurídicas, de prevención de riesgos laborales y penales para el trabajador o terceras personas.
- dd) El incumplimiento por parte del trabajador o la no comunicación a la empresa de los riesgos laborales o penales practicados por el trabajador u observado en otros trabajadores, proveedores y colaboradores, que puedan suponer un riesgo para el trabajador, otros trabajadores, proveedores, colaboradores, terceras personas o los propios intereses de la empresa. De forma no excluyente el incumplimiento de las obligaciones y/o incurrir en alguna de las prohibiciones expresas del Artículo 59 de este Convenio.

Artículo 35. Sanciones.

- a) Por falta leve, amonestación por escrito.
- b) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, o despido.

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 cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX. Discriminación, discapacidad, igualdad, medio ambiente, prevención de riesgos y disposiciones varias

Artículo 36. Cláusula de no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en la legislación vigente, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

Artículo 37. Personas con discapacidad.

Cuando la empresa emplee un número de trabajadores/as fijos que excedan de 50 se obliga a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla o, de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente, de las que se informara a la representación de los trabajadores/as.

La empresa siempre que disponga de un puesto de trabajo vacante al que se pueda adaptar el trabajador/a con discapacidad, ocuparan al trabajador/a con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física, psíquica y/o sensorial por otras razones, la Empresa, existiendo puesto vacante, procurara el mejor acoplamiento del trabajador.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinara por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 38. Víctimas de violencia de género.

En los casos en que la empresa disponga de varios centros de trabajo situados, cada uno de ellos, en localidades distintas, la persona víctima de violencia de género, debidamente acreditada mediante la correspondiente orden de protección o excepcionalmente, en tanto tal orden no se haya dictado, a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, previa solicitud, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido este periodo, la trabajadora deberá optar entre el regreso a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 39. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria 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, acreditando esta circunstancia, y que no desempeñe actividad retribuida.

En aquellas dependencias, secciones o unidades productivas o comerciales en las que coincidan en el tiempo y/o en el horario de reducción de jornada varios trabajadores/as, preservando en todo caso el derecho a tal reducción, se establecerá, procurando el acuerdo con y entre los mismos y atendiendo las circunstancias concurrentes, como dejar cubiertas las necesidades de servicio.

Artículo 40. *Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género.*

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa. El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la dirección de la empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Solo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de los trabajadores/as.

A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equipararán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda.

La empresa se compromete al cumplimiento estricto de toda la normativa y legislación en Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

Artículo 41. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos, se adoptará una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de la empresa en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la dirección de la empresa, como del Representante de los trabajadores/as, por ello existirá un Delegado de Medio Ambiente, que será el Representante Legal de los trabajadores/as y no dispondrá de crédito horario propio para el desempeño de sus funciones.

Sus funciones y competencias son:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
6. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.
7. Recibir la información medioambiental que se entregue a al representante de los trabajadores/as.

Capítulo X. De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

Artículo 42. *Acción Sindical.*

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. Dispondrán de 16 horas mensuales que podrán acumularse trimestralmente las horas de los distintos miembros de Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

El abono de dichas horas se efectuará a razón del promedio de retribuciones percibidas en los últimos seis meses excluidos gastos de locomoción y gratificaciones extraordinarias.

3. Las Empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador y previa conformidad, siempre, de éste.

4. El representante de los trabajadores deberá comunicarlo a la empresa, por escrito con un preaviso de 24 horas hábiles si el representante va a disfrutar de un número igual o menor a 8 horas. El plazo de preaviso deberá ser de 3 días hábiles si el número de horas a disfrutar es mayor de 8 horas hábiles.

Artículo 43. *De la igualdad.*

La empresa se compromete a evitar cualquier tipo de desigualdad y a procurar la paridad en la contratación, esforzándose por igualar la cuota de trabajadores/as en cada categoría profesional.

La empresa se compromete en no diferenciar por razón de sexo, tendencia sexual, religión ni cualquier otro condicionante a sus trabajadores/as, garantizando la igualdad de condiciones económicas de contratación o promoción.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con el representante de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el Artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir la empresas y cuya finalidad es facilitar a esta última la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007:

- Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

- Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrá consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

Competencias de la empresa y los Representante de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación e informar al Representante de los trabajadores sobre los resultados del mismo.

Igualmente les informaran sobre los contenidos del Plan y sus objetivos, así como de las medidas previstas para alcanzar los mismos.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará al Representante de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución.

El Representante de los trabajadores en cada una de las fases de información citadas, podrá, si lo consideran oportuno, emitir un informe al respecto.

Se recomienda la creación de una comisión paritaria específica en materia de igualdad.

Toda referencia a trabajador en este convenio se entenderá hecha tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Artículo 44. *Formación profesional.*

La formación continua en la empresa se programará con el fin de:

- Favorecer el desarrollo profesional y personal de los trabajadores en el marco de la sociedad del conocimiento.
- Contribuir a la eficiencia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- Facilitar la adaptación a los cambios motivados por las nuevas formas de organización del trabajo, así como por los procesos de innovación tecnológica o estandarización.

- Contribuir a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad comercial y de servicios desplegada por la empresa, así como el incremento de la productividad.
- Se informará a la representación social de las acciones formativas a realizar.

La empresa elaborará anualmente un plan de formación que contemplara los siguientes extremos:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de selección y puestos de trabajo a los que se dirigen.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartir las acciones formativas.
- La formación on-line o presencial.

Artículo 45. *Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo.*

Es un procedimiento interno e informal, ágil, rápido, que debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo que en consecuencia, las actuaciones podrán ser orales o escritas.

Se inicia con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de RRHH.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa. La finalidad del expediente es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado.

En el supuesto de no presentación de denuncia; RRHH ante la existencia de indicios, sospechas, asomos, atisbos, manifestaciones o señales de acoso sexual, cualesquiera que fuera su origen o condición, podrá solicitar a la persona directamente afectada que la presente; con el fin de activar el protocolo de actuación y contribuir a averiguar los hechos que se pretenden esclarecer.

Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

La empresa quedará exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El protocolo no observará más formalidades que las siguientes:

- Dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
- Practicar cuantas diligencias puedan considerarse para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- El proceso deberá estar substanciado en un máximo de 10 días.
- La resolución del expediente informativo se ajustará a las circunstancias analizadas en cada caso.
- La finalidad del presente proceso es la prevención del acoso sexual por lo que no sustituye los procedimientos legales establecidos.

Modo de realizar la denuncia:

- Las denuncias podrán dirigirse a RRHH.
- El e-mail realizado por la persona directamente afectada a RRHH será suficiente para la apertura de expediente informativo.
- Consientes pues de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Por ello, las partes suscriben el presente protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso sexual en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa, con arreglo a los siguientes:
 - Principios generales:
 1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquel, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso sexual.
 2. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este protocolo.
 3. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Artículo 46. *Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso moral en el trabajo.*

Pretende ser el primer instrumento en la empresa para combatir desde la prevención secundaria las situaciones de acoso moral y otros conflictos relacionados.

Para ello es necesario realizar en primer lugar una aproximación al laberinto conceptual.

- No es acoso moral:
 - El estrés.
 - Los diferentes tipos de conflictos.
 - Los problemas de liderazgo.
 - Las agresiones puntuales.
 - Otras formas de violencia.

- Las malas condiciones de trabajo.
- Las contrariedades profesionales.
- El ejercicio de la autoridad.
- Diferencias entre agresión y acoso:
 - La agresión es:
 - Pública.
 - Intensa.
 - Abierta.
 - Visible.
 - Aguda.
 - Es una confrontación que transgrede las normas públicas de comportamiento.
 - El acoso es:
 - Privado.
 - Sostenido.
 - Insidioso.
 - Sutil.
 - Encubierto.
 - Solapado.
 - Prolongado.
 - Genera evitación.
 - Transgrede un código ético.
- Listado de actitudes hostiles mas frecuentes:
 - Retención de información útil y necesaria para realizar el trabajo.
 - Obstrucción a las tareas.
 - Ausencia de órdenes explícitas para realizar el trabajo.
 - Uso de mensajes contradictorios.
 - Contestación y rechazo de las decisiones.
 - Es imposible detectar que hay que hacer en concreto y como hay que hacerlo.
 - Se facilitan informes negativos o de ineficacia, incapacidad o motivación negativa.
 - Se rechaza la comunicación y el contacto directo.
 - Difusión de rumores malintencionados.
 - Atentar contra la reputación.
 - Obviar información derivada de las reuniones.
 - Criticas injustificadas.
 - Ataques a creencias religiosas y opiniones políticas.
 - Agresión física.
 - Amenazas verbales, intimidaciones.
 - Intolerancia de naturaleza sexista o racista.
 - Desprestigio público.
 - Gestos con clara connotación sexual.
 - Burlas por una enfermedad, generando la creencia de que padece una enfermedad mental.
 - Insultos verbales.
- Factores de riesgo psicosocial:
 - Definición rol: ambigüedad y conflictos de rol.
 - Bajo apoyo social.
 - Trabajo aislado.
 - Baja calidad del liderazgo.
 - Inseguridad: contractual, retributiva, horarios.
 - Baja influencia sobre el trabajo.
 - Falta de comunicación.
- Aspectos necesarios en un proceso de acoso moral:
 - Frecuencia.
 - Duración.
 - Intención.
 - Focalización.
 - Sutileza.
 - Poder asimétrico.
 - El hostigador del acoso moral es el causante real, propio y directo del acoso.
- Trastornos:
 - Ansiedad.
 - Depresión.
 - Insomnio.

- Aislamiento.
- Estrés.
- Obligaciones de la empresa:
 - Respetar y proteger la dignidad y la integridad física y moral de sus trabajadores.
 - Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - Evaluar los riesgos laborales.
 - Aplicación de medidas para eliminar o reducir los factores de riesgo.
- Definición de acoso moral:
 - El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con el cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.
- Objeto de la práctica del acoso moral:
 - Intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que presenta el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.
- No toda disputa o divergencia es un acoso moral:
- Problema:
 - Son divergencias en las que hay contraposición real de intereses (tangibles), necesidades y/o valores.
 - La satisfacción de las necesidades de una parte impide la satisfacción de las de la otra.
- Pseudo conflictos:
 - Son divergencias en las que las partes creen tener intereses, necesidades y/o valores antagónicos. Se tratan de prejuicios, malentendidos, desconfianza y mala comunicación.
- Conflictos latentes:
 - Existe divergencia de intereses pero las partes no son conscientes de ello, o no quieren hacerlo evidente al otro.
- Falso acoso moral:
 - La producción intencionada de síntomas físicos o psicológicos desproporcionados o falsos, motivados por incentivos externos.
 - Suelen ser personas con un sentido idealizado de la justicia, solitario, aislado y con un desarrollo afectivo muy pobre.
 - Pueden ser extremadamente insolidarios y tramposos.
 - Los malos siempre son los demás. Pero son convincentes y no se deterioran desde el punto de vista intelectual, lo que hace muy difícil al principio distinguir entre una reivindicación justa y una obsesión enfermiza. Una vez que han caído en ella, también es muy difícil hacerles desistir.
- Sobre el protocolo de actuación:
 - Es un procedimiento interno e informal, ágil, rápido, que debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo que en consecuencia, las actuaciones podrán ser orales o escritas.
 - Se inicia con la denuncia de acoso moral ante el Departamento de RR.HH.
 - La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.
 - La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa. La finalidad del expediente es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso moral denunciado.
 - En el supuesto de no presentación de denuncia; RR.HH ante la existencia de indicios, sospechas, asomos, atisbos, manifestaciones o señales de acoso moral, cualesquiera que fuera su origen o condición, podrá solicitar a la persona directamente afectada que la presente; con el fin de activar el protocolo de actuación y contribuir a averiguar los hechos que se pretenden esclarecer.
 - Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el Artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).
 - La empresa quedara exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.
 - Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.
- El protocolo no observara más formalidades que las siguientes:
 - Dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
 - Practicar cuantas diligencias puedan considerarse para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
 - El proceso deberá estar substanciado en un máximo de 10 días.
 - La resolución del expediente informativo se ajustara a las circunstancias analizadas en cada caso.
 - La finalidad del presente proceso es la prevención del acoso moral por lo que no sustituye los procedimientos legales establecidos.
- Modo de realizar la denuncia:
 - Las denuncias podrán dirigirse a RR.HH.
 - El e-mail realizado por la persona directamente afectada a RR.HH será suficiente para la apertura de expediente informativo.
 - Conscientes pues de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar

todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso moral en el ámbito laboral.

- Por ello, las partes suscriben el presente protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa, con arreglo a los siguientes:

- Principios generales:

1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquel, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso moral.
2. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso moral son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este protocolo.
3. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso moral, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Artículo 47. *Seguro de accidentes de trabajo.*

Las empresas contratarán a favor de sus trabajadores un seguro con capitales asegurados de 25.000 EUR para el caso de muerte y 30.000 eur para el caso de invalidez permanente y absoluta para todo trabajo.

Este seguro cubrirá el riesgo de accidente de trabajo y será independiente de las prestaciones derivadas de la pertenencia al régimen general de la Seguridad Social.

Las primas derivadas de la contratación del seguro serán a cargo de la empresa que asumirá exclusivamente dicha obligación.

El pago de los capitales asegurados será de cuenta de la compañía aseguradora.

Artículo 48. *Complemento IT.*

En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal (I.T.), por enfermedad los trabajadores percibirán los siguientes complementos sobre la prestación de la Seguridad Social:

- Por la primera y segunda vez que, durante el año, el trabajador cause baja por enfermedad común la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 60 % de la base reguladora del mes anterior desde el día de la baja hasta el decimoquinto día.
- A partir del decimosexto día la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 75 % de la base reguladora del mes anterior.
- A partir de la tercera vez que, durante el año, el trabajador cause baja por enfermedad, no le será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior quedando sujeto a la normativa que le fuere de aplicación sobre esta materia.
- Los trabajadores que se encuentren en incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora del mes anterior desde el primer día de la baja.

Artículo 49. *Suspensión del permiso de conducción.*

Cuando a un mensajero o a un conductor le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su trabajo) producirá los siguientes efectos:

El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del servicio hasta un máximo de 90 días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la seguridad social.

Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador, la empresa ofrecerá voluntariamente al trabajador/a al que se le haya suspendido el permiso y siempre que el trabajador/a este capacitado para desempeñarlo, pudiendo el trabajador/a aquel aceptarlo o rechazarlo según le convenga. Si lo acepta realizara el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo. Si no lo acepta operará la suspensión descrita anteriormente. Estas situaciones tendrán una duración máxima de 90 días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso. Llegado el día 91 sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad de cumplimiento de la prestación laboral.

Si antes de transcurrir dicho plazo el trabajador recuperase su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones de su puesto de trabajo originario.

El trabajador se obliga a comunicar por escrito a la empresa, en el primer momento de que le sea comunicada la suspensión del permiso de conducción, aunque esta no sea efectiva en el momento de la primera comunicación y quepa derecho a recurso o impugnación.

Capítulo XI. Interpretación del Convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos

Sección I

Artículo 50. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley en particular de las siguientes:

- a) Conocer y resolver las cuestiones que le sean cometidas en materia de aplicación e interpretación de las materias reguladas en el presente convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo.
- c) Conocer y resolver las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente del Estatuto de los Trabajadores.

- d) Conocer y resolver sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o sobre inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo.
- e) Como tramite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, pusieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el artículo 59 de este Convenio Colectivo que se haya emitido resolución o dictamen.

Artículo 51. *Composición.*

Estará compuesta, de forma paritaria, por un representante de la parte empresarial, y un por el Sindicatos firmante en este caso U.G.T., pudiendo las partes designar asesores, que tendrán voz pero no voto.

Cuando se trate de resolver cuestiones sobre la adaptación, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, se incorporarán a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

La Comisión Paritaria podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, comisiones de trabajo específicas.

Artículo 52. *Procedimiento.*

Las reuniones se llevarán a cabo mediante convocatoria que podrán efectuar cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido al domicilio de cada Organización consta en este Convenio Colectivo, remitido por fax o correo electrónico.

Entre la recepción y la fecha de celebración de la reunión deberá mediar como máximo ocho días laborales.

Constituida la Comisión Paritaria en la misma se designarán, de entre los vocales asistentes, un Presidente y un Secretario de cada sesión.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesaria y podrán determinar sus normas de funcionamiento.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por la vía de implicación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En cuanto a los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en el seno de dicha comisión, se acuerda el sometimiento al procedimiento de Mediación dentro de los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecido mediante el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA) publicado en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 48, de fecha 23 de abril de 1996, según Resolución de fecha 3 de abril de 1996.

Las propuestas de solución que ofrezca los mediadores a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo. Si la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para la solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SERCLA para que lo resuelva en vía arbitral.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede de la UGT, calle Blas Infante núm. 4, piso 1.º.

Toda notificación que deban dirigirse las partes se realizaran por escrito, incluyendo el fax y el correo electrónico, a las direcciones indicadas a continuación:

UGT:
Calle de Blas Infante núm. 4.
41011- Sevilla.
sevillaftcm2ugt@yahoo.es
Sevilla Nervión Curier S.L.
Carretera Sevilla – Málaga km 0 (CTM) parcela A3.
cristina@barreraasesor.es

Las notificaciones efectuadas en estos domicilios se entenderán bien realizadas salvo por escrito, fax, o e-mail; cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio hubiese dado a conocer a los restantes su cambio de domicilio, con una antelación mínima de 7 días respecto a la fecha en que deba surtir efecto.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2019 (MENSUAL) Y GRUPOS DE COTIZACIÓN

— Grupo profesional I: Personal Superior y Técnico.

Grupo	Grupo	Cotización
• Nivel I:		
1 Mandos Intermedio	1.159,12 €	03
• Nivel II:		
2 Técnicos/Encargados de Oficios Varios	1.077,36 €	03

— Grupo profesional II. Personal Administrativo.

Grupo	Grupo	Cotización
• Nivel I:		
3 Oficial Primera/Comercial	1.052,37 €	05
• Nivel II:		
4 Auxiliar/ Ordenanza	900,00 €	07

— Grupo profesional III. Personal de Movimiento.

Grupo	Grupo	Cotización
• Nivel I:		
4 Encargado de Jefe de Equipo	996,76 €	08
• Nivel II:		
4 Conductor de 1. ^a	1.028,00 €	08
4 Conductor de Vehículo Ligero	900,00 €	08
5 Mensajeros Triciclos Eléctricos	900,00 €	08
5 Mozo de Almacén	900,00 €	08
• Nivel III:		
5 Mensajero	900,00 €	08
• Nivel IV:		
5 Andarín	900,00 €	08

36W-5897

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Empleo Público

(Autorizado por resolución 3754/2019, de 22 de julio).

Por resolución de Presidencia de la Corporación 3754/19, de 22 de julio, se aprueban las Bases que regulan la convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo adscritos al proceso de Segunda Actividad para el personal laboral fijo y funcionario de carrera, cuyo contenido se transcribe a continuación:

BASES QUE REGULAN LA CONVOCATORIA PARA LA COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO ADSCRITOS AL PROCESO DE SEGUNDA ACTIVIDAD PARA EL PERSONAL LABORAL FIJO Y FUNCIONARIO DE CARRERA

Primero.— El personal que, cumpliendo los requisitos establecidos en estas Bases, tengan disminuidas las aptitudes físicas o psíquicas necesarias para el ejercicio de sus funciones, previa instrucción del procedimiento oportuno de valoración médica, podrá optar a la situación de segunda actividad. La segunda actividad es una situación especial del funcionario de carrera y personal laboral fijo que tiene por objeto fundamental, garantizar una adecuada aptitud psicofísica para el desempeño de la actividad profesional correspondiente, que evite situaciones de riesgo para la seguridad y salud del personal y/o de terceras personas, y asegure asimismo, la eficacia en el servicio.

Mediante la regulación de esta situación, se compatibilizarán los derechos del personal afectado por la situación especial de segunda actividad con las necesidades y disponibilidades de la Corporación.

Segundo.— *Ámbito personal y requisitos:*

La segunda actividad está dirigida al personal que ostenta la condición de laboral fijo o funcionario de carrera de la Diputación Provincial de Sevilla. El acceso a las plazas y puestos objeto de la presente convocatoria no podrá suponer, en ningún caso, promoción profesional.

Para acceder al proceso de cobertura por el procedimiento de segunda actividad deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Ostentar la condición de personal laboral fijo o funcionario de carrera de la Diputación Provincial de Sevilla.
- b) Acreditar una disminución de sus aptitudes psicofísicas que le impida desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo, mediante la documentación que sea aportada voluntariamente por el interesado, que podrá incluir en su caso, la aportación del certificado de discapacidad emitido por los organismos oficiales que acreditan dicha condición.

c) En el caso de personal laboral fijo no podrán acceder a este proceso aquel personal que supere la edad de 60 años y 8 meses. En el del personal funcionario dicho límite de edad se sitúa en los 62 años, con la excepción de aquellos empleados que superando las edades citadas no tengan los periodos previos de cotización necesarios para acceder a la situación de jubilación, debiendo acreditarse mediante el oportuno Informe de Vida Laboral. Dicho límite de edad responde al acuerdo alcanzado con la representación social, correspondiendo el mismo al año anterior al de la edad de acceso a la jubilación parcial o jubilación anticipada, respectivamente, según la normativa vigente.

d) Será requisito indispensable la declaración de la situación de capacidad disminuida, previa valoración médica del Servicio de Prevención y Salud Laboral, mediante informe según el procedimiento de prevención de riesgos laborales para personal empleado especialmente sensible, habilitado a los citados efectos, que incluirá la declaración de aptitud o no para el desempeño profesional de los puestos que se soliciten.

Tercera.— Presentación de solicitudes:

El acceso a este procedimiento será previa solicitud de la persona interesada, a través del formulario del Anexo II, con indicación del cumplimiento de los requisitos y plazas y puestos a los que se opta según Anexo I, acreditando la situación de disminución de la capacidad psicofísica para el desempeño de las funciones de su categoría profesional con la documentación en que fundamente su pretensión. La presentación deberá realizarse en Registro del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Área del Empleado Público, habilitado al efecto, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en la web corporativa (www.dipusevilla.es/E-Tablón).

En la solicitud el personal interesado podrá optar por más de una de las plazas y puestos señalados correspondiente a su grupo profesional o inferior, indicando orden de preferencia que será valorado, teniendo en cuenta el número limitado de plazas y puestos existentes y el dictamen realizado por el Servicio de Prevención y Salud Laboral. En caso de elección de más de una opción por orden de preferencia, el solicitante no podrá renunciar a la ocupación de la plaza y el puesto asignado, siempre que éste se encuentre entre algunos de los seleccionados en la solicitud del interesado/a.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia de la Corporación dictará Resolución declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas. Al objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión de las citadas listas, las personas solicitantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la notificación correspondiente. Dicha notificación se practicará de manera individual, al tratarse de datos especialmente protegidos según disponen los artículos 9 de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y del Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril.

Cuarta.— Categorías y grupos objeto de la convocatoria:

El cuadro de plazas y puestos que se incluyen en esta convocatoria según grupos profesionales, de acuerdo con la negociación efectuada con la representación social en función de su adecuación a las patologías médicas existentes en la Corporación, es el siguiente:

Grupo I/E: Telefonista y Personal de Guarda, Vigilancia y Portería.

Grupo II/C2: Auxiliar Administrativo.

Las plazas y puestos susceptibles de provisión se concretan en Anexo I, con indicación del centro / servicio al que se encuentran adscritos, tanto para personal laboral como funcionario.

Quinta.— Disminución de las aptitudes psicofísicas:

Pasarán a la situación especial de segunda actividad aquel personal empleado que tengan una disminución de las facultades psíquicas o físicas necesarias para el ejercicio de sus funciones que determine una insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las propias de su categoría.

La causa de la disminución de aptitudes será cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico físico o psíquico que presente la persona afectada y así lo estime el Servicio de Prevención y Salud Laboral de la Diputación Provincial de Sevilla.

La duración de estas disminuciones ha de preverse definitiva, o bien que no sea posible que tales disminuciones desaparezcan dentro de los periodos previstos para la Incapacidad Temporal por la normativa vigente.

La evaluación de la disminución será dictaminada conforme a las siguientes reglas:

a) El Servicio de Prevención y Salud Laboral será competente para conocer y resolver sobre la disminución de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de la actividad profesional.

b) Los informes del citado Servicio, vincularán al órgano competente para declarar la situación especial de segunda actividad y adscripción a los puestos asignados.

c) Se garantiza el secreto del informe médico sin que en el trámite administrativo se describa la enfermedad, utilizándose exclusivamente los términos de apto o no apto y, en su caso, las limitaciones existentes. En todo caso, la persona interesada tiene derecho a conocer los informes emitidos por los facultativos. El personal de la Corporación que tenga conocimiento de la tramitación del expediente, guardará secreto respecto de los datos médicos relativos a la salud del personal interesado que pueda conocer con motivo de la tramitación del mismo.

d) A la vista del reconocimiento médico y del resto de documentación obrante en el expediente, el Servicio de Prevención y Salud Laboral emitirá su informe, pronunciándose de forma clara, expresa y concluyente sobre la existencia o no de una insuficiencia o disminución apreciable, y presumiblemente definitiva de las facultades físicas y/o psíquicas necesarias para el pleno desempeño de las tareas propias de la categoría, con indicación de las limitaciones existentes, así como la aptitud o inaptitud para el desempeño de las funciones de la plaza/puesto que se solicita.

Sexta.— Resolución del procedimiento:

El plazo máximo de resolución del procedimiento de declaración de pase a la situación de segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de la actividad profesional y asignación de plazas/puestos en función de los criterios y preferencias solicitados por el interesado, será de cuatro meses desde su iniciación, sin perjuicio de posibles ampliaciones de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Previa la resolución del expediente, en el que deberá constar el informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral y demás informes que desde el órgano encargado de la tramitación deban incorporarse, se dará cuenta al Comité de Prevención y Salud Laboral del resultado del proceso y adscripciones a los puestos objeto de la convocatoria.

En todo caso, se garantizará el secreto del informe médico, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, salvo que la persona interesada autorice expresamente lo contrario.

La Resolución de esta Presidencia que resuelva el procedimiento, en todo caso será expresa y motivada, declarando la situación de segunda actividad y adscripción, en su caso, o denegación de la misma, con indicación de los recursos a que hubiese lugar contra la misma.

Séptima.— *Disposición final:*

En relación con la cualificación profesional para el ejercicio de las funciones que correspondan a la plaza y puesto solicitado por el personal interesado, la Diputación atendiendo a las características de las tareas a desarrollar, podrá incluir en el procedimiento de acceso las pruebas de capacitación o medidas de reciclaje que se consideren convenientes para un desempeño adecuado de las mismas.

Octava.— La presente Resolución se publicará en el e-tablón así como en el «Boletín Oficial» de la provincia.

ANEXO I

Cuadro de plazas/puestos objeto de cobertura por el procedimiento de segunda actividad, con indicación de áreas, centros o servicios a las que están adscritas

Personal funcionario de carrera:

Plaza	Puesto	NCD	Subg.	Categoría	Área	Unidad
160	1513-25	14	C2	Auxiliar Administrativo	Cohesión Social e Igualdad	Drogodependencia y Adiciones
2063	1513-71	14	C2	Auxiliar Administrativo	Cultura y Ciudadanía	Servicios Generales
740	0283-1	13	E	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Régimen Interior	Servicio de Interior
739	0283-2	13	E	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Régimen Interior	Servicio de Interior
737	0283-4	13	E	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Régimen Interior	Servicio de Interior
574	0286-4	13	E	Telefonista	Cultura y Ciudadanía	C.E.P. Blanco White
747	0286-2	13	E	Telefonista	Régimen Interior	Servicio de Interior

Personal laboral fijo:

Plaza	Puesto	Grupo	Categoría	Área	Unidad
962	1239-20	II	Auxiliar Administrativo	Cohesión Territorial	Desarrollo Rural
1577	1239-55	II	Auxiliar Administrativo	Régimen Interior	Servicio de Mantenimiento
1499	0701-4	I	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Cultura y Ciudadanía	C.E.P. Blanco White
1453	0701-5	I	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Cultura y Ciudadanía	C.E.P. Pino Montano
1449	0701-6	I	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Cultura y Ciudadanía	C.E.P. Pino Montano
1663	0701-2	I	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Régimen Interior	Servicio de Interior
1660	0701-3	I	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Régimen Interior	Servicio de Interior
1390	0701-1	I	Personal de Guarda, Vigilancia y Portería	Régimen Interior	Cortijo de Cuarto
1674	0280-2	I	Telefonista	Régimen Interior	Servicio de Interior

ANEXO II

Solicitud de cobertura de plazas/puestos. Convocatoria segunda actividad para el personal funcionario de carrera y/o personal laboral fijo de la Diputación Provincial de Sevilla

Apellido 1: _____

Apellido 2: _____

Nombre: _____

Vinculación:

Táchese con una X lo que proceda.

Laboral fijo

Funcionario/a de carrera

Categoría Profesional: _____

Centro de Trabajo/Servicio: _____

De acuerdo con la convocatoria de fecha _____, aprobada por Resolución de la Presidencia n.º _____, Solicita:
La adscripción por Segunda Actividad a alguno de los puestos siguientes por orden de preferencia:

1 CATEGORÍA:	PLAZA/PUESTO	/	
2 CATEGORÍA:	PLAZA/PUESTO	/	
3 CATEGORÍA:	PLAZA/PUESTO	/	
4 CATEGORÍA:	PLAZA/PUESTO	/	
5 CATEGORÍA:	PLAZA/PUESTO	/	
6 CATEGORÍA:	PLAZA/PUESTO	/	
7 CATEGORÍA:	PLAZA/PUESTO	/	

Al objeto de que sea tenida en cuenta en el proceso de valoración de la situación de Segunda Actividad se adjunta la siguiente documentación:

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5

6

7

Sevilla a _____ de _____ de 2019

EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 13 de septiembre de 2019.—El Secretario General P.D. Resolución 3750/19, de 19 de julio, Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

34W-6493

(Autorizados por resolución 3786/2019 de 26 de julio).

Por resolución de la Presidencia núm. 3786, de 26 de julio de 2019, se nombra personal eventual de la Corporación, en régimen de dedicación plena, al personal que a continuación se relaciona, siendo su efectividad la de la toma de posesión.

Área de Cultura y Ciudadanía:

— Don Juan Manuel Alejos Gala. Asesor Territorial.

Área de Concertación:

— Doña Agripina Cabello Benítez. Asesora Territorial.

(Autorizados por resolución 3947/2019 de 1 de agosto).

Por resolución de la Presidencia núm. 3947, de 1 de agosto de 2019, se nombra personal eventual de la Corporación, en régimen de dedicación plena, al personal que a continuación se relaciona, siendo su efectividad la de la toma de posesión.

Área de Cultura y Ciudadanía:

— Don Juan Carlos González García. Asesor Territorial.

Área de Cohesión Social e igualdad:

— Doña Isabel María Romero Gómez. Asesora Territorial.

Área de Cohesión Territorial:

— Don Juan Lora Martín. Asesor Territorial.

Grupo PSOE:

— Don Narciso Luque Cabrera. Asesor.

(Autorizados por resolución 4014/2019 de 1 de agosto).

Por resolución de la Presidencia núm. 4014, de 1 de agosto de 2019, se nombra personal eventual de la Corporación, en régimen de dedicación plena, al personal que a continuación se relaciona, siendo su efectividad la de la toma de posesión.

Grupo Popular:

— Doña María José Rodríguez Gavira. Asesora.

— Doña Isabel Díaz Cutiño. Asesora.

— Doña María Magdalena Montaña Rodríguez. Asesora.

— Doña Paloma María García Navarro. Asesora.

— Don Juan Pablo Jaime Salvador. Secretario.

Grupo VOX:

— Don. Adrián Trashorras Álvarez. Asesor.

(Autorizados por resolución 4043/2019 de 2 de agosto).

Por resolución de la Presidencia núm. 4043, de 2 de agosto de 2019, se nombra personal eventual de la Corporación, en régimen de dedicación plena, al personal que a continuación se relaciona, siendo su efectividad la de la toma de posesión.

Área de Cultura y Ciudadanía:

— Don José Antonio Mesa Mora. Asesor.

— Don Juan Antonio Fernández Puerto. Asesor.

— Don Manuel Velasco Haro. Asesor.

— Doña Olga Negrón Rojas. Asesora.

— Doña Concepción Caballero Gómez. Secretaria.

(Autorizados por resolución 4113/2019 de 9 de agosto).

Por resolución de la Presidencia núm. 4113, de 9 de agosto de 2019, se nombra personal eventual de la Corporación, en régimen de dedicación plena, al personal que a continuación se relaciona, siendo su efectividad la de la toma de posesión.

Grupo PSOE:

— Doña María Carmen González Ortiz. Asesora.

Las retribuciones anuales correspondientes a la categoría de Asesor/a y Asesor/a Territorial ascienden a la cantidad de 43.362,34€, y las de Secretario/a a 29.246,56€.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 20 de agosto de 2019.—El Secretario General, Fernando Fernández-Figueroa Guerrero, por delegación del Presidente, en virtud de la resolución de la Presidencia núm.3750/19 de 19 de julio.

36W-6530

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4109144S20160000032

Procedimiento: 12/16

Ejecución Nº: 126/2017. Negociado: A

De: D/Dª.: MARIA DOLORES MARQUEZ BORRALLO

Contra: D/Dª.: MONTAJES Y RECUBRIMIENTOS SA

EDICTO

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

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue los autos 12/16, sobre Ejecución de títulos judiciales 126/17, a instancia de MARIA DOLORES MARQUEZ BORRALLO contra MONTAJES Y RECUBRIMIENTOS SA, en la que con fecha 16/7/19 se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

AUTO

Sevilla 16 de julio de 2019

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 29 de noviembre de 2016 se dictó sentencia por la que se declaraba la improcedencia del despido de la señora Márquez acordado por la entidad demandada Montajes y Recubrimientos, S.A. el día 17 de noviembre de 2015.

En ella se imponía la obligación de readmitir a la trabajadora con pago de los salarios de tramitación conforme un salario diario de 53,75 € o al pago de una indemnización de 34.010, 31 € así como se condenaba a la entidad demandada al pago de 8011, 51 € en concepto de salarios impagados.

SEGUNDO.- Mediante diligencia de 4 de abril de 2017 se dictó diligencia ordenación declarando la firmeza de la sentencia.

TERCERO.- Instada ejecución de sentencia mediante escrito de 5 de julio de 2017, se dictó auto de despacho de ejecución de 12 de julio de 2017 siendo citadas posteriormente las partes para comparecencia de no readmisión.

CUARTO.- Celebrada la misma, se dictó auto de 26 de abril de 2018 en virtud del cual se estimaba la prescripción planteada por FOGASA declarándose prescrita la acción para exigir la extinción de la relación laboral y los salarios de tramitación posteriores a la notificación de la sentencia ordenándose la continuación de la ejecución por los trámites de la ejecución binaria en cantidad de 33.757,76 € de principal (25.746,25 € de sabéis de trámite desde el despido hasta la notificación de la sentencia más 8011, 51 € de condena por salarios impagados) más 801,15 euros de intereses y 3375,77 € de costas provisionalmente calculadas.

QUINTO.- Consta dicho auto se interpuso recurso de reposición el 18 de mayo de 2018 por la parte ejecutante considerando indebidamente apreciada la excepción de prescripción.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso se dio traslado a las demás partes quienes no formularon alegaciones quedando el 11 de julio de 2019 pendiente el dictado del presente auto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Debe comenzarse indicando que el FOGASA gozaba de legitimación para recurrir el despacho de ejecución que le fue notificado el día 18 de julio de 2017.

Efectivamente, el FOGASA puede interponer toda clase de recursos contra las resoluciones interlocutorias o definitivas que se dicten (SSTS de 19 de diciembre de 1983, 11 de febrero de 1984; 11 de julio de 1985, etc), dada su peculiar posición de garante legal y la naturaleza pública del patrimonio que esté obligado a defender, y por tener interés legítimo.

El Tribunal Supremo incluso exige que el FOGASA recurra desde el momento en que pueda hacerlo las resoluciones que puedan afectar a su responsabilidad subsidiaria so riesgo de precluir tal posibilidad. En su Sentencia de 12 de julio de 2012 señalaba que:

1) Existe una presunción legal de que, en la ejecución de la sentencia, el organismo tuvo oportunidad de impugnar las correspondientes resoluciones jurisdiccionales.

2) En la fase de ejecución del procedimiento inicial, el Fondo puede oponerse a la ejecución alegando la prescripción de la acción ejecutiva siendo extemporánea la alegación posterior a tal momento.

3) Las resoluciones del proceso de ejecución, en caso de no ser recurridas, adquieren firmeza y fuerza de cosa juzgada respecto del citado organismo público.

4) Pretender alterar tales pronunciamientos después de haber dado lugar a su firmeza, por aquietamiento, es un intento inútil de desconocer el deber de acatar y cumplir las resoluciones judiciales firmes.

El auto no fue objeto de recurso por lo que pasó en autoridad de cosa juzgada formal sin que sea susceptible de ser combatido posteriormente; en este caso en la comparecencia de no readmisión.

SEGUNDO.- Tal extremo determina que el auto que se dictó acto seguido de la comparecencia de no readmisión debió limitarse al contenido del artículo 281 LRJS que es la declaración de extinción de la relación laboral en la fecha la resolución, el pronunciamiento acerca de las percepciones económicas previstas en el artículo 56.1 y 2 LRJS y la condena al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución.

TERCERO.- En consecuencia, debe reponerse el auto recurrido y en su lugar dictar el presente con los siguientes pronunciamientos:

Declaración de extinción de la relación laboral el 26 de abril de 2018.

Condena al pago de indemnización en la cantidad de de 38.296,88 euros.

Condena al pago de salarios de tramitación en la cantidad de 47.891,25 euros.

Debiendo continuarse la ejecución dineraria por los salarios impagados en los términos en que fue despachada (8011,51 euros más intereses del art. 29.3 ET).

CUARTO.- Conforme al art. 191 LRJS contra este auto cabe recurso de suplicación.

PARTE DISPOSITIVA

Se estima el recurso interpuesto con el auto de fecha 26 de abril de 2018 reponiendo el mismo con los siguientes pronunciamientos:

Se declara la extinción de la relación laboral el 26 de abril de 2018.

Se acuerda continuar la ejecución por las siguientes cantidades:

Indemnización en la cantidad de de 38.296,88 euros.

Salarios de tramitación en la cantidad de 47.891,25 euros.

Debiendo asimismo continuar la ejecución dineraria por los salarios impagados en cantidad de 8011,51 euros más los intereses del art. 29.3 ET.

Notifíquese a las partes haciendo saber que el mismo no es firme y contra él cabe interponer recurso de suplicación en el plazo de cinco días.

Lo acuerda y firma, Francisco Hazas Viamonte, Magistrado-Juez de Adscripción Territorial del TSJ de Andalucía. Doy fe.

EL/LA MAGISTRADO/JUEZ

EL/LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.-

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

En Sevilla a 16 de octubre de 2017.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

4W-5428

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 232/2018 Negociado: D

N.I.G.: 4109144S20160006344

De: D/Dª. MACARENA RUBIO MATEOS

Abogado: JOSE ANTONIO LIGENFERT MARAVER

Contra: D/Dª. ANTIGUA COMPAÑIA DE ABASTOS Y POSITO DE SAN BERNARDO SL y FOGASA

Abogado:

EDICTO

D/Dª MARÍA CONSUELO PICAZO GARCÍA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 232/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. MACARENA RUBIO MATEOS contra ANTIGUA COMPAÑIA DE ABASTOS Y POSITO DE SAN BERNARDO SL y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado DECRETO DE 28 DE JUNIO DE 2019, cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

Declarar al/a los ejecutado/s ANTIGUA COMPAÑIA DE ABASTOS Y POSITO DE SAN BERNARDO SL en situación de INSOLVENCIA por un total de 9.209,70 euros en concepto de principal, mas la de 1.847,62 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 de la Ley 36/2011 (LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código « ». Si el ingreso se hace mediante

transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado ANTIGUA COMPAÑIA DE ABASTOS Y POSITO DE SAN BERNARDO SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 28 de junio de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

4W-5455

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 402/2015 Negociado: 1J

N.I.G.: 4109144S20150004272

De: D/Dª. NURIA PEÑA PINO

Abogado: JUAN CARLOS FORTES RUIZ DE MORON

Contra: D/Dª. PILAR ROLDAN ROMAN y PILAR ROLDAN FACILITY SERVICES SL

Abogado:

EDICTO

D/Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 402/2015 a instancia de la parte actora D/Dª. NURIA PEÑA PINO contra PILAR ROLDAN ROMAN y PILAR ROLDAN FACILITY SERVICES SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 12 DE JULIO DE 2019 cuyo Fallo dice:

FALLO

Que estimando la demanda sobre reclamación de cantidad interpuesta por la parte actora frente a la demanda, debo condenar y condeno a la empresa PILAR ROLDAN FACILITY SERVICES SL a que abone a D/Dª. NURIA PEÑA PINO la suma reclamada de 3.779,39 € brutos euros por los conceptos expresados con absolución de PILAR ROLDAN ROMAN por falta de legitimación pasiva.

Y para que sirva de notificación al demandado PILAR ROLDAN ROMAN y PILAR ROLDAN FACILITY SERVICES SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 15 de julio de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-5236

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

N.I.G.: 4109144420170011081

Procedimiento: 1011/17

Ejecución Nº: 119/2019. Negociado: 6

De: D/Dª.: ANGEL GARCIA GONZALEZ

Contra: D/Dª.: LA TAPICHUELA SL

EDICTO

El Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla, hace saber:

Que en este Juzgado se sigue Ejecución 119/19, dimanante de los autos 1011/17, a instancia de ANGEL GARCIA GONZALEZ contra LA TAPICHUELA SL, en la que con fecha 15/7/19 se ha dictado Auto despachando ejecución contra la empresa demandada por la suma 7.370,00 euros de principal mas la cantidad de 2.000,00 euros que se presupuestan para intereses y costas del procedimiento, haciéndoles saber a las partes que contra esta resolución cabe recurso de reposición ante este Juzgado en el plazo de tres días. Y para su inserción y notificación a la demandada LA TAPICHUELA SL en el Boletín Oficial, expido el presente.

En Sevilla a 16 de julio de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Merino Mérida.

4W-5289

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 34/2017 Negociado: J

N.I.G.: 4109144S20130002733

De: D/Dª. ANGEL PELAYO GARCIA

Abogado: FRANCISCO JAVIER GAROÑA FERNANDEZ

Contra: D/Dª. RIALJOMA SL y FOGASA

EDICTO

D/D^a M^a BELEN PASCUAL HERNANDO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 34/2017 a instancia de la parte actora D/D^a. ANGEL PELAYO GARCIA contra RIALJOMA SL y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

DECLARO parte en esta ejecución a ANGEL PELAYO GARCIA en la cantidad no satisfecha por el FOGASA.

Notifíquese la presente resolución

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

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

En Sevilla a 17 de julio de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

4W-5500

AYUNTAMIENTOS

GINES

Teniendo interés este Ayuntamiento en la provisión de tres plazas vacantes, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Agente del Cuerpo de la Policía Local de Gines, mediante una nueva comisión de servicio de carácter voluntario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Todas las personas interesadas podrán presentar solicitud dirigida al señor Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Gines en el Registro General de este Ayuntamiento, sito en Plaza de España, n.º 1, o sede electrónica, en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia. Podrán presentarse en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A la solicitud deberá unirse la siguiente documentación:

1. Fotocopia compulsada del DNI.
2. Fotocopia compulsada de la documentación acreditativa de los méritos que se aleguen.
3. Fotocopia compulsada de la documentación acreditativa de tener la condición de funcionario público, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Agente del Cuerpo de la Policía Local.
4. Informe de conformidad de la Administración Local de procedencia, debidamente firmado por el señor Alcalde-Presidente o Concejal-Delegado que ostente la Jefatura de Personal, en relación a la presente adscripción a este Ayuntamiento en comisión de servicios del funcionario solicitante.

En Gines a 11 de septiembre de 2019.—El Alcalde, Romualdo Garrido Sánchez.

34W-6415

LA PUEBLA DEL RÍO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 1 de abril de 2019, aprobó inicialmente la Ordenanza de Convivencia y Civismo de este Ayuntamiento, fue sometida a información pública, mediante publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 104, de fecha 23 de mayo de 2019, tablón de anuncios y página web.

Habiéndose presentado durante el periodo de exposición pública alegaciones, y posteriormente escrito de renuncia y desistimiento a la tramitación de las mismas, el acuerdo de aprobación inicial se eleva a definitivo y en consecuencia se considera aprobado definitivamente el Texto de la misma, la cual se publica, de conformidad con lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. La presente Ordenanza, entrará en vigor en el plazo de quince días, a partir de la publicación de la misma en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En La Puebla del Río a 11 de septiembre de 2019.—El Alcalde, Manuel Bejarano Álvarez.

ORDENANZA MUNICIPAL DE CONVIVENCIA Y CIVISMO DEL AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DEL RÍO

Exposición de motivos

La convivencia en comunidad es la base del progreso humano e implica la aceptación y cumplimiento de algunas normas sociales, que cambian con el transcurso del tiempo y la evolución de las culturas, y hacen posible el ejercicio de los derechos de cada persona, haciéndolos compatibles con los derechos de los demás. Es obligación de todos los vecinos y vecinas o visitantes actuar cívicamente en el uso de los bienes e instalaciones.

El objetivo principal de esta Ordenanza es el de preservar el espacio público como un lugar de convivencia y civismo, en el que todas las personas puedan desarrollar en libertad sus actividades de libre circulación, de ocio, de encuentro y de recreo, con pleno respeto a la dignidad y a los derechos de los demás y a la pluralidad de expresiones y de formas de vida existentes en La Puebla del Río.

La responsabilidad compartida de hacer ciudad exige seguir unas pautas de comportamiento cívico que permita la libertad de la ciudadanía con el límite del respeto a los demás, que preserven el patrimonio urbano y natural, así como los bienes públicos, y garanticen la convivencia ciudadana en armonía.

El Ayuntamiento de La Puebla del Río con el objetivo de establecer un clima de convivencia y civismo entre sus ciudadanos y ciudadanas, elabora esta Ordenanza como una herramienta más en la lucha contra las actitudes negligentes e irresponsables que deterioran la calidad de vida de todas las personas que habitan en nuestro pueblo. Estas actitudes deben ser corregidas por toda la ciudadanía, y no sólo por parte de la Administración. De la convivencia y el civismo, todos somos responsables.

Así pues, constituye decisión de este Ayuntamiento, y esta Ordenanza la manifestación normativa de ello, disponer de un texto que, a la vez que defina conductas antisociales que degradan la ciudad y deterioran la calidad de vida, tipifique las infracciones y determine las sanciones correspondientes.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Objeto.*

Esta Ordenanza tiene por objeto:

1. La prevención de actuaciones perturbadoras de la convivencia ciudadana y la protección de los bienes públicos de titularidad municipal y de todas las instalaciones y elementos que forman parte del paisaje, patrimonio urbanístico y arquitectónico de La Puebla del Río, frente a las agresiones, alteraciones y usos ilícitos de que puedan ser objeto.

2. Tipificar las infracciones y sanciones que podrían derivar de las actuaciones que por acción u omisión impidan, limiten la utilización de bienes, espacios o servicios públicos u ocasionen daños sobre bienes de dominio públicos.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta Ordenanza será de aplicación en todo el término municipal de La Puebla del Río.

2. Las determinaciones reguladas en esta Ordenanza afectan:

a) A la ciudadanía en general, sean vecinos/as del municipio o transeúntes, cualquiera que sea su situación jurídico-administrativa, por el hecho de ser personas usuarias de las vías, los espacios y los servicios públicos.

b) A las personas titulares y usuarias de espacios privados, en lo que se refiera al comportamiento necesario para mantener la limpieza, salubridad, seguridad y ornato de la ciudad y, en general, a las cuestiones que afecten a las vías, los espacios, los bienes y los servicios públicos, la ciudadanía y el interés general local, todo ello con la finalidad de conseguir una mejor calidad de vida, tanto individual como colectiva.

3. Las medidas de protección reguladas en esta Ordenanza se refieren a los bienes de servicio o uso públicos de titularidad municipal, tales como calles, plazas, paseos, parques y jardines, aparcamientos, fuentes, edificios públicos, mercados, y centros culturales, colegios públicos, cementerios, piscinas, complejos deportivos y sus instalaciones, estatuas y esculturas, bancos, farolas, elementos decorativos, señales viarias, árboles y plantas, contenedores y papeleras, vallas, elementos de transporte, vehículos municipales y demás bienes de la misma o semejante naturaleza; así como instalaciones provisionales o efímeras que se ejecuten con motivo de algún acto o festividad.

4. También están comprendidos en las medidas de protección de esta Ordenanza los bienes e instalaciones de titularidad de otras Administraciones y entidades públicas o privadas que forman parte del mobiliario urbano del municipio de La Puebla del Río en cuanto están destinados al público o constituyen equipamientos, instalaciones o elementos de un servicio público, tales como, vallas, carteles, anuncios, rótulos y otros elementos publicitarios, señales de tráfico, quioscos, contenedores, toldos, jardineras y demás bienes de la misma o semejante naturaleza.

5. Las medidas de protección contempladas en esta Ordenanza alcanzan también, en cuanto forman parte del patrimonio y el paisaje urbanos, a las fachadas de los edificios y otros elementos urbanísticos y arquitectónicos de titularidad pública o privada, tales como portales, galerías comerciales, escaparates, patios, solares, pasajes, jardines, setos, jardineras, farolas, elementos decorativos, contenedores y bienes de la misma o semejante naturaleza, siempre que estén situados en la vía pública o sean visibles desde ella, y sin perjuicio de los derechos que individualmente correspondan a las personas propietarias.

Artículo 3. *Competencia municipal.*

1. Las competencias municipales recogidas en la Ordenanza serán ejercidas por los órganos municipales competentes, bien sea de oficio o a instancia de parte. Constituye competencia de la Administración Municipal:

a) La conservación y tutela de los bienes municipales.

b) La seguridad en lugares públicos, que incluye la vigilancia de los espacios públicos.

c) La disciplina urbanística, a fin de velar por la conservación del medio urbano y de las edificaciones para que se mantengan en condiciones de seguridad, salubridad y ornato público.

2. Las medidas de protección de competencia municipal previstas en esta Ordenanza se entienden sin perjuicio de los derechos, facultades y deberes que corresponden a las personas propietarias de los bienes afectados y de las competencias de otras Administraciones Públicas y de los Jueces y Tribunales de Justicia regulados por las leyes.

3. En aplicación de las medidas establecidas en esta Ordenanza se estará principalmente al restablecimiento del orden cívico perturbado, a la represión de las conductas antisociales y a la reparación de los daños causados. Asimismo se podrán en marcha medidas de fomento de la convivencia.

5. El Ayuntamiento realizará y/o impulsará medidas concretas de fomento de la convivencia y el civismo especialmente destinadas a la infancia, adolescencia y juventud, mediante el desarrollo de programas específicos en los centros docentes.

6. Promoverá la convivencia y el respeto por los diferentes grupos étnicos, culturales y religiosos, a fin de evitar actitudes contrarias a la dignidad personal y comportamientos discriminatorios, especialmente de naturaleza xenófoba, racista o sexista. Consecuentemente, el Ayuntamiento no cederá ni alquilará locales o espacios públicos municipales a las organizaciones cuya ideología sea racista, xenófoba, sexista, fascista o manifiestamente antidemocrática.

7. El Ayuntamiento promoverá campañas informativas para sensibilizar a la población sobre materias de interés público o social tales como el fomento del respeto al medioambiente, la prevención del alcoholismo y la drogadicción, la prevención de la salud y el estímulo de la vida saludable u otras de contenido similar.

Artículo 4. *Convenios.*

1. El Ayuntamiento formalizará Convenios con otras Administraciones o Entidades Públicas y privadas que fomenten tanto la concienciación cívica como la formación, la educación y la adecuación de las actividades privadas a los objetivos que se prevean. A través de los citados Convenios se promoverán las iniciativas ciudadanas que potencien actuaciones cívicas de índole cultural, deportivo y de ocio en los espacios públicos.

2. Se fomentará igualmente el embellecimiento de los espacios públicos y la mejora del medio ambiente urbano.

TÍTULO II. COMPORTAMIENTO CIUDADANO Y ACTUACIONES PROHIBIDAS

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 5. *Derechos y obligaciones de la ciudadanía.*

1. La ciudadanía tiene derecho al buen funcionamiento de los servicios públicos y a que el Ayuntamiento, a través de los servicios municipales, vigile activamente el cumplimiento de la normativa vigente sobre convivencia ciudadana y tramite las denuncias que correspondan, contra las actuaciones que supongan infracción a la misma.

2. En el ámbito de esta Ordenanza, todas las personas tienen derecho a comportarse libremente en los espacios públicos de la ciudad y a ser respetados en su libertad, y a que se les garantice su seguridad, tranquilidad, descanso, salud y un medio ambiente adecuado.

3. En el término municipal la ciudadanía está obligada:

- a) A cumplir las obligaciones y deberes establecidos en las leyes y en las ordenanzas, reglamentos y resoluciones municipales, así como las exhortaciones que en tal sentido se realicen en los bandos municipales.
- b) A respetar y no degradar en modo alguno los bienes e instalaciones públicas y privadas, ni el entorno medioambiental.
- c) A respetar las normas de uso de los edificios, instalaciones, equipamientos y servicios públicos y, en todo caso, las derivadas de Ordenanza.
- d) A respetar la convivencia y tranquilidad ciudadana sin menoscabar los derechos de las personas ni atentar contra su libertad, evitando actitudes, conductas o expresiones que puedan afectar a la dignidad de aquellas. Deberá tenerse especial cuidado y especial consideración en el trato a menores, personas ancianas o afectadas por algún tipo de diversidad funcional.
- e) Recibir la prestación de los servicios municipales de carácter obligatorio en el municipio, en la forma y con los requisitos que establezcan las Ordenanzas municipales o de los Reglamentos reguladores del servicio.
- f) Prestar la necesaria colaboración para el cumplimiento de las normas cívicas y de convivencia ciudadana.

4. El Ayuntamiento dará información a los vecinos y vecinas de sus obligaciones y dispondrá los servicios necesarios para facilitar a las personas afectadas la interposición de denuncias contra los responsables del deterioro de los bienes públicos/privados, o de la alteración de la buena convivencia, según lo establecido en la presente Ordenanza.

Capítulo II. Atentado contra la dignidad de las personas

Artículo 6. *Normas de conducta.*

Queda prohibida toda conducta de desprecio a la dignidad de las personas, así como cualquier comportamiento discriminatorio, sea de contenido xenófobo, racista, sexista, ideológico, religioso o de cualquier otra índole, sea de hecho, por escrito o de palabra, mediante insultos, burlas, molestias intencionadas, coacción psíquica o física, agresiones o conductas análogas. Las víctimas de violencia de género, de violencia racista o de violencia de cualquier índole que atente contra la dignidad de las personas contarán con el apoyo y el asesoramiento preciso por parte del Ayuntamiento.

CAPÍTULO III. DETERIORO DE LOS BIENES

Artículo 7. *Daños y alteraciones.*

Queda prohibida cualquier actuación sobre los bienes protegidos por esta Ordenanza que sea contraria a un uso adecuado de los mismos o implique su deterioro, ya sea por rotura, arranque, incendio, vertido, desplazamiento indebido, colocación de elementos de publicidad, utilización de materiales o sustancias y cualquier otra actividad o manipulación que los ensucie, degrade o menoscabe su estética y su normal uso y destino.

Artículo 8. *Pintadas.*

1. Se prohíben las pintadas, escritos, inscripciones y grafismos con cualquier materia tinta o rayando la superficie en cualesquiera bienes, públicos o privados, protegidos por esta Ordenanza, incluidas las calzadas, aceras, muros y fachadas, árboles, vallas permanentes o provisionales, farolas y señales, instalaciones en general y vehículos municipales, con excepción de los murales artísticos que se realicen con autorización de la persona propietaria y, en todo caso, con autorización municipal expresa.

2. La solicitud de autorización municipal se tramitará y resolverá conforme a lo dispuesto en la legislación urbanística.

3. La Policía Local podrá retirar o intervenir los materiales empleados cuando las pintadas e inscripciones se realicen sin la preceptiva autorización municipal

4. Cuando con motivo de actividades lúdicas o deportivas autorizadas se produzca un deslucimiento por pintadas en cualquier espacio público o elemento existente en la vía pública las personas responsables de las mismas están obligadas a restablecer el estado original del bien o de los bienes afectados.

5. El Ayuntamiento, mediante ejecución subsidiaria, podrá limpiar o reparar los daños causados por la infracción, con cargo a la persona o personas responsables y sin perjuicio de las sanciones correspondientes, resarcándose el Ayuntamiento de los gastos que importe la limpieza o reparación.

6. Cuando un edificio público o elemento del mobiliario haya sido objeto de pintadas, colocación de papeles, rayado o rotura de cristales, pegado de carteles o cualquier otro acto que lo deteriore, el Ayuntamiento podrá imputar a la empresa, entidad o persona

responsable el coste de los correspondientes indemnizaciones y de las facturas de limpieza, reposición y acondicionamiento o restauración a su anterior estado, al margen de la sanción que corresponda.

Artículo 9. Fuentes.

Queda prohibido realizar cualquier manipulación en las instalaciones o elementos de las fuentes, así como bañarse, lavar cualquier objeto, abrevar y bañar animales, practicar juegos o introducirse en las fuentes.

Artículo 10. Árboles, parques y jardines.

1. Se prohíbe talar, romper y zarandear los árboles, cortar ramas y hojas, grabar o raspar su corteza, verter toda clase de líquidos, aunque no fuesen perjudiciales.

2. Se prohíbe, igualmente, esparcir basuras, escombros y residuos en las proximidades de los árboles, plantas y alcorques situados en la vía pública o en parques y jardines, así como en espacios privados visibles desde la vía pública.

3. Las personas usuarias de los jardines y parques deberán respetar las plantas y las instalaciones complementarias, evitar toda clase de desperfectos y suciedades y atender las indicaciones contenidas en los letreros y avisos, así como las que puedan formular los empleados y empleadas municipales y/o agentes de la Policía Local.

4. Está totalmente prohibido en jardines y parques:

- a) Subirse a los árboles.
- b) Arrancar flores, plantas o frutos.
- c) Cazar, matar o maltratar pájaros u otros animales.
- d) Tirar papeles o desperdicios fuera de las papeleras instaladas y ensuciar de cualquier forma los recintos.
- e) Encender o mantener fuego.
- f) El acceso de todo tipo de vehículos o ciclomotores, salvo para vehículos autorizados.
- g) Fumar en zonas infantiles y de colegios y guarderías.
- h) Hacer uso de los juegos en función de las edades, no podrán hacer uso los mayores.

Artículo 11. Papeleras, contenedores y cubas.

1. Está prohibida toda manipulación de las papeleras, contenedores y cubas, ubicados en las vías o espacios públicos, que provoque daños, deteriore su estética o entorpezca su uso. Especialmente queda prohibido moverlos, arrancarlos, incendiarlos, volcarlos o vaciar su contenido en el suelo, hacer inscripciones o adherirles papeles o pegatinas.

2. Los residuos sólidos de pequeño volumen tales como colillas apagadas, cáscaras, chicles, papeles, bolsas, envoltorios y similares, deben depositarse en las papeleras.

3. Se prohíbe dejar en las papeleras materiales, instrumentos u objetos peligrosos.

4. Material a depositar en cubas: Todo, menos material electrónico y electrodomésticos.

Artículo 12. Otros comportamientos en la vía pública.

1. No podrán realizarse actividades u operaciones en las vías y espacios públicos tales como lavado, reparación o engrase de automóviles, vertido de colillas, envoltorios o desechos sólidos o líquidos, vaciado de ceniceros o recipientes, rotura de botellas, u otros actos similares a los señalados.

2. Los ciudadanos y ciudadanas utilizarán las vías públicas conforme a su destino y no podrán impedir o dificultar deliberadamente el normal tránsito peatonal o de vehículos, salvo que se disponga de la autorización pertinente.

3. En aquellos casos, en que los ciudadanos o ciudadanas lleven a cabo conductas incívicas que afecten el normal funcionamiento de los servicios públicos municipales, estos podrán ser desalojados por la Policía Local de los edificios o instalaciones en que se encuentren.

Capítulo IV. Carteles, pancartas y banderolas

Artículo 13. Carteles, adhesivos y otros elementos similares.

1. La colocación de carteles, vallas, rótulos, pancartas, adhesivos, papeles pegados o cualquier otra forma de propaganda o publicidad únicamente se podrá efectuar en los lugares autorizados, con excepción de los casos permitidos por la Administración Municipal.

2. Queda prohibido rasgar, arrancar y tirar a la vía pública carteles, anuncios, pancartas y objetos similares.

3. La colocación de pancartas en la vía pública o en los edificios sólo podrá ser realizada con autorización municipal. En todo caso la autorización se referirá a la colocación de carteles, pancartas y elementos que no dañen ni ensucien la superficie y sean de fácil extracción, con compromiso por parte de quien solicite la autorización de retirarlos en el plazo que se establezca. Se podrán colocar carteles en escaparates, portales y en otros lugares situados en el interior de los establecimientos.

4. Las personas responsables de la colocación serán las personas físicas o jurídicas que consten como anunciadores y sus autores materiales.

5. En cualquier caso las personas responsables están obligadas a la retirada de todos los carteles, vallas y elementos colocados sin autorización. El Ayuntamiento podrá proceder a su retirada de forma subsidiaria y repercutiendo el coste en los responsables, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

Artículo 14. Folletos y octavillas.

1. Se prohíbe esparcir y tirar toda clase de folletos, octavillas o papeles de propaganda o publicidad y materiales similares en la vía y en los espacios públicos.

2. Los repartidores/as de publicidad domiciliaria no podrán colocar propaganda fuera del recinto del portal de los edificios.

3. Las personas titulares de los establecimientos no podrán situar en la vía pública ninguna clase de mobiliario con propaganda publicitaria, salvo autorización municipal expresa.

Capítulo V. Actuaciones ciudadanas

Sección primera.—*Actividades específicas.*Artículo 15. *Ruidos.*

1. Toda la ciudadanía está obligada a respetar el descanso de la vecindad y a evitar la producción de ruidos y olores que alteren la normal convivencia.
2. Con carácter general no se permitirán actividades que generen molestias al vecindario, especialmente en horario nocturno.
3. Sin perjuicio de la normativa sectorial vigente en materia de instalaciones industriales y vehículos de motor, espectáculos públicos y protección del medio ambiente y urbanismo, se prohíbe la emisión de cualquier ruido doméstico o causado en locales y vías públicas que, por su volumen y horario exceda de los límites que exige la tranquilidad pública, especialmente entre las 00,00 horas y las 8,00 horas, así como la emisión de olores molestos o perjudiciales para las personas. Si se trata de obras en domicilios el horario será el establecido para la construcción en la legislación vigente, salvo urgencias.
4. Todas las actividades industriales y comerciales, establecidas en La Puebla del Río están obligadas a adoptar las medidas oportunas para adecuar la producción de contaminación sonora a los límites establecidos en la legislación correspondiente.
5. Las personas conductoras y ocupantes de vehículos se abstendrán de usar a elevada potencia, que altere la tranquilidad pública, los equipos musicales y de radio instalados en los vehículos tanto cuando se hallen estacionados como en circulación.
5. No podrán utilizarse altavoces o amplificadores, tanto en la vía pública como dirigidos a ella, sea en inmueble o vehículo, siempre que exceda de los decibelios permitidos en la legislación vigente, salvo autorización expresa.
6. Los horarios de instalación de las terrazas serán: Entre el 15 de mayo y el 15 de octubre, los laborales, domingos y festivos de 8 a 24 horas y los viernes, sábados y vigilias de festivos, hasta la 1 de la madrugada. El resto del año los laborales, domingos y festivos de 8 a 23 horas y los viernes, sábados y vigilias de festivos hasta las 24 horas.
7. Se promoverán campañas de concienciación en materia de ruidos.
8. La Feria de esta localidad contará con cuatro horas sin ruido en la zona de atracciones durante un día, con el objetivo de que las personas autistas puedan disfrutar de ellas .estas se harán públicas en los medios oficiales del Ayuntamiento.

Artículo 16. *Residuos y basuras.*

1. Los ciudadanos y ciudadanas tienen la obligación de depositar los residuos sólidos en las papeleras y contenedores correspondientes. Se prohíbe arrojar o depositar residuos, desperdicios y cualquier tipo de basuras y escombros en las vías públicas y espacios de uso público, en la red de alcantarillado y en los solares y fincas sin vallar, senderos y barrancos debiendo utilizarse siempre dichos contenedores y/o los lugares específicos para ello.
2. Está prohibido que los ocupantes de edificios viertan a la vía pública cualquier tipo de residuos, incluso en bolsas u otros recipientes, partículas derivadas de la limpieza de cualquier clase de objeto y agua procedente del riego de plantas de balcones y terrazas.
3. La basura domiciliaria y de los establecimientos deberá ser introducida, dentro del horario fijado por el Ayuntamiento, en bolsas que, correctamente cerradas, se colocarán en el contenedor más cercano o, de encontrarse totalmente saturado, en otro contenedor próximo.
4. Queda prohibido depositar en el interior de los contenedores cualquier clase de residuo líquido así como introducir en los contenedores de recogida selectiva materiales de cualquier tipo, diferentes de los expresamente predeterminados o fijados por el Ayuntamiento.
5. Queda prohibido arrojar cualquier tipo de residuos desde los vehículos, ya estén en marcha o detenidos.
6. Está prohibido el desplazamiento de los contenedores del lugar asignado por la Administración municipal.
7. Queda prohibido depositar en los espacios públicos muebles, enseres, objetos inútiles y similares. Las personas que deseen desprenderse de tales elementos lo harán en el Punto Limpio con el que cuenta nuestro municipio.

Artículo 17. *Residuos orgánicos.*

Está prohibido defecar, orinar o escupir en las vías públicas y en los espacios de uso público o privado.

Artículo 18. *Animales.*

1. Los ciudadanos y ciudadanas deberán atender convenientemente a los animales domésticos y, en particular, queda prohibido el abandono de los mismos.
2. Las personas que conduzcan perros u otros animales deberán impedir que éstos depositen sus deyecciones en las aceras, calles, paseos, plazas, parques, jardines y, en general, cualquier lugar dedicado al uso público. Las personas propietarias o responsables de animales deberán recoger los excrementos sólidos que éstos depositen en la vía pública. El incumplimiento de este artículo se basará en las sanciones de la ordenanza específica.
3. Las personas que conduzcan perros por lugares dedicados al uso público deberán llevarlos sujetos con la correspondiente correa o cadena.
4. No podrán efectuarse maltratos o agresiones físicas a los animales.
5. Es de obligado cumplimiento censar a los animales en este Ayuntamiento

Artículo 19. *Fuego y festejos. Manipulación y uso de artificios pirotécnicos.*

Tal como establece la circular de 25 de noviembre de la Delegación del Gobierno en Andalucía, sobre venta y uso de productos pirotécnicos («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 17 de diciembre de 2014, número 245), se prohíbe dicha venta en sitios no autorizados.

Pirotecnia cero. Prohibido en toda la localidad el uso de la pirotecnia, siendo sustituida por la pirotecnia fría, solo lumínica.

Excepcionalmente con motivo de la celebración de las fiestas patronales de la localidad (San Sebastián), se lanzará un solo cohete como preludeo del inicio del encierro (chupinazo).

Sección segunda.—*Obligaciones singulares.*

Artículo 20. *Quioscos, y otras instalaciones en la vía pública.*

1. Las personas titulares de quioscos y de establecimientos con terrazas de uso público y otras instalaciones en la vía pública están obligadas a mantener limpio el espacio que ocupen y su entorno inmediato así como las propias instalaciones.

2. La limpieza de dichos espacios y entorno tendrá carácter permanente y, en todo caso, deberá ser siempre realizada en el momento de cierre del establecimiento.

3. Por razones de estética y de higiene está prohibido almacenar o apilar productos o materiales junto a las terrazas, excluyendo sillas y veladores.

Artículo 21. *Establecimientos abiertos al público.*

1. Las personas propietarias o titulares de establecimientos de pública concurrencia, además de la observancia de otras disposiciones, procurarán evitar actos incívicos o molestos de los clientes a la entrada o salida de los locales.

2. Cuando no puedan evitar tales conductas, deberán avisar a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad para mantener el orden y la convivencia ciudadana colaborando en todo momento con los agentes que interviniere.

3. El desarrollo de la actividad se llevará a cabo con las puertas cerradas para evitar las molestias derivadas por los ruidos generados por la propia actividad y por las personas que concurren a estos establecimientos públicos.

Artículo 22. *Actos públicos.*

1. Las personas organizadoras de actos públicos son responsables de la suciedad o deterioro de elementos urbanos o arquitectónicos que se produzca en los espacios utilizados, estando obligados a su limpieza, reparación o reposición.

2. El Ayuntamiento podrá exigir a dichas personas organizadoras una fianza por el importe previsible de los trabajos de limpieza que se deriven de la celebración del acto. A tal efecto y a fin de que los Servicios Municipales prevean las necesidades de contenedores y la organización de la limpieza, los organizadores lo comunicarán al Ayuntamiento con suficiente antelación a la celebración, quedando dicha fianza a reserva de su liquidación definitiva.

Artículo 23. *Actividades publicitarias.*

El permiso para el uso de elementos publicitarios llevará implícita la obligación de limpiar y reponer a su estado originario los espacios y bienes públicos que se hubiesen utilizado y de retirar, dentro del plazo fijado, los elementos publicitarios y todos sus accesorios.

Artículo 24. *Consumo de bebidas alcohólicas.*

Queda prohibido el consumo de bebidas alcohólicas en la vía pública, con la excepción de los establecimientos y espacios reservados expresamente a esta finalidad como terrazas y veladores, y las autorizaciones que, en su caso, se puedan otorgar con motivo de celebración de fiestas o acontecimientos.

Se promoverán campañas de concienciación en esta materia, habilitando lugares de ocio y tiempo libre para jóvenes.

Artículo 25. *Terrenos, construcciones y edificios de propiedad privada.*

Las personas propietarias de terrenos, construcciones y edificios tienen el deber de mantenerlos en condiciones de seguridad, salubridad y ornato público, estando obligados a realizar las obras y trabajos necesarios para su conservación o rehabilitación a fin de mantener las condiciones de habitabilidad y decoro.

TÍTULO III. RÉGIMEN SANCIONADOR Y OTRAS MEDIDAS DE APLICACIÓN

Artículo 26. *Disposiciones generales.*

1. Sin perjuicio de la calificación penal que pudieran tener algunas de ellas, constituyen infracciones administrativas las acciones y omisiones contrarias a las prohibiciones y obligaciones establecidas en esta Ordenanza.

2. Las infracciones a esta Ordenanza tendrán la consideración de muy graves, graves o leves.

3. Dichas infracciones serán sancionadas por la Alcaldía de La Puebla del Río, atendiendo a su tipificación.

4. Se seguirá procedimiento, separándose la fase instructora y sancionadora.

Artículo 27. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

- a) Perturbar la convivencia ciudadana de forma que incida grave, inmediata y directamente en la tranquilidad y en el ejercicio de derechos legítimos de otras personas, en el normal desarrollo de actividades de toda clase conforme a la normativa aplicable y en la salubridad u ornato públicos, siempre que se trate de conductas no tipificadas en la legislación sobre protección de la seguridad ciudadana.
- b) Romper, incendiar o arrancar o deteriorar grave y relevantemente equipamientos, infraestructuras, instalaciones o elementos de los servicios públicos así como el mobiliario urbano.
- c) Impedir u obstaculizar de forma grave y relevante el normal funcionamiento de los servicios públicos.
- d) Romper o arrancar la señalización pública o realizar pintadas en la misma de manera que impidan o dificulten su visión.
- e) Incendiar contenedores de basura, escombros o desperdicios.
- f) Arrancar o talar los árboles situados en la vía pública y en los parques y jardines.
- g) Cazar y matar pájaros u otros animales
- h) Impedir deliberadamente el normal tránsito peatonal o de vehículos por los paseos y por las aceras y calzadas de las vías públicas.
- i) Realizar actos previstos en esta Ordenanza que pongan en peligro grave la integridad de las personas.
- j) Tirar escombros y/o basuras en zonas agrícolas, barrancos, caminos o senderos.

Artículo 28. Infracciones graves.

Constituyen infracciones graves:

- a) Perturbar la convivencia ciudadana mediante actos que incidan en la tranquilidad y en el ejercicio de derechos legítimos de otras personas, en el normal desarrollo de actividades de toda clase conforme a la normativa aplicable y en la salubridad u ornato públicos, siempre que se trate de conductas no tipificadas en la legislación sobre protección de la seguridad ciudadana.
- b) Obstaculizar el normal funcionamiento de los servicios públicos.
- c) Realizar pintadas sin autorización municipal en cualesquiera bienes públicos o privados.
- d) Deteriorar los equipamientos, infraestructuras, instalaciones o elementos de los servicios públicos así como el mobiliario urbano, incluidas las papeleras y fuentes públicas.
- e) Causar daños en árboles, plantas y jardines públicos, que no constituya falta muy grave.
- f) Arrojar basuras o residuos a la red de alcantarillado y a la vía pública que dificulten el tránsito o generen riesgos de insalubridad.
- g) Portar mechas encendidas o disparar petardos, cohetes u otros artículos pirotécnicos,
- h) Maltratar pájaros y animales.
- i) Dificultar deliberadamente el normal tránsito peatonal o de vehículos por los paseos y por las aceras y calzadas de las vías públicas.
- j) La emisión de ruidos que, por su volumen u horario exceda de los límites establecidos en la normativa sectorial vigente o altere manifiestamente la tranquilidad pública.

Artículo 29. Infracciones leves.

Tienen carácter leve las demás infracciones previstas en esta Ordenanza.

Artículo 30. Sanciones.

1. Las infracciones leves serán sancionadas con multa de 150 a 300 euros.
2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 301 a 1500 euros.
3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 1501 a 3000 euros.

Artículo 31. Reparación de daños.

1. La imposición de las sanciones correspondientes previstas en esta Ordenanza será compatible con la exigencia a la persona infractora de la reposición de la situación alterada por el mismo a su estado originario así como con la indemnización de los daños y perjuicios causados.

2. Cuando dichos daños y perjuicios se produzcan en bienes de titularidad municipal, el Ayuntamiento, previa tasación por los servicios técnicos competentes, determinará el importe de la reparación, que será comunicado al infractor o a quien deba responder por él para su pago en el plazo que se establezca.

Artículo 32. Personas responsables.

1. Serán responsables directos de las infracciones a esta Ordenanza sus autores materiales, excepto en los supuestos en que sean menores de edad o concurra en ellos alguna causa legal de imputabilidad, en cuyo caso responderán por ellos los padres, madres, tutores o quienes tengan la custodia legal.

2. Cuando las actuaciones constitutivas de infracción sean cometidas por varias personas, conjuntamente, responderán todas ellas de forma solidaria.

3. Serán responsables solidarios de los daños las personas físicas o jurídicas sobre las que recaiga el deber legal de prevenir las infracciones administrativas que otros puedan cometer.

Artículo 33. Graduación de las sanciones.

Para la graduación de la sanción a aplicar se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) La reiteración de infracciones o reincidencia.
- b) La existencia de intencionalidad del infractor.
- c) La trascendencia social de los hechos.
- d) La gravedad y naturaleza de los daños causados.

Artículo 34. Procedimiento sancionador.

La tramitación y resolución del procedimiento sancionador se ajustará a lo establecido en la legislación general sobre el ejercicio de la potestad sancionadora.

Artículo 35. Policía Local.

1. En su condición de Policía administrativa, la Policía Local es la encargada de velar por el cumplimiento de esta Ordenanza, denunciar, cuando proceda, las conductas contrarias a la misma y adoptar, en su caso, las demás medidas de aplicación, sin perjuicio de las acciones que puedan desarrollar las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el ámbito de sus respectivas competencias y los posibles convenios que de aplicación y colaboración, en relación con la misma, puedan firmarse.

2. Las y los agentes de la autoridad exigirán en todo momento el cumplimiento inmediato de las disposiciones previstas en la Ordenanza y sin perjuicio de poder proceder a denunciar las conductas antijurídicas, podrán requerir verbalmente a las personas para que desistan de su actitud o comportamiento, advirtiéndoles de que en caso de resistencia, pueden incurrir en responsabilidad penal por desobediencia.

Artículo 36. Decomisos.

Las y los agentes de la autoridad podrán, en todo caso, decomisar los utensilios y el género objeto de la infracción o que sirvieron para la comisión de aquella, así como el dinero, frutos o rendimiento de la actividad infractora, los cuales quedarán bajo custodia municipal en tanto se sustancia el procedimiento sancionador. Si se trata de bienes fungibles se destruirán o se les dará el destino adecuado.

TÍTULO IV. NORMAS ESPECÍFICAS RELATIVAS A LA QUEMA DE RASTROJOS, VEGETALES, PODAS Y RESTOS DE COSECHAS

Artículo 37.

Con el objeto de preservar las condiciones de salud en este municipio en relación con la emanación de humos tras la recolección del arroz, con carácter general, en consonancia con la Normativa Europea y Nacional, se evitará la quema de rastrojos que pueda influir en la calidad del aire y en la salud de los/as vecinos/as.

Sólo se hará uso del fuego en los casos estrictamente necesarios para evitar la proliferación de patologías herbáceas, según la normativa vigente.

Artículo 38.

Se establece la obligatoriedad de solicitar permisos a la Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente para la quema de rastrojos, a aquellos agricultores cuyas parcelas están dentro de una franja de seguridad de 400 m de una masa forestal o carrizales, caso de La Puebla del Río hasta Colinas.

Artículo 39.

Queda prohibida la quema de rastrojos en la franja de terrenos de 2,5 km alrededor del núcleo urbano de este municipio.

Artículo 40.

En los casos estrictamente necesarios, el horario de quema de pastos queda establecido en la franja horaria entre las 12:00 horas y las 17:30 horas (17:00 horas a partir del cambio de hora de octubre), siempre que los factores meteorológicos no lo desaconsejen.

Artículo 41.

Para facilitar la elevación de humo y evitar molestias, habrá de respetarse un plazo de secado natural de cuatro días desde la cosecha o desde las últimas lluvias, como mínimo, que se reduciría a dos días, si en lugar de pasto en cordón, se haya procedido a su esparcimiento.

Artículo 42.

No se podrá iniciar la quema cuando los aires dominantes se dirijan a núcleos de población y vías de comunicación, evitando siempre las concentraciones de humo, y suspendiendo la quema si las circunstancias meteorológicas cambian en el sentido indicado.

Artículo 43.

En ningún caso se podrán continuar una actividad de quema cuando las columnas de humo se dirijan directamente a inmuebles cercanos. En la medida de lo posible, se informará a los vecinos-as de viviendas dispersas próximas a la zona de quema de las intenciones y horarios previstos, para intentar minimizar las molestias.

Artículo 44.

Los Agentes de la Policía Local, así como la Guardia Civil y Guardería Forestal velarán por el cumplimiento de las normas señaladas anteriormente.

Los incumplimientos serán considerados desde leves a muy graves, según lo dispuesto en el artículo siguiente, y serán comunicados a las Delegaciones Territoriales de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y de Salud de la Junta de Andalucía, dando lugar a la incoación de los correspondientes expedientes sancionadores, con imposición de las multas que correspondan.

Artículo 45. Régimen de sanciones

1. El incumplimiento de los horarios previstos en el artículo 40, tendrán la consideración de infracción leve, y será sancionado con multa de 1200 a 3000 euros.

2. La reiteración de infracciones leves o el incumplimiento de lo previsto en el artículo 41, tendrán la consideración de infracción grave, y serán sancionados con multa de 3001 a 7000 euros.

3. La reiteración de infracciones graves y el incumplimiento de lo previsto en los artículos 42 y 43, tendrán la consideración de infracción muy grave, y será sancionado con multa de 7001 a 30.000 euros.

Disposición adicional.

1. No podrán ser sancionados los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

2. Cualquier sanción de las estipuladas podrán ser sustituidas por trabajos en beneficio de la comunidad (Juzgado de Paz).

Disposición derogatoria.

1. A partir de la entrada en vigor de esta Ordenanza quedan derogadas cuantas disposiciones municipales se opongan a la misma.

2. Quedan vigentes todas las disposiciones municipales en todo aquello que no contradigan expresamente a lo establecido en esta Ordenanza.

36W-6414

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