



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Martes 21 de mayo de 2019

Número 115

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 Ecológica Sevillana y
Distribución, S.L., con vigencia del 1 de enero de 2019 al 31 de
diciembre de 2021. 3

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE SEVILLA:

- Plan Internacional de Promoción 2019. 21
- Programa Xpande 2019. 22
- Programa Xpande Digital 2019. 23
- Programa InnoXport 2019. 23
- Programa para la Gestión de la Marca para la Internacionalización
(GMI) 2019. 24

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Cohesión Territorial:
Levantamiento de actas previas a la ocupación de bienes y
derechos. 25
- Área de Hacienda:
Ampliación de la composición de la mesa de contratación. 25

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 1100/17; número 2: autos 230/17;
número 4: autos 74/19 y 227/19; número 7: autos 715/18;
número 10 (refuerzo): autos 1162/17. 26

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Anuncio de interposición de recurso contencioso-
administrativo y emplazamiento. 28
- Gerencia de Urbanismo: Proyecto de construcción. 28
- La Algaba: Corrección de errores. 29
- Arahal: Padrones fiscales. 29
- Carmona: Convocatoria para la provisión de tres puestos de
Arquitecto Técnico. 30
- Convocatoria para la provisión de dos puestos de Arquitecto. 33

— Olivares: Expedientes de modificación de créditos	37
— La Puebla de Cazalla: Notificaciones	38
— La Puebla del Río: Modificación de ordenanzas fiscales	38
— El Ronquillo: Convocatoria para la provisión de cuatro puestos de Socorristas Acuáticos	40
— Salteras: Avocaciones de competencias	43
— Tocina: Anuncio de interposición de recurso contencioso- administrativo y emplazamiento	44

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Empresa Ecológica Sevillana y Distribución S.L.

Expediente: 41/01/0033/2019.

Fecha: 20 de marzo de 2019.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: José Hidalgo Jiménez.

Código: 41100892012019.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Ecológica Sevillana y Distribución S.L., código 41100892012019, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021.

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 colectivos 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 Ecológica Sevillana y Distribución S.L., código 41100892012019, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021.

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

En Sevilla a 20 de marzo de 2019.—El Delegado Territorial, Francisco Javier Loscertales Fernández.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ECOLÓGICA SEVILLANA Y DISTRIBUCIÓN, 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 Ecológica Sevillana y Distribución 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 Ecológica Sevillana y Distribución S.L., posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio colectivo de empresa afectará a la totalidad de los trabajadores actuales de Ecológica Sevillana y Distribución 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 obligacional, 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 de 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 fijará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional. Con carácter general, el trabajador desarrollará 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 especializado 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 Primera:**

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 km y que posean e vigor el carnet 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 km, 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 medico 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 descontará el valor de los bienes calculados a valor de compra. En caso específico de teléfonos, Smartphone o PDA, se descontará de la liquidación el coste telefonía o datos que haya producido.

Artículo 17. *Promoción.*

La promoción profesional se efectuará 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 respetarán 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 comunicará 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 computará 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 expondrá 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 mas 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 sobreenvenida 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 expondrá 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 Trafico 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 recibí por parte de la empresa sin que esto suponga la aceptación del contenido de los mismos hasta su comprobación.

El trabajador esta 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 utilizará 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 informará 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 realizará 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 22.00h y las 6.00h, tendrán un complemento no consolidable, que se calculará 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 pagará 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 + prorata 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 + prorata 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 prorratearan obligatoriamente de forma mensual.

Artículo 27. *Forma de pago.*

El pago de las retribuciones se efectuará 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 anexos 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 mas 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 comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará 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 mas 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 ampliará 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 mas 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, cuados, 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 medica, 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 si 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 respetará 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 aplicará 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 incrementará 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 mas 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 anos, 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, causará 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 quedará 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, causará 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 podrán 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 ampliará 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 clasificarán, 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 considerará 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, destrozar 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 ánimo 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 arts. 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 considerará, 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 garantizará 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.
- 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 informará 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, procurará el mejor acoplamiento del trabajador.

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

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará 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 acreditada 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 equiparan 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 medio ambiental 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 medio ambiente, 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 fijarán 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.

Diagnostico 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 n 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 practicas 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 representantes 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 contemplará 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 tramite 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.

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 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.
Críticas 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 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 moral denunciado.

En el supuesto de no presentación de denuncia; RRHH 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 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 mas 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 moral 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.

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 euros para el caso de muerte y 30.000 euros 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 complementarán 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 realizará 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:

- 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.
- Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo.
- 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.
- Conocer y resolver sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o sobre inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo.
- Como trámite, 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 Sindicato 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:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- 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» n.º 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 n.º 4 piso 1.º

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

UGT.
Calle de Blas Infante n.º 4.
41011- Sevilla.
sevillaftcm2ugt@yahoo.es
Ecológica Sevillana Distribución, S.L.
Avda. San Francisco Javier, local 9, B4 (Edif. Sevilla I).
41018 Sevilla.
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			Grupo cotización
	<i>Grupo profesional I: Personal Superior y Técnico.</i>		
	• Nivel I.		
1	Mando Intermedio.	1.159,12 €	03
	• Nivel II.		
2	Técnico/Encargado de Oficios Varios	1.077,36 €	03
	<i>Grupo profesional II. Personal Administrativo.</i>		
	• Nivel I.		
3	Oficial Primera/Comercial	1.052,37 €	05
	• Nivel II.		
4	Auxiliar/ Ordenanza	900,00 €	07
	<i>Grupo profesional III. Personal de Movimiento.</i>		
	• 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

34W-2267

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE SEVILLA

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla, anuncia la apertura de convocatoria que tiene por objeto promover la participación en el Programa Plan Internacional de Promoción, cofinanciado en un 80% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea, y concretamente en las siguientes acciones que forman parte del mismo:

- Visita a la Feria Anuga (Colonia, Alemania, 4-9 de octubre de 2019).
- Misión Comercial Directa a Marruecos (13-18 de octubre de 2018).
- Misión Comercial Directa a México (10-15 de noviembre de 2018).

Primero. *Beneficiarios.*

Pymes, micropymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Sevilla.

El número máximo de empresas beneficiarias será de:

- Visita a la Feria Anuga - 6 empresas.
- Misión Comercial Directa a Marruecos - 6 empresas.
- Misión Comercial Directa a México - 6 empresas.

Segundo. *Objeto.*

El objeto de la convocatoria es la selección de operaciones realizadas por las Pymes que contribuyan a promover su internacionalización y mejorar su competitividad, con el objetivo de mejorar la propensión a exportar y la base exportadora de la economía española, diversificar los mercados de destino de la exportación española e incrementar la competitividad de la economía española para impulsar España como destino de inversión.

Tercero. *Convocatoria.*

El texto completo de la convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Comercio de Sevilla, Plaza de la Contratación n.º 8, Sevilla. Además puede consultarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

Horario.

- Lunes a jueves de 08:30-14:30 y 15:30-19:00 h.
- Viernes de 8:30-14:30 h.

Horario especial.

- Verano (16 de junio hasta 15 de septiembre): 8:30-14:30 h.

Cuarto. *Cuantía.*

El presupuesto máximo de ejecución de las actuaciones en el marco de esta convocatoria para el periodo 2019 dentro del programa operativo «Plurirregional de España Feder 2014-2020 PO» es de:

- Visita a la Feria Anuga - 8.593 euros.
- Misión comercial directa a Marruecos - 13.823 euros.
- Misión comercial directa a México - 23.566 euros.

Los recursos estimados para los servicios de apoyo prestados por la Cámara de Comercio de Sevilla serán aportados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea y por la Cámara de Comercio de Sevilla, y serán de:

- Visita a la Feria Anuga - 3.673 euros.
- Misión comercial directa a Marruecos - 4.223 euros.
- Misión comercial directa a México - 6.046 euros.

Las cuantías máximas de las ayudas a otorgar a las empresas participantes con cargo a esta convocatoria en concepto de subvención son las siguientes:

- Visita a la Feria Anuga - 4.920 euros.
- Misión comercial directa a Marruecos - 9.600 euros.
- Misión comercial directa a México - 17.520 euros.

Las ayudas serán cofinanciadas en un porcentaje del 70% con cargo a los fondos Feder, a través del programa operativo «Plurirregional de España Feder 2014-2020 PO» y el resto se financiará con cargo a fondos privados de las empresas participantes.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este anuncio y finalizará en las siguientes fechas:

- Visita a la Feria Anuga - 12 de julio de 2019.
- Misión comercial directa a Marruecos - 19 de julio de 2019.
- Misión comercial directa a México - 12 de septiembre de 2019.

Los modelos de solicitud de participación podrán descargarse en la web www.camaradesevilla.com.

En Sevilla a 13 de mayo de 2019.—El Secretario General, Pedro Delgado Moreno.

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla, mediante la correspondiente Convocatoria Pública del Programa Xpande, anuncia la apertura del plazo para la presentación de solicitudes de participación en la fase de asesoramiento y/o en la fase de ayudas para el desarrollo del Plan de Internacionalización del Programa Xpande de «Apoyo a la Expansión Internacional de la Pyme», cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea.

Primero. *Beneficiarios.*

Pymes, micropymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Sevilla.

Segundo. *Objeto.*

El objeto de la convocatoria es la selección de empresas participantes en el Programa Xpande, tanto en su fase de asesoramiento como en su fase de ayudas.

El Programa tiene como objetivo potenciar el proceso de internacionalización de las empresas a través de un asesoramiento personalizado conforme a una metodología moderna y sustentada en técnicas de inteligencia competitiva que tiene como fin último ofrecer a la empresa un Plan de Internacionalización que le permita abrir nuevos mercados y mejorar su competitividad.

Asimismo, Xpande ofrece a la empresa un conjunto de ayudas para desarrollar el Plan de Internacionalización. Podrán acogerse a estas ayudas aquellas empresas participantes en la fase de asesoramiento y aquellas otras que hayan participado con anterioridad en el Programa Xpande o en programas similares de asesoramiento de ICEX u otros organismos de promoción exterior y no hayan sido beneficiarias ya de la fase de ayudas del Programa.

El Programa tiene una duración máxima de 12 meses (fase de asesoramiento y fase de ayudas).

Tercero. *Convocatoria.*

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Comercio de Sevilla (Plaza de la Contratación 8, Sevilla). Además, puede consultarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

Horario.

- Lunes a jueves de 8:30-14:30 y 15:30-19:00.
- Viernes de 8:30-14:30.

Horario especial verano.

- De 16 de junio hasta 15 de septiembre: 8:30-14:30.

Cuarto. Cuantía.

El presupuesto máximo de ejecución del programa en el marco de esta convocatoria es de 147.155,90 euros, dentro del «Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020.»

Los recursos estimados por empresa previstos en la fase de asesoramiento son de 5.320,00 €, que serán aportados el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea y por la Cámara de Comercio de Sevilla.

Las empresas que participen en la Fase de Ayudas contarán con un presupuesto máximo de 9.000 €, cofinanciado en un porcentaje del 70% con cargo a los fondos Feder, siendo el resto cofinanciado por la empresa, por lo que la ayuda máxima que recibirá la empresa será de 6.300 €.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y finalizará el día 28 de junio de 2019 o hasta agotar presupuesto. El modelo de solicitud de participación podrá descargarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

En Sevilla a 13 de mayo de 2019.—El Secretario General, Pedro Delgado Moreno.

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla, anuncia mediante la correspondiente convocatoria pública del Programa Xpande Digital, la apertura del plazo para la presentación de solicitudes de participación en la fase de asesoramiento y en la fase de ayudas del Programa Xpande Digital, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea.

Primero. Beneficiarios.

Pymes, micropymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Sevilla.

Segundo. Objeto.

El objeto de la convocatoria es la selección de empresas participantes en el Programa Xpande Digital. El Programa tiene como objetivo apoyar el posicionamiento on-line de las empresas participantes en un mercado objetivo concreto, a través de un asesoramiento personalizado conforme a una metodología moderna y sustentada en técnicas de inteligencia competitiva, que tiene como fin último ofrecer a la empresa un plan de acción de marketing digital en el mercado exterior objetivo. Asimismo, Xpande Digital ofrece a la empresa un conjunto de ayudas para desarrollar el plan de acción de marketing digital.

El Programa tiene una duración máxima de 9 meses (duración máxima de fase de asesoramiento y fase de ayudas de 3 y 6 meses respectivamente).

Tercero. Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Comercio de Sevilla (Plaza de la Contratación 8, Sevilla). Además, puede consultarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

Horario.

- Lunes a jueves de 8:30-14:30 y 15:30-19:00.
- Viernes de 8:30-14:30.

Horario especial verano.

- De 16 de junio hasta 15 de septiembre: 8:30-14:30.

Cuarto. Cuantía.

El presupuesto máximo de ejecución del programa en el marco de esta convocatoria es de 140.745,00 euros, dentro del «Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020.»

Los recursos estimados por empresa previstos en la fase de asesoramiento son de 2.700,00 €, que serán aportados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (feder) de la Unión Europea y por la Cámara de Comercio de Sevilla y la Cámara de Comercio de España.

Las empresas que participen en la fase de ayudas contarán con un presupuesto máximo de 4.000 €, cofinanciado en un porcentaje del 70% con cargo a los fondos feder y el resto por la empresa beneficiaria, por lo que la ayuda máxima de la empresa será de 2.800 €.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y finalizará el día 28 de junio de 2019 o hasta agotar presupuesto. El modelo de solicitud de participación podrá descargarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

En Sevilla a 13 de mayo de 2019.—El Secretario General, Pedro Delgado Moreno.

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla, anuncia mediante la correspondiente convocatoria pública del Programa InnoXport, la apertura del plazo para la presentación de solicitudes de participación en la fase de asesoramiento y en la fase de ayudas del Programa, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea.

Primero. Beneficiarios.

Pymes, micropymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Sevilla.

Segundo. Objeto.

El objeto de la convocatoria es la selección de empresas participantes en el Programa InnoXport.

El Programa tiene como objetivo principal el contribuir a la mejora de la competitividad internacional de las empresas, mediante la adopción de una cultura a favor de la innovación en sus procesos internos, que le haga lograr un crecimiento económico sostenido en los mercados internacionales, a través de la realización de un asesoramiento personalizado que tiene como fin último ofrecer a la empresa un plan de implantación de soluciones innovadoras para la Internacionalización. Asimismo, ofrece a la empresa un conjunto de ayudas para la puesta en marcha y desarrollo de un plan de implantación de soluciones innovadoras para la Internacionalización.

El Programa tiene una duración máxima de 8 meses (2 meses para la fase de asesoramiento y 6 meses para la fase de ayudas).

Tercero. *Convocatoria.*

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Comercio de Sevilla (Plaza de la Contratación 8, Sevilla). Además, puede consultarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

Horario.

- Lunes a jueves de 8:30-14:30 y 15:30-19:00.
- Viernes de 8:30-14:30.

Horario especial verano.

- De 16 de junio hasta 15 de septiembre: 8:30-14:30.

Cuarto. *Cuantía.*

El presupuesto máximo de ejecución del Programa en el marco de esta convocatoria es de 44.953,75 euros, dentro del «Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020.»

Los recursos estimados por empresa previstos en la fase de asesoramiento son de 1.700,00 €, que serán aportados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea y por la Cámara de Comercio de Sevilla.

Las empresas que participen en la fase de ayudas contarán con un presupuesto máximo de 7.000 €, cofinanciado en un porcentaje del 70% con cargo a los fondos Feder y el resto por la empresa beneficiaria, por lo que la ayuda máxima de la empresa será de 4.900 €.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y finalizará el día 28 de junio de 2019 o hasta agotar presupuesto. El modelo de solicitud de participación podrá descargarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

En Sevilla a 13 de mayo de 2019.—El Secretario General, Pedro Delgado Moreno.

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla, anuncia mediante la correspondiente convocatoria pública del Programa para la Gestión de la Marca para la Internacionalización (GMI), la apertura del plazo para la presentación de solicitudes de participación en la fase de asesoramiento y en la fase de ayudas del Programa, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea.

Primero. *Beneficiarios.*

Pymes, micropymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Sevilla.

Segundo. *Objeto.*

El objeto de la convocatoria es la selección de empresas participantes en el Programa Gestión de la Marca para la Internacionalización (GMI).

El Programa tiene como objetivo principal contribuir a la mejora de la competitividad internacional de las empresas, mediante la adopción de una cultura a favor de la marca como herramienta estratégica de competitividad y diferenciación en el proceso de internacionalización, a través de la realización de un asesoramiento personalizado que tiene como fin último ofrecer a la empresa un diagnóstico sobre la competitividad de su marca de cara a la internacionalización. Asimismo, ofrece a la empresa un conjunto de ayudas para la puesta en marcha e implementación de medidas en materia de gestión de la marca para la internacionalización.

El Programa tiene una duración máxima de 11 meses (2 meses para la fase de asesoramiento y 9 meses para la fase de ayudas).

Tercero. *Convocatoria.*

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Comercio de Sevilla (Plaza de la Contratación 8, Sevilla). Además, puede consultarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

Horario.

- Lunes a jueves de 8:30-14:30 y 15:30-19:00.
- Viernes de 8:30-14:30.

Horario especial verano.

- De 16 de junio hasta 15 de septiembre: 8:30-14:30.

Cuarto. *Cuantía.*

El presupuesto máximo de ejecución del Programa en el marco de esta convocatoria es de 59.953,75 euros, dentro del «Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020.»

Los recursos estimados por empresa previstos en la fase de asesoramiento son de 1.700,00 €, que serán aportados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) de la Unión Europea y por la Cámara de Comercio de Sevilla.

Las empresas que participen en la fase de ayudas contarán con un presupuesto máximo de 10.000 €, cofinanciado en un porcentaje del 70% con cargo a los fondos Feder y el resto por la empresa beneficiaria, por lo que la ayuda máxima de la empresa será de 7.000 €.

Quinto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y finalizará el día 28 de junio de 2019 o hasta agotar presupuesto. El modelo de solicitud de participación podrá descargarse a través de la web www.camaradesevilla.com.

En Sevilla a 13 de mayo de 2019.—El Secretario General, Pedro Delgado Moreno.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Cohesión Territorial

Información pública: Levantamiento de las actas previas a la ocupación y de ocupación de los bienes y derechos afectados en el expediente de expropiación forzosa de terrenos correspondientes al dominio público adyacente en la carretera provincial SE-3305 (antigua SE-667).

El Pleno Provincial en sesión ordinaria de 4 de diciembre de 2018 se aprobó la declaración de utilidad pública y necesidad de ocupación a efectos de expropiación de terrenos correspondientes al dominio público adyacente C.P. SE-3305 (antigua SE-667), conteniéndose, en el mencionado acuerdo, la relación individualizada de bienes y derechos a expropiar.

Una vez finalizado el correspondiente periodo de información pública, y no habiéndose producido alegaciones, se considera definitivamente aprobada dicha relación.

A la vista de los antecedentes expuestos se hace pública la convocatoria a los titulares de los bienes y derechos afectados por la expropiación, así como al Ayuntamiento de Aznalcázar, para que comparezcan en las dependencias del Ayuntamiento de Aznalcázar el 27 de junio de 2019 a las 10:30 horas, a fin de proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación y de ocupación en su caso.

A dicho acto deberán asistir los interesados, personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos tanto de su personalidad (Documento Nacional de Identidad) como de su titularidad mediante nota simple del Registro de la Propiedad, pudiendo acompañarse, si lo estima oportuno y a su costa, de Perito y Notario.

En dicho acto podrá acordarse con los propietarios la cuantía de las indemnizaciones llevando a cabo, una vez pactado el precio, la firma de las Actas de ocupación.

Propietario	Referencia Catastral	Polígono	Parcela	Superficie ocupada (m²)	Lugar (Ayuntamiento)	Día/hora
Juan Zamarró Calleja Teresa Zamarró Calleja M.ª Cruz Zamarró Calleja	41012A032000060000TI	32	6	1.075,02 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30
Diego Fuentes Mesa Ana Zurita Delgado Joaquín Fuentes Mesa	41012A032000200000TA	32	20	417,20 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30
Antonio Muñoz Pérez	410012A032000170000TA	32	17	153,20 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30
Casimira Asencio Fuentes Josefa Márquez Sánchez Manuel Asencio Márquez Diego A. Asencio Márquez Manuel Asencio Márquez	41012A032000300000TT	32	30	265,00 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30
Antonio Asencio Márquez	41012A032000160000TW	32	16	250,40 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30
Francisco Jurado Velázquez	410112A032000290000TM	32	29	248,8 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30
Casimira Velázquez Asencio	41012A032000130000TZ	32	13	669,80 m²	Aznalcázar	7/06/2019 10:30
Confederación Hidrográfica del Guadalquivir	41012A032090060000TU	32	9006	108,00 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30
Adelina Marroquí Jurado	41012A032000120000TS	32	12	892,00 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30
Emilia Ramírez Cruzado	41012A032000210000TB	32	21	1.927,5 m²	Aznalcázar	27/06/2019 10:30

Lo que se hace público a efectos de información pública.

En Sevilla a 16 de mayo de 2019.—El Secretario General (P.D. Resolución núm. 2579/15, de 2 de julio), Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

36W-3531

Área de Hacienda

La Presidencia de esta Diputación ha procedido a la ampliación de la composición de la Mesa de Contratación mediante resolución n.º 2257/2019, de 15 de mayo, según el siguiente tenor:

«1.º—Ampliar la composición de la Mesa de contratación de la Diputación de Sevilla, nombrando miembros permanentes de la misma a la Secretaría Interventora adscrita a la Secretaría General, doña Marta Gómez Sánchez, como vocal titular, y a doña Luisa María Perete Bernal, TAG del Servicio de Contratación, como Secretaria suplente de las titulares doña Juana Sánchez Benítez, Jefa de Servicio de Contratación, y doña María de los Reyes Ortega Rodas, TAG del Servicio de Contratación.

2.º—Publicar la presente resolución en el Perfil del Contratante de la Diputación de Sevilla alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el «Boletín Oficial» de la provincia».

Lo que se hace público para general conocimiento en aplicación de lo dispuesto en el art. 21 del R.D. 817/2009, de desarrollo parcial de la Ley de Contratos del Sector Público.

Sevilla a 17 de mayo de 2019.—El Secretario General, P.D. Resolución n.º 2.579/15, Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

4W-3567

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4109144420170011902

Procedimiento:

Ejecución N°: 1100/2017. Negociado: 1b

De: D/Dª.: ROSARIO PEREZ MORENO

Contra: D/Dª.: LIMPIEZAS ROMERO Y MONTES SL y GDS LIMPIEZAS

EDICTO

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 1100/2017, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de ROSARIO PEREZ MORENO contra LIMPIEZAS ROMERO Y MONTES SL y GDS LIMPIEZAS, en la que con fecha se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN DEL LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
SR./A. D./Dª. Mª BELÉN PASCUAL HERNANDO

En SEVILLA, a catorce de mayo de dos mil diecinueve

Visto la anterior acta de suspensión se acuerda señalar nuevamente para el día VEINTE DE ENERO DE DOS MIL VEINTE A LAS 10:30 HORAS, juicio

- Citar para conciliación a celebrar el mismo día A LAS 10:00 HORAS EN LA 5ª. PLANTA-SECRETARÍA, para acreditación de las partes y de su representación procesal ante el/ la Secretario/a Judicial, conforme a lo dispuesto en el art. 89.7 de la Ley 36/2011 de RJS.

“Artículo 83. 83. Suspensión de los actos de conciliación y juicio.

2. Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o del juicio, el secretario judicial en el primer caso y el juez o tribunal en el segundo, le tendrán por desistido de su demanda.

3. La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.”

- El/la Letrado de la Administración de Justicia no está presente en el acto de la vista, conforme al art. 89 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

-Dar cuenta a S.Sª del señalamiento efectuado a los efectos del Art. 182 LEC.

-Tener por efectuada la manifestación de la parte actora de comparecer a juicio asistido de Letrado

-Notifíquese la presente resolución, a las partes.

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 LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación en forma a LIMPIEZAS ROMERO Y MONTES SL, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de SEVILLA, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Sevilla a 14 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

34W-3488

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 230/2017 Negociado: J

N.I.G.: 4109144S20170002492

De: D/Dª. JORGE MARIN SUERO

Abogado: MARIA VALLE LEAL RODRIGUEZ DE TORRES

Contra: D/Dª. FOGASA y RS CONSULTORES SC SUCURSAL EN ESPAÑA

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 virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 230/2017 se ha acordado citar a RS CONSULTORES SC SUCURSAL EN ESPAÑA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 15/7/19 A LAS 11.20 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. de la Buhaira, 26. 5ª Planta, Edificio Noga, Sala de Vistas 1º planta. debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a RS CONSULTORES SC SUCURSAL EN ESPAÑA. Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 21 de marzo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

34W-3464

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 74/2019 Negociado: 4
N.I.G.: 4109144420190000678
De: D/Dª. ANA ALVAREZ MARTIN
Abogado: FEDERICO DIAZ JIMENEZ
Contra: D/Dª. ANDALUCIA WINDOW SL
Abogado:

EDICTO

D/Dª. ROSA MARÍA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 4 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 74/2019 se ha acordado citar a ANDALUCIA WINDOW SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 24 DE JULIO DE 2019 A LAS 11:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AV/ LA BUHAIRA Nº 26. EDIF. NOGA 5ª PLANTA - 41018 - SEVILLA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a ANDALUCIA WINDOW SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 13 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

34W-3473

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 227/2019 Negociado: 54
N.I.G.: 4109144420190002382
De: D/Dª. ROCIO ESPINAR ZAMORA
Abogado: RAFAEL SALVADOR MORENO DE CISNEROS GARCIA
Contra: D/Dª. DOMUS DIRECT S.L.

EDICTO

D/Dª. ROSA MARÍA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 4 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 227/2019 se ha acordado citar a DOMUS DIRECT S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 13 DE NOVIEMBRE DE 2019 A LAS 11:00 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AV/ LA BUHAIRA Nº 26. EDIF. NOGA 5ª PLANTA - 41018 - SEVILLA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a DOMUS DIRECT S.L.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 13 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

34W-3474

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 715/2018 Negociado: 3
N.I.G.: 4109144420180007657
De: D/Dª.. LUCREZIA FLORO
Abogado: CELESTINA PIEDRABUENA RAMIREZ
Contra: D/Dª. I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO, S.L.U. y SEVILLA UNION DENTAL SLU

EDICTO
CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de Resolución dictada en esta fecha por la Lda. de la Administración de Justicia del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 7 DE SEVILLA, en los autos número 715/2018 seguidos a instancias de LUCREZIA FLORO contra I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO, S.L.U. y SEVILLA UNION DENTAL SLU sobre Despidos/ Ceses en general, se ha acordado citar a SEVILLA UNION DENTAL SLU como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 18 DE JUNIO DE 2019 A LAS 10:20H, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVDA. DE LA BUHAIRA NUM. 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 6ª debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a SEVILLA UNION DENTAL SLU para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Sevilla a 13 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

34W-3477

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10 (refuerzo)

N.I.G.: 4109144420170012707

Procedimiento: 1162/2017. Negociado: RF

De: D/Dª.: MERCEDES RUIZ MONDAZA

Contra: D/Dª.: EXTRAMACIO BARCELONA SAU y FOGASA

EDICTO

D/Dª DIANA BRU MEDINA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA (REFUERZO)

HACE SABER: Que en virtud de lo acordado en los autos número 1162/2017-RF se ha acordado citar a EXTRAMACIO BARCELONA SAU, como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 28 DE NOVIEMBRE DEL 2019 para asistir al acto de conciliación A LAS 10:15 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas 1 de este Juzgado sito en Sevilla, Avda. De la Buhaira nº 26, edificio NOGA, 7ª planta, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante la Letrada de la Administración de Justicia EL MISMO DÍA A LAS 10:05 HORAS, en la Oficina de Refuerzo de este Juzgado, sita en PLANTA SÉPTIMA DEL MENCIONADO EDIFICIO. debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tienen a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de Refuerzo copia de la demanda y de los documentos acompañados, Decreto y Providencia de 17-12-2018 y Providencia, Diligencia de Ordenación de 13-5-2019.

Y para que sirva de notificación y citación a EXTRAMACIO BARCELONA SAU CON CIF B-B66341769. se expide el presente edicto para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y para su colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado, 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 13 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

34W-3468

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

En el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 12 de Sevilla, se tramita el procedimiento abreviado núm. 122/2019, Negociado 5, interpuesto por don José Ramón Macías Vargas-Machuca, sobre presunta del Ayuntamiento de Sevilla que desestima solicitud de Comisión de Servicios.

Por el presente se emplaza a los interesados, a los efectos previstos en los artículos 48 y 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, señalándole que disponen de un plazo de nueve días, si les conviniere, para personarse en el presente recurso, indicándole que la vista se celebrará el próximo día 7 de octubre de 2019 a las 10.25 horas, en la sala de audiencia de dicho Juzgado, sita en la 1.ª planta, sala de vistas núm. 14.

Sevilla, 3 de mayo de 2019.—El Jefe de Servicio de Recursos Humanos, P.A. la Jefa de Sección de Organización y Provisión de Puestos de Trabajo, Ana María Ordóñez Mirón.

34W-3277

SEVILLA

Gerencia de Urbanismo

El señor Gerente mediante Resolución n.º 2936 de fecha 11 de abril de 2019, acordó admitir a trámite el proyecto de construcción «Acceso Sur al Sector SUSDBP-02 Palmas Altas, desde la Travesía de Bellavista», promovido por Metrovacesa, S.A.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 3.1 de la Ordenanza municipal reguladora de la tramitación de los proyectos de urbanización, durante el plazo de quince días a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio, quedará el expediente a disposición de cuantos quieran examinarlo en el Servicio de Planeamiento y Desarrollo Urbanístico de la Gerencia de Urbanismo, sito en Avda. de Carlos III s/n, Isla de la Cartuja.

Asimismo, durante dicho plazo podrán presentarse en el Registro General cuantas alegaciones se tengan por convenientes, en horario de 9:00 a 13:30 horas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 22 de abril de 2019.—El Secretario de la Gerencia, P.D. el Oficial Mayor (Resolución n.º 623, de 19 de septiembre de 2018), Fernando Manuel Gómez Rincón.

15W-3159-P

LA ALGABA

Corrección de errores

Por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada con fecha 9 de mayo de 2019, se adoptó entre otros, el acuerdo que a continuación se reproduce:

Punto quinto. *Asuntos de trámite.*

5.2. Corrección de error en bases para la provisión de 7 plazas de Policía Local.

Detectado error ortográfico en las Bases para la provisión de 7 plazas de Policía Local aprobadas por Junta de Gobierno 29 de marzo de 2019, y publicada en «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 94, de 25 de abril de 2019, y por ello, no ajustándose en lo referido a la disposición del tiempo permitido máximo legal de los aspirantes en prueba de selección, conforme Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Consejería de Gobernación, por unanimidad de los miembros presentes acuerda:

Primero.—Rectificar error existente en las bases para la provisión de 7 plazas de policía local quedando como sigue:

Donde dice:

«9.1.1. Primera prueba: Conocimientos.

La prueba de conocimientos consistirá en la realización de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico, ambos de carácter obligatorio y eliminatorio, que consistirán en:

1) Primera parte: Ejercicio teórico.

De carácter obligatorio y eliminatorio para todos los aspirantes. Consistirá en la contestación por escrito de un cuestionario de 80 preguntas, más 10 de reserva, con 4 respuestas alternativas cada una, propuestas por el Tribunal, que versarán sobre las materias que figuren en el temario de la convocatoria determinado en el Anexo III a esta convocatoria, penalizándose cada respuesta incorrecta con un tercio del valor de una correcta. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos.

Los/as aspirantes dispondrán para su realización de 80 minutos...»

Debe decir:

«...9.1.1. Primera prueba: Conocimientos.

La prueba de conocimientos consistirá en la realización de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico, ambos de carácter obligatorio y eliminatorio, que consistirán en:

1) Primera parte: Ejercicio teórico.

De carácter obligatorio y eliminatorio para todos los aspirantes. Consistirá en la contestación por escrito de un cuestionario de 80 preguntas, más 10 de reserva, con 4 respuestas alternativas cada una, propuestas por el Tribunal, que versarán sobre las materias que figuren en el temario de la convocatoria determinado en el Anexo III a esta convocatoria, penalizándose cada respuesta incorrecta con un tercio del valor de una correcta. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos.

Los/as aspirantes dispondrán para su realización de 90 minutos....»

Segundo.—Publicar el presente en el tablón de anuncio de la Corporación, en la página web del Ayuntamiento y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla para dar al mismo la máxima difusión posible.

Lo que se publica para general conocimiento.

En La Algaba a 16 de mayo de 2019.—El Alcalde, Diego Manuel Agüera Piñero.

36W-3549

ARAHAL

Don Miguel Ángel Márquez González, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

EDICTO

Hace saber: Que, en resolución de Alcaldía n.º 2019-0903, de fecha 8 de mayo de 2019, se aprobó el padrón correspondiente a la tasa de gastos suntuarios (cotos de caza).

Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, los Padrones aprobados se exponen al público en el tablón de edicto de este Excmo. Ayuntamiento, por un plazo de 15 días, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Esta exposición, por un período de quince días a partir de la correspondiente publicación servirá de notificación colectiva de todos los contribuyentes, en los términos establecidos en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 14 de diciembre, General Tributaria.

Contra las liquidaciones incorporadas a los Padrones respectivos podrán los interesados interponer recurso de reposición, ante el señor Alcalde Presidente de este Excmo. Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales; dentro del plazo de un mes contado desde el siguiente a la finalización del periodo de exposición al público de los Padrones Fiscales. La interposición del recurso no suspende la eficacia de las liquidaciones correspondientes, salvo en caso de aportación por el contribuyente de algunas de las garantías establecidas en el apartado i) del artículo anterior.

Contra la desestimación del recurso de reposición podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a partir de la notificación desestimatoria del recurso o seis meses desde que se produzca la desestimación presunta. También se puede interponer cualquier otro recurso que se considere oportuno.

El plazo de pago voluntaria será el comprendido entre el 2 de septiembre de 2019 hasta el 21 de noviembre de 2019, mediante ingreso en la entidad de Unicaja, núm. de cuenta ES97 2103 0744 17 0060000023.

Transcurrido el plazo señalado para el periodo voluntario se iniciará el periodo ejecutivo que determina el derecho a cobrar el recargo de apremio y los intereses de demora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria; se satisfará un recargo del 5% si se abona la deuda tributaria antes de la notificación de la providencia de apremio, sin intereses de demora; el recargo será del 10% cuando se liquide la deuda tributaria con posterioridad a la notificación de la providencia de apremio y dentro del plazo establecida en ésta, sin intereses de demora; finalmente el recargo de apremio será del 20% cuando no se haya ingresado la totalidad de la deuda tributaria con posterioridad al plazo concedido en la providencia de apremio y deberán satisfacerse los intereses de demora, que corresponda, desde el inicio del periodo ejecutivo.

En Arahal a 8 de mayo de 2019.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Márquez González.

15W-3465

CARMONA

Don Juan Manuel Ávila Gutiérrez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que la Junta de Gobierno, en sesión ordinaria, celebrada el 10 de mayo de 2019, entre otros asuntos, adoptó acuerdo de aprobación de las bases que rigen el proceso selectivo convocado para cubrir en régimen de funcionario interino/a tres puestos de Arquitecto Técnico y dos puestos de Arquitectos:

BASES QUE RIGEN EL PROCESO SELECTIVO CONVOCADO PARA CUBRIR COMO FUNCIONARIO INTERINO/A TRES PUESTOS DE ARQUITECTO TÉCNICO

Primera. *Justificación y objeto de la convocatoria.*

El artículo 10.1 del R.D.Leg. 5/2015, del 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, posibilita la selección de funcionarios interinos por razones justificadas de necesidad y urgencia, entre otros supuestos, para afrontar el exceso o acumulación de tareas. No se formarán bolsas de trabajo.

Se ha optado por la selección de tres funcionarios interinos en consideración a las funciones públicas que deberán realizar, por ser inherentes a la misma, en cuanto que formarán parte del ejercicio de potestades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.2 del Texto Refundido de la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Constituye el objeto de la convocatoria el nombramiento como funcionarios interinos, por razones de necesidad y urgencia, por exceso o acumulación de tareas en el Área de urbanismo, por plazo máximo de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, de tres Arquitectos Técnicos, del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Segunda. *Requisitos.*

Para poder participar en la presente convocatoria será necesario reunir los siguientes requisitos:

- Ser miembro de la U.E. y contar con la edad mínima de 16 años.
- No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función que se contrata ni hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incapacidad o incompatibilidad previstos en la legislación vigente.
- Estar en posesión del título de Arquitecto técnico, Grado en ingeniero de la edificación o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termina el plazo de presentación de instancias.
- No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, Comunidades Autónomas o Entidades Locales ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

Los requisitos establecidos anteriormente deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes. Los aspirantes deberán acompañar a su solicitud currículum debidamente documentado y acreditación fehaciente de los méritos alegados a efectos del baremo a que se refieren las presentes bases (mediante copias simples).

Tercera. *Procedimiento selectivo: concurso-oposición.*

Titulaciones académicas.

No se valorará como mérito la titulación mínima exigida para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

Se valorarán las titulaciones académicas acreditadas por los aspirantes, relacionadas con el puesto de trabajo, que sean superiores y adicionales a la exigida para el puesto.

1. Por el Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico o equivalentes según la legislación: 3,00 puntos.
 2. Por el Título de Grado sin Máster: 4,00 puntos.
 3. Por el Título de Grado con Máster oficial adicional, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes según la legislación: 5,00 puntos.
 4. Por la posesión de título oficial de Doctor: 6,00 puntos.
- Acreditación: Mediante aportación del título, o resguardo de haber satisfecho los derechos para su expedición, o mediante certificación expedida por la Secretaría del organismo docente competente.
 - La valoración de los títulos académicos de nivel superior excluye la valoración de los títulos de nivel inferior necesarios para la obtención de aquellos.
 - Por cada diplomatura adicional se sumará un punto más.
 - Por cada grado o licenciatura adicional se sumarán dos puntos más.

La puntuación máxima será de 6 puntos.

B) Cursos de formación o perfeccionamiento.

Se valorará la participación, solamente como alumno, en cursos de formación o perfeccionamiento, sobre materias exclusiva y directamente relacionadas con las funciones encomendadas al puesto ofertado, siempre que se trate de acciones formativas organizadas:

- Por una Administración Pública (en los términos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).
- Por una Universidad (pública o privada).
- Por Colegios Profesionales, Institutos o Escuelas Oficiales.
- Por Institución Sindical o privada, siempre que cuente con la colaboración u homologación (la acción formativa) de una Administración o institución de Derecho Público.

Estarán incluidas, en todo caso, todas las acciones formativas realizadas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas.

No se valorarán, en ningún caso:

- Los cursos sobre materias que no guarden relación con las funciones propias del puesto de trabajo ofertado.
- Los cursos de prevención de riesgos laborales.
- Los cursos pertenecientes a titulaciones académicas.
- Los cursos de doctorado.
- Los cursos derivados de procesos selectivos cuya realización sea requisito previo necesario para el acceso a un cuerpo o escala de funcionario o de personal laboral.
- Las sucesivas ediciones organizadas de un mismo curso.
- Los cursos que no vengan cuantificados por horas deberán expresarse en créditos, y será la Administración la que realice su equivalencia en horas, según la normativa aplicable.
- La asistencia o participación en jornadas, congresos, seminarios y talleres, ni los cursos de duración inferior a 10 horas.

1. La valoración de los cursos se realizará conforme a la siguiente escala:

Más de 100 horas.....	0,60 puntos.
De 81 a 100 horas.....	0,50 puntos.
De 61 a 80 horas.....	0,40 puntos.
De 41 a 60 horas.....	0,30 puntos.
De 25 a 40 horas.....	0,20 puntos.
De 10 a 24 horas.....	0,10 puntos.

2. Máster o título de postgrado que no se ajuste a la implantación de los grados por el Plan EEES, si supera las 100 horas 0,70 punto.

- La puntuación máxima por valoración de cursos será de 3 puntos.
- Acreditación: Mediante la presentación de título, diploma o certificación expedida por la Administración, Organismo o Institución que hubiere impartido el curso de formación o perfeccionamiento, o que resulte competente para su expedición. En ningún caso se valorarán acciones formativas impartidas por entidades privadas, distintas a las enunciadas. Los títulos, diplomas o certificaciones deberán contener la siguiente información:
 - Órgano o entidad que lo ha impartido.
 - Denominación del curso.
 - Materia del curso.
 - Número de horas de duración del curso, o de créditos con correspondencia en horas.
 - Fecha de realización.

C) Experiencia profesional.

Por cada mes completo de servicios prestados de igual o similar categoría objeto de la convocatoria en el sector público, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, como funcionario o personal laboral: 0,10 puntos.

Por cada mes completo de servicios prestados de igual o similar categoría objeto de la convocatoria en la empresa privada: 0,06 puntos.

Los períodos o fracciones inferiores a los indicados con anterioridad no computarán a efectos de valoración.

- La puntuación máxima por este concepto será de 8 puntos.
- La experiencia se acreditará mediante la vida laboral y copia del contrato de trabajo.

D) Otros méritos.

a) Por publicaciones en libros de carácter científico relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,40 puntos.

b) Por publicaciones en revistas de carácter científico relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,15 puntos.

c) Por cada Ponencia en Congresos relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

1. De ámbito internacional: 0,10 puntos.
2. De ámbito Nacional: 0,05 puntos.

d) Por cada comunicación en congresos relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

- De ámbito internacional: 0,10 puntos.
- De ámbito nacional: 0,05 puntos.

e) Por cada premio de investigación otorgado por sociedades científicas y /o Organismos oficiales relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

1. De ámbito internacional: 0,60 puntos.
2. De ámbito nacional: 0,30 puntos.

f) Trabajos de investigación relacionados con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,50 puntos.

- La puntuación máxima por este concepto será de 1,5 puntos.

Fase de oposición: (hasta un máximo de 20 puntos).

Será previa a la fase de concurso y consistirá en la realización, por parte del Tribunal calificador, de una entrevista a los interesados, en el lugar, fecha y horas que se publique en el Tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento, relativo a las funciones propias del puesto y que versará sobre las materias contenidas en el temario anejo a la convocatoria.

Este ejercicio será calificado de 0 a 20 puntos, debiendo los /las aspirantes obtener una puntuación mínima de 10 puntos para superar el mismo y poder acceder a la fase de concurso.

Cuarta. Tribunal calificador.

El Tribunal Calificador estará compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente: Un Empleado Público con la titulación exigida en relación al puesto a cubrir, designado por el Alcalde.
- Secretario: El de la Corporación o Empleado Público en quien delegue.
- Vocales: Cuatro Empleados Públicos con igual o similar titulación a la exigida en relación al puesto a cubrir, designados por el Alcalde.

Deberá entenderse por Empleado Público aquél que se ajuste a las condiciones establecidas por el art. 60 del R.D.Leg, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases, así como para incorporar especialistas en pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos. Tales especialistas actuarán con voz, pero sin voto.

Quinta. Presentación de instancias.

Las personas interesadas deberán dirigir sus instancias al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente, haciendo constar en las mismas que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria. A estos efectos acompañarán la documentación justificativa (copias simples) de cumplir éstos. Asimismo, adjuntarán a la misma una relación de méritos con la documentación acreditativa correspondiente, a ser posible una fe de vida laboral y de los correspondientes contratos laborales, para su baremación en la fase de concurso, y se presentarán en el Servicio de Atención Ciudadana de este Excmo. Ayuntamiento durante el plazo de cinco días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de las presentes Bases en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el tablón de anuncios y en la página web municipal ww.carmona.org.

Sólo se tendrán en cuenta aquellos méritos que cuenten con la correspondiente documentación justificativa (basta con fotocopias simples), que en todo caso debe ser presentada dentro del plazo de admisión de instancias. El Tribunal Calificador, no obstante, podrá requerir a los aspirantes para que aporten los originales de la documentación presentada con el fin de comprobar la veracidad de lo alegado.

No se admitirán méritos que se presenten con posterioridad al plazo de presentación de solicitudes.

A las instancias deberán adjuntarse el correspondiente documento de liquidación de los derechos de examen (21,00 euros) según modelo normalizado el cual se encuentra disponible en el Servicio de Atención Ciudadana.

Sexta. Fecha de celebración de las pruebas.

La fecha de inicio de las pruebas se harán públicas en el tablón municipal de anuncios de este Excmo. Ayuntamiento y en la página web municipal www.carmona.org. Una vez iniciadas las pruebas el calendario de las que resten se harán públicas por el Tribunal Calificador, con antelación suficiente para conocimiento de los aspirantes, en el tablón de anuncios de la Casa Consistorial.

Séptima. Propuesta del tribunal.

Una vez establecido el orden de prelación de los aspirantes, el Tribunal Calificador, procederá a declarar como aspirante seleccionado al que hubiese obtenido la máxima puntuación en el proceso selectivo. Asimismo, elevará propuesta al Órgano Municipal competente para que resuelva la contratación.

Octava. Facultades del tribunal calificador.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden y desarrollo de la selección.

ANEXO

- Tema 1. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido esencial. Procedimiento de reforma.
- Tema 2. El ordenamiento jurídico-administrativo (I): La Constitución. La Ley. Sus clases. Los Tratados Internacionales. El ordenamiento jurídico-administrativo (II). El Reglamento: concepto y clases. La potestad reglamentaria. Procedimiento de elaboración. Límites. El control de la potestad reglamentaria.
- Tema 3. El administrado: concepto y clases. La capacidad de los administrados y sus causas modificativas. Las situaciones jurídicas del administrado; derechos subjetivos e intereses legítimos.
- Tema 4. Régimen jurídico de los contratos de las Administraciones públicas: administrativos típicos, especiales y privados. Requisitos de los contratos. La Administración contratante: Entes incluidos y excluidos del ámbito de la Ley de Contratos. El órgano de contratación. El contratista: capacidad, solvencia, prohibiciones, clasificación.
- Tema 5. El Municipio: Concepto y elementos. La organización municipal. Órganos necesarios: El Alcalde, Tenientes de Alcalde, el Pleno y la Junta de Gobierno Local. Órganos complementarios: Comisiones Informativas y otros órganos.
- Tema 6. Las competencias municipales: Competencias propias, compartidas y delegadas. Los servicios mínimos. La reserva de servicios.
- Tema 7. El Plan General de Ordenación Urbana. Documentación de adaptación a la LOUA, de las Normas Subsidiarias del Ayuntamiento de Carmona. Intervención municipal en la edificación y uso del suelo. Régimen urbanístico del suelo. Condiciones generales de los usos y de la edificación. Normas de urbanización.
- Tema 8. Demoliciones, trabajos previos y acondicionamiento del terreno en los edificios. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Procesos y condiciones de ejecución y control de calidad. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 9. Cimentaciones en los edificios. Ensayos geotécnicos. Tipos de cimentaciones y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riegos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 10. Saneamiento en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Criterios de diseño, condiciones que han de reunir los Materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.

- Tema 11. Estructuras de hormigón en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 12. Estructuras metálicas y de madera en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 13. Muros de carga, cerramientos, particiones, arcos y bóvedas en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 14. Cubiertas en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación a las cubiertas de tejas y azoteas: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 15. Revestimientos y acabados de los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 16. Carpinterías, acristalamientos y elementos de seguridad y protección en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 17. Urbanizaciones. Viales. Pavimentaciones. Redes e instalaciones. Jardinería. Mobiliario urbano. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Criterios de diseño, condiciones que han de reunir los Materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 18. El uso, conservación y mantenimiento de los edificios. Normativa reguladora. Estudios y previsiones en el proyecto sobre conservación y mantenimiento. Previsiones. La documentación de la obra ejecutada. El libro del edificio. Instrucciones de uso, conservación y mantenimiento.
- Tema 19. El control de calidad en las obras de edificación. Normativa de aplicación. Organigrama del control. Programa de control de calidad. Certificaciones de conformidad y distintivos de calidad. Registro y justificación documental de los controles realizados. Las entidades y los laboratorios de control de calidad. Acreditaciones. Valoración y abono del control de calidad en las obras de contratación pública.
- Tema 20. La seguridad y salud en el trabajo en las obras de edificación. Normativa de aplicación. Disposiciones mínimas generales relativas a los puestos de trabajo. Protecciones personales y colectivas. Medidas preventivas y de emergencia, primeros auxilios y servicios sanitarios. El estudio, el estudio básico y El plan de seguridad y salud: Ámbito de aplicación, alcance, contenido documental y tramitación. El libro de incidencias. Obligaciones de contratistas, subcontratistas y trabajadores. Personal con funciones de coordinación y control en las fases de proyecto y obra.
- Tema 21. La ordenación de la edificación. Normativa reguladora: Objeto y Ámbito de aplicación. Requisitos básicos de la edificación. Agentes de la edificación: Concepto y obligaciones. Responsabilidades y garantías.
- Tema 22. La accesibilidad y la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas. Normativa de la Junta de Andalucía. Ámbito de aplicación y definiciones. Diseño y ejecución. Medidas de fomento y financiación. Control, coordinación y seguimiento. Las ayudas técnicas. Régimen sancionador.
- Tema 23. Requisitos básicos de seguridad en caso de incendio en los edificios. Normativa reguladora. Exigencias en el Proyecto, durante la ejecución de la obra y en el uso y mantenimiento: Objetivos, criterios de diseño, materiales, soluciones constructivas, instalaciones, dotaciones y medidas preventivas.
- Tema 24. El tiempo de ejecución de la obra de contratación pública. La comprobación del replanteo y el inicio. El programa de trabajo. Las anualidades presupuestarias. Los plazos de ejecución: Clases y su significado, modificaciones y prórrogas. Efectos del incumplimiento de los plazos. La suspensión de las obras: Clases y efectos.
- Tema 25. Valoración de inmuebles. Normativa reguladora. El valor: Concepto y sus distintos significados. El justiprecio. La depreciación y sus diferentes causas. Métodos de valoración.
- Tema 26. Régimen urbanístico del suelo. Planeamiento territorial y urbanístico. Planes de Ordenación: clases y régimen jurídico.
- Tema 27. Instrumentos de intervención en el mercado del suelo. El Patrimonio Municipal del suelo. Constitución, bienes que lo integran y destino. El derecho de superficie. El Patrimonio municipal del Suelo y las áreas de reserva. Convenios urbanísticos.
- Tema 28. Intervención administrativa en la edificación o uso del suelo. La licencia urbanística: actos sujetos, naturaleza y régimen jurídico. Las órdenes de ejecución. Deberes de conservación y régimen de la declaración de ruina.

BASES QUE RIGEN EL PROCESO SELECTIVO CONVOCADO PARA CUBRIR COMO FUNCIONARIO INTERINO/A DOS PUESTOS DE ARQUITECTO

Primera. Justificación y objeto de la convocatoria.

El artículo 10.1 del R.D.Leg. 5/2015, del 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, posibilita la selección de funcionarios interinos por razones justificadas de necesidad y urgencia, entre otros supuestos, para afrontar el exceso o acumulación de tareas. No se formarán bolsas de trabajo.

Se ha optado por la selección de un funcionario interino en consideración a las funciones públicas que deberán realizar, por ser inherentes a la misma, en cuanto que formarán parte del ejercicio de potestades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.2 del Texto Refundido de la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Constituye el objeto de la convocatoria el nombramiento como funcionario interino, por razones de necesidad y urgencia, por exceso o acumulación de tareas en el Área de urbanismo, por plazo máximo de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, de un arquitecto del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Segunda. *Requisitos.*

Para poder participar en la presente convocatoria será necesario reunir los siguientes requisitos:

- Ser miembro de la U.E. y contar con la edad mínima de 16 años.
- No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función que se contrata ni hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incapacidad o incompatibilidad previstos en la legislación vigente.
- Estar en posesión del título de Licenciado en Arquitecto o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termina el plazo de presentación de instancias.
- No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, Comunidades Autónomas o Entidades Locales ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

Los requisitos establecidos anteriormente deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes. Los aspirantes deberán acompañar a su solicitud curriculum debidamente documentado y acreditación fehaciente de los méritos alegados a efectos del baremo a que se refieren las presentes bases (mediante copias simples).

Tercera. *Procedimiento selectivo: Concurso-oposición.*

Titulaciones académicas.

No se valorará como mérito la titulación mínima exigida para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

Se valorarán las titulaciones académicas acreditadas por los aspirantes, relacionadas con el puesto de trabajo, que sean superiores y adicionales a la exigida para el puesto.

1. Por el Título de Grado sin Máster: 4,00 puntos.
2. Por el Título de Grado con Máster oficial adicional, Licenciado, Ingeniero, Arquitectura o equivalentes según la legislación: 5,00 puntos.

3. Por la posesión de título oficial de Doctor: 6,00 puntos.

- Acreditación: Mediante aportación del título, o resguardo de haber satisfecho los derechos para su expedición, o mediante certificación expedida por la Secretaría del organismo docente competente.
- La valoración de los títulos académicos de nivel superior excluye la valoración de los títulos de nivel inferior necesarios para la obtención de aquellos.
- Por cada diplomatura adicional se sumará un punto más.
- Por cada grado o licenciatura adicional se sumarán dos puntos más.

La puntuación máxima será de 6 puntos.

B) Cursos de formación o perfeccionamiento.

Se valorará la participación, solamente como alumno, en cursos de formación o perfeccionamiento, sobre materias exclusiva y directamente relacionadas con las funciones encomendadas al puesto ofertado, siempre que se trate de acciones formativas organizadas:

- Por una Administración Pública (en los términos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).
- Por una Universidad (pública o privada).
- Por Colegios Profesionales, Institutos o Escuelas Oficiales.
- Por Institución Sindical o privada, siempre que cuente con la colaboración u homologación (la acción formativa) de una Administración o institución de Derecho Público.

Estarán incluidas, en todo caso, todas las acciones formativas realizadas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas.

No se valorarán, en ningún caso:

- Los cursos sobre materias que no guarden relación con las funciones propias del puesto de trabajo ofertado.
- Los cursos de prevención de riesgos laborales.
- Los cursos pertenecientes a titulaciones académicas.
- Los cursos de doctorado.
- Los cursos derivados de procesos selectivos cuya realización sea requisito previo necesario para el acceso a un cuerpo o escala de funcionario o de personal laboral.
- Las sucesivas ediciones organizadas de un mismo curso.
- Los cursos que no vengan cuantificados por horas deberán expresarse en créditos, y será la Administración la que realice su equivalencia en horas, según la normativa aplicable.
- La asistencia o participación en jornadas, congresos, seminarios y talleres, ni los cursos de duración inferior a 10 horas.

1. La valoración de los cursos se realizará conforme a la siguiente escala:

Más de 100 horas.....	0,60 puntos.
De 81 a 100 horas.....	0,50 puntos.
De 61 a 80 horas.....	0,40 puntos.
De 41 a 60 horas.....	0,30 puntos.
De 25 a 40 horas.....	0,20 puntos.
De 10 a 24 horas.....	0,10 puntos.

2. Máster o título de postgrado que no se ajuste a la implantación de los grados por el Plan EEES, si supera las 100 horas 0,70 punto.

- La puntuación máxima por valoración de cursos será de 3 puntos.
- Acreditación: Mediante la presentación de título, diploma o certificación expedida por la Administración, Organismo o Institución que hubiere impartido el curso de formación o perfeccionamiento, o que resulte competente para su expedición.

En ningún caso se valorarán acciones formativas impartidas por entidades privadas, distintas a las enunciadas. Los títulos, diplomas o certificaciones deberán contener la siguiente información:

- Órgano o entidad que lo ha impartido.
- Denominación del curso.
- Materia del curso.
- Número de horas de duración del curso, o de créditos con correspondencia en horas.
- Fecha de realización.

C) Experiencia profesional.

Por cada mes completo de servicios prestados de igual o similar categoría objeto de la convocatoria en el sector público, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, como funcionario o personal laboral: 0,10 puntos.

Por cada mes completo de servicios prestados de igual o similar categoría objeto de la convocatoria en la empresa privada: 0,06 puntos.

Los períodos o fracciones inferiores a los indicados con anterioridad no computarán a efectos de valoración.

— La puntuación máxima por este concepto será de 8 puntos.

— La experiencia se acreditará mediante la vida laboral y copia del contrato de trabajo.

D) Otros méritos.

a) Por publicaciones en libros de carácter científico relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,40 puntos.

b) Por publicaciones en revistas de carácter científico relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,15 puntos.

c) Por cada ponencia en congresos relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

1. De ámbito internacional: 0,10 puntos.

2. De ámbito nacional: 0,05 puntos.

d) Por cada comunicación en congresos relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

De ámbito internacional: 0,10 puntos.

De ámbito nacional: 0,05 puntos.

e) Por cada Premio de Investigación otorgado por sociedades científicas y /o Organismos oficiales relacionadas con la categoría y/o especialidad o área de trabajo:

1. De ámbito Internacional: 0,60 puntos.

2. De ámbito Nacional: 0,30 puntos.

f) Trabajos de Investigación relacionados con la categoría y/o especialidad o área de trabajo: 0,50 puntos.

— La puntuación máxima por este concepto será de 1,5 puntos.

Fase de oposición: (Hasta un máximo de 20 puntos).

Será previa a la fase de concurso y consistirá en la realización, por parte del Tribunal calificador, de una entrevista a los interesados, en el lugar, fecha y horas que se publique en el Tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento, relativo a las funciones propias del puesto y que versará sobre las materias contenidas en el temario anejo a la convocatoria.

Este ejercicio será calificado de 0 a 20 puntos, debiendo los /las aspirantes obtener una puntuación mínima de 10 puntos para superar el mismo y poder acceder a la fase de concurso.

Cuarta. Tribunal calificador.

El Tribunal Calificador estará compuesto por los siguientes miembros:

— Presidente: Un Empleado Público con la titulación exigida en relación al puesto a cubrir, designado por el Alcalde.

— Secretario: El de la Corporación o Empleado Público en quien delegue.

— Vocales: Cuatro Empleados Públicos con igual o similar titulación a la exigida en relación al puesto a cubrir, designados por el Alcalde.

Deberá entenderse por Empleado Público aquél que se ajuste a las condiciones establecidas por el art. 60 del Texto Refundido de la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases, así como para incorporar especialistas en pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos. Tales especialistas actuarán con voz, pero sin voto.

Quinta. Presentación de instancias.

Las personas interesadas deberán dirigir sus instancias al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente, haciendo constar en las mismas que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria. A estos efectos acompañarán la documentación justificativa (copias simples) de cumplir éstos. Asimismo, adjuntarán a la misma una relación de méritos con la documentación acreditativa correspondiente, a ser posible una fe de vida laboral y de los correspondientes contratos laborales, para su baremación en la fase de concurso, y se presentarán en el Servicio de Atención Ciudadana de este Excmo. Ayuntamiento durante el plazo de cinco días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de las presentes bases en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de anuncios y en la página web municipal ww.carmona.org.

Sólo se tendrán en cuenta aquellos méritos que cuenten con la correspondiente documentación justificativa (basta con fotocopias simples), que en todo caso debe ser presentada dentro del plazo de admisión de instancias. El Tribunal Calificador, no obstante, podrá requerir a los aspirantes para que aporten los originales de la documentación presentada con el fin de comprobar la veracidad de lo alegado.

No se admitirán méritos que se presenten con posterioridad al plazo de presentación de solicitudes.

A las instancias, que también podrán presentarse en la forma que determina el art. 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, deberán adjuntarse el correspondiente documento de liquidación de los derechos de examen (24,00 Euros) según modelo normalizado el cual se encuentra disponible en el Servicio de Atención Ciudadana.

Sexta. Fecha de celebración de las pruebas.

La fecha de inicio de las pruebas se harán públicas en el tablón municipal de anuncios de este Excmo. Ayuntamiento y en la página web municipal www.carmona.org. Una vez iniciadas las pruebas el calendario de las que resten se harán públicas por el Tribunal Calificador, con antelación suficiente para conocimiento de los aspirantes, en el tablón de anuncios de la Casa Consistorial.

Séptima. Propuesta del tribunal.

Una vez establecido el orden de prelación de los aspirantes, el Tribunal Calificador, procederá a declarar como aspirante seleccionado al que hubiese obtenido la máxima puntuación en el proceso selectivo. Asimismo, elevará propuesta al Órgano Municipal competente para que resuelva la contratación.

Octava. *Facultades del tribunal calificador.*

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden y desarrollo de la selección.

ANEXO

- Tema 1. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido esencial. Procedimiento de reforma.
- Tema 2. El ordenamiento jurídico-administrativo (I): La Constitución. La Ley. Sus clases. Los Tratados Internacionales. El ordenamiento jurídico-administrativo (II). El Reglamento: concepto y clases. La potestad reglamentaria. Procedimiento de elaboración. Límites. El control de la potestad reglamentaria.
- Tema 3. El administrado: concepto y clases. La capacidad de los administrados y sus causas modificativas. Las situaciones jurídicas del administrado; derechos subjetivos e intereses legítimos.
- Tema 4. Régimen jurídico de los contratos de las Administraciones públicas: administrativos típicos, especiales y privados. Requisitos de los contratos. La Administración contratante: Entes incluidos y excluidos del ámbito de la Ley de Contratos. El órgano de contratación. El contratista: capacidad, solvencia, prohibiciones, clasificación.
- Tema 5. El Municipio: Concepto y elementos. La organización municipal. Órganos necesarios: El Alcalde, Tenientes de Alcalde, el Pleno y la Junta de Gobierno Local. Órganos complementarios: Comisiones Informativas y otros órganos.
- Tema 6. Las competencias municipales: Competencias propias, compartidas y delegadas. Los servicios mínimos. La reserva de servicios.
- Tema 7. El Plan General de Ordenación Urbana. Documentación de adaptación a la LOUA, de las Normas Subsidiarias del Ayuntamiento de Carmona. Intervención municipal en la edificación y uso del suelo. Régimen urbanístico del suelo. Condiciones generales de los usos y de la edificación. Normas de urbanización.
- Tema 8. Demoliciones, trabajos previos y acondicionamiento del terreno en los edificios. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Procesos y condiciones de ejecución y control de calidad. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 9. Cimentaciones en los edificios. Ensayos geotécnicos. Tipos de cimentaciones y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 10. Saneamiento en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Criterios de diseño, condiciones que han de reunir los Materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 11. Estructuras de hormigón en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 12. Estructuras metálicas y de madera en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 13. Muros de carga, cerramientos, particiones, arcos y bóvedas en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 14. Cubiertas en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación a las cubiertas de tejas y azoteas: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 15. Revestimientos y acabados de los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 16. Carpinterías, acristalamientos y elementos de seguridad y protección en los edificios. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Condiciones que han de reunir los materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 17. Urbanizaciones. Viales. Pavimentaciones. Redes e instalaciones. Jardinería. Mobiliario urbano. Tipos y descripción. Requisitos básicos, prescripciones técnicas y normativa de aplicación: Criterios de diseño, condiciones que han de reunir los Materiales, procesos y condiciones de ejecución, control de calidad, conservación y mantenimiento. Evaluación de riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios de medición y factores de influencia en la determinación de los precios.
- Tema 18. El uso, conservación y mantenimiento de los edificios. Normativa reguladora. Estudios y previsiones en el proyecto sobre conservación y mantenimiento. Previsiones. La documentación de la obra ejecutada. El libro del edificio. Instrucciones de uso, conservación y mantenimiento.
- Tema 19. El control de calidad en las obras de edificación. Normativa de aplicación. Organigrama del control. Programa de control de calidad. Certificaciones de conformidad y distintivos de calidad. Registro y justificación documental de los controles realizados. Las entidades y los laboratorios de control de calidad. Acreditaciones. Valoración y abono del control de calidad en las obras de contratación pública.

- Tema 20. La seguridad y salud en el trabajo en las obras de edificación. Normativa de aplicación. Disposiciones mínimas generales relativas a los puestos de trabajo. Protecciones personales y colectivas. Medidas preventivas y de emergencia, primeros auxilios y servicios sanitarios. El estudio, el estudio básico y El plan de seguridad y salud: Ámbito de aplicación, alcance, contenido documental y tramitación. El libro de incidencias. Obligaciones de contratistas, subcontratistas y trabajadores. Personal con funciones de coordinación y control en las fases de proyecto y obra.
- Tema 21. La ordenación de la edificación. Normativa reguladora: Objeto y Ámbito de aplicación. Requisitos básicos de la edificación. Agentes de la edificación: Concepto y obligaciones. Responsabilidades y garantías.
- Tema 22. La accesibilidad y la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas. Normativa de la Junta de Andalucía. Ámbito de aplicación y definiciones. Diseño y ejecución. Medidas de fomento y financiación. Control, coordinación y seguimiento. Las ayudas técnicas. Régimen sancionador.
- Tema 23. Requisitos básicos de seguridad en caso de incendio en los edificios. Normativa reguladora. Exigencias en el Proyecto, durante la ejecución de la obra y en el uso y mantenimiento: Objetivos, criterios de diseño, materiales, soluciones constructivas, instalaciones, dotaciones y medidas preventivas.
- Tema 24. El tiempo de ejecución de la obra de contratación pública. La comprobación del replanteo y el inicio. El programa de trabajo. Las anualidades presupuestarias. Los plazos de ejecución: Clases y su significado, modificaciones y prórrogas. Efectos del incumplimiento de los plazos. La suspensión de las obras: Clases y efectos.
- Tema 25. El planeamiento y la legislación urbanística en la Comunidad Autónoma Andaluza. Trayectoria histórica de las sucesivas normativas legales sobre urbanismo. Regulación sobre ordenación del territorio. La legislación sobre régimen de suelo y ordenación urbana: Suelo, planeamiento, gestión, disciplina urbanística, edificación forzosa y reparcelaciones. Órganos urbanísticos de la Administración Autonómica.
- Tema 26. Valoración de inmuebles. Normativa reguladora. El valor: Concepto y sus distintos significados. El justiprecio. La depreciación y sus diferentes causas. Métodos de valoración.
- Tema 27. Régimen urbanístico del suelo. Planeamiento territorial y urbanístico. Planes de Ordenación: clases y régimen jurídico.
- Tema 28. Elaboración y aprobación de planes. Competencia y procedimiento. Efectos de la aprobación. Iniciativa y colaboración de los particulares. Publicidad. Modificación y revisión de planes.
- Tema 29. Instrumentos de intervención en el mercado del suelo. El Patrimonio Municipal del suelo. Constitución, bienes que lo integran y destino. El derecho de superficie. El Patrimonio municipal del Suelo y las áreas de reserva. Convenios urbanísticos.
- Tema 30. Intervención administrativa en la edificación o uso del suelo. La licencia urbanística: actos sujetos, naturaleza y régimen jurídico. Las órdenes de ejecución. Deberes de conservación y régimen de la declaración de ruina.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Carmona a 9 de mayo de 2019.—El Alcalde, Juan Manuel Ávila Gutiérrez.

15W-3487

OLIVARES

Don Isidoro Ramos García, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que de conformidad con los preceptos 169 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se considera definitivamente aprobado el expediente de Intervención 32/2019 una vez aprobado inicialmente por el Pleno constituido en sesión de fecha 1 de abril del corriente y publicado en «Boletín Oficial» de la provincia núm. 87 de fecha 87 de abril de 2019 y transcurrido el plazo de quince días sin presentarse reclamación.

El resumen de los créditos del presupuesto municipal a nivel de capítulos quedaría de la siguiente manera según la modificación planteada:

GASTOS

	<i>Créditos iniciales</i>	<i>Modif.</i>	<i>Crédito definitivo</i>
Capítulo 1	3.174.009,28		3.174.009,28
Capítulo 2	1.451.026,61		1.451.026,61
Capítulo 3	18.030,11		18.030,11
Capítulo 4	224.258,00		224.258,00
Capítulo 5	79.350,23		79.350,23
Capítulo 6	621.500,00		621.500,00
Capítulo 7	36,00		36,00
Capítulo 9	340.098,65		340.098,65
Total:	5.908.308,88	0	5.908.308,88

INGRESOS

	<i>Previsiones iniciales</i>	<i>Modif.</i>	<i>Crédito definitivo</i>
Capítulo 1	2.317.800,00		2.317.800,00
Capítulo 2	90.000,00		90.000,00
Capítulo 3	427.451,11		427.451,11
Capítulo 4	3.050.056,57		3.050.056,57
Capítulo 5	23.000,20		23.000,20
Capítulo 6	,10		,10
Capítulo 7	,40		,40
Capítulo 8	,20		,20
Capítulo 9	,30		,30
Total:	5.908.308,88		5.908.308,88

En Olivares a 15 de mayo de 2019.—El Alcalde-Presidente, Isidoro Ramos García.

15W-3491

OLIVARES

De conformidad con los artículos 169 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se considera definitivamente aprobado el expediente de modificación de crédito mediante la modalidad de crédito extraordinario/suplemento de crédito financiado con nuevos ingresos una vez aprobado inicialmente por el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 1 abril de 2019, publicado el anuncio de exposición pública en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 87, de fecha 15 de abril de 2019, y transcurrido el plazo de quince días sin presentarse reclamación.

El resumen de los créditos del Presupuesto de gasto, por capítulos, en relación a la modificación introducida a fecha del acuerdo plenario por el presente expediente es el siguiente:

GASTOS

	<i>Créditos iniciales</i>	<i>CE/SC</i>	<i>Crédito definitivo</i>
Capítulo 1	3.174.009,28		3.174.009,28
Capítulo 2	1.451.026,61		1.451.026,61
Capítulo 3	18.030,11		18.030,11
Capítulo 4	224.258,00		224.258,00
Capítulo 5	79.350,23		79.350,23
Capítulo 6	621.500,00		621.500,00
Capítulo 7	36,00		36,00
Capítulo 9	340.098,65	154.661,00	494.759,65
Total	5.908.308,88	154.661,00	6.062.969,88

INGRESOS

	<i>Previsiones iniciales</i>	<i>CE/SC</i>	<i>Crédito definitivo</i>
Capítulo 1	2.317.800,00		2.317.800,00
Capítulo 2	90.000,00		90.000,00
Capítulo 3	427.451,11		427.451,11
Capítulo 4	3.050.056,57		3.050.056,57
Capítulo 5	23.000,20		23.000,20
Capítulo 6	,10		,10
Capítulo 7	,40		,40
Capítulo 8	,20		,20
Capítulo 9	,30		,30
Total	5.908.308,88		5.908.308,88

En Olivares a 15 de mayo de 2019.—El Alcalde, Isidoro Ramos García.

34W-3516

LA PUEBLA DE CAZALLA

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

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

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

<i>Expediente</i>	<i>DNI/CIF</i>	<i>Nombre</i>	<i>Precepto</i>	<i>Cuantía</i>	<i>Puntos a detracer</i>
0004/2019	48989157P	Joaquín Fernández Cañetel	002. 154. 052	80 euros	0
0087/02019	47258753D	Abdul Haqq Bueno Abad	002. 117. 001	200 euros	0

La Puebla de Cazalla a 16 de abril de 2019.—El Alcalde, Antonio Martín Melero.

34W-3174

LA PUEBLA DEL RÍO

Don Manuel Bejarano Álvarez, Alcalde del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento de La Puebla del Río, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de marzo de 2019, acordó la modificación de la tasa por ocupación de la vía pública con industrias callejeras y ambulantes, casetas de feria rodaje cinematográfico, instalación de puestos y atracciones de recreo así como del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica.

Habiéndose sometido el expediente a información pública por plazo de treinta días hábiles, no se han presentado reclamaciones, considerándose definitivamente aprobadas las Ordenanzas Fiscales, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 con la redacción que a continuación se recoge:

MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 1, 2 Y 5 DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR OCUPACIÓN
DE LA VÍA PÚBLICA CON INDUSTRIAS CALLEJERAS Y AMBULANTES, CASETAS DE FERIA, RODAJE CINEMATOGRAFICO,
INSTALACIÓN DE PUESTOS, ATRACCIONES O RECREO

Artículo 1.º *Fundamento y naturaleza.*

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 al 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la tasa por ocupación de la vía pública con industrias callejeras y ambulantes, casetas de feria, rodaje cinematográfico, instalación de puestos y atracciones de recreo que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 57 del citado Real Decreto Legislativo 2/2004.

Artículo 2.º *Hecho imponible.*

Constituye el hecho imponible de esta tasa, la ocupación, utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público local, en particular, con industrias, callejeras o ambulantes, casetas de feria, rodaje cinematográfico, instalación de puestos y atracciones de recreo.

Artículo 5.º *Base imponible y cuota tributaria.*

La base imponible, que coincidirá con la liquidable, se determinará atendiendo a la actividad objeto de aprovechamiento, temporalidad en que esta se instale y espacio ocupado.

Las tarifas, para los supuestos contemplados en el art. 20.3 n) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo quedan establecidas de la siguiente manera:

1. Se trata de la utilización privativa o un aprovechamiento especial por los que el Ayuntamiento puede exigir una tasa.
2. La cuota de la tasa regulada en esta Ordenanza será la fijada en las tarifas contenidas en el apartado siguiente:

A) Tarifa mercadillo:

—Por metro cuadrado mediante concesión0,35 euros.

B) Tarifa casetas de Feria:

- a) 90 euros por cada módulo de 50 m² de ocupación.
- b) Por reserva de terreno sin montaje de caseta 85 euros por cada módulo de 50 m² de ocupación.
- c) Por suplemento trasero de caseta 30 euros.

C) Instalación de puestos y casetas ocasionales:

- Por metro cuadrado, por día ocasional.....0,35 euros.
- Cuota fija por día hasta 10m²30 euros más 2 € por cada m² adicional que supere los 10 m².

D) Circo e instalaciones similares:

- Tarifa ocupación mínima de 1.000 m² de ocupación212,50 euros
- De más de 1.000 m² ocupación212,50 euros, más 100 euros por cada 500m² adicional añadido.

E) Atracciones mecánicas, espectáculos de feria,

- Por día ocasional hasta 20 m².....50 €/ al día, más 2 € más por cada m² adicional que supere los 20m².

En el caso de que se adjudique a una única empresa o asociación la totalidad del recinto ferial deberá abonar 25.000 euros. Si al final la ocupación es inferior se prorrateará el importe en función de los metros ocupados previo informe de comprobación de los servicios técnicos municipales.

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 6 DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA

Artículo 6. *Bonificaciones.*

1. Se reconoce una bonificación del 100% a favor de los vehículos que tengan una antigüedad mínima de veinticinco años, contados a partir de la fecha de su fabricación o, si ésta no se conociera, tomando como tal la de su primera matriculación o, en su defecto, la fecha en que el correspondiente tipo o variante se dejó de fabricar.

La bonificación anterior debe ser solicitada por el sujeto pasivo a partir del momento en el que se cumplan las condiciones exigidas para su disfrute.

2. Los vehículos automóviles disfrutaran de una bonificación del 75% de la cuota del impuesto, cuando se trate de vehículos con motor eléctrico puro alimentado con baterías recargables, vehículos con motor de gases licuados del petróleo, vehículo con motor de gas natural y vehículo con motor híbrido (motor eléctrico-gasolina, eléctrico-diesel, eléctricogas) que estén homologados de fábrica, incorporando dispositivos catalizadores, adecuados a su clase y modelo, que minimicen las emisiones contaminantes.

3. El plazo para solicitar las bonificaciones previstas en este artículo será el primer trimestre de cada año, las cuales tendrán efectos desde el inicio del período impositivo, siempre que en la fecha de devengo del tributo hayan concurrido los requisitos legalmente exigibles para su disfrute. Con carácter general, el efecto de la concesión de las bonificaciones empieza a partir del ejercicio siguiente a la fecha de la solicitud y no puede tener carácter retroactivo. En el caso de nuevas matriculaciones podrán solicitarlas durante todo el ejercicio fiscal.

En La Puebla del Río a 14 de mayo de 2019.—El Alcalde-Presidente, Manuel Bejarano Álvarez.

EL RONQUILLO

Don Álvaro Lara Vargas, Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante Decreto de Alcaldía de fecha 10 de mayo de 2019, se aprobó la convocatoria para la selección y contratación temporal de cuatro Socorristas Acuáticos durante la temporada de la Piscina Municipal.

Dicha convocatoria se regirá por las bases aprobada en dicho Decreto.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días naturales a partir del día siguiente a su publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Lo que se hace público para general conocimientos.

En El Ronquillo a 10 de mayo de 2019.—El Alcalde Presidente, Álvaro Lara Vargas.

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR LOS PUESTOS DE SOCORRISTAS ACUÁTICOS, EN LA MODALIDAD DE COBERTURA TEMPORAL MEDIANTE CONCURSO- OPOSICIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE EL RONQUILLO (SEVILLA)

Primera. Objeto.

El Excmo. Ayuntamiento de El Ronquillo convoca prueba selectiva, mediante el sistema de concurso-oposición, para la selección de carácter temporal de 04 Socorristas Acuáticos para la Piscina Municipal correspondiente a la temporada 2019.

a) Régimen Jurídico: Laboral. Artículo 15.1 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Denominación del puesto:

— Socorristas. Carácter no estructural.

c) Naturaleza del Contrato: Temporal, de duración determinada por circunstancias la producción (tipo 402), durante temporada piscina municipal 2019.

d) Incompatibilidades: La persona que resulte seleccionada habrá de efectuar, a la firma del contrato, declaración expresa de no hallarse en ninguno de los supuestos previstos en la legislación vigente, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

e) Retribuciones: 1.050,00 € brutos.

f) Jornada: A tiempo completo y sujeto a turnos establecidos.

g) Titulación exigida: Título Socorrista acuático y/o Técnico de salvamento acuático, expedidos por entidad homologada. Y título de primeros auxilios.

Segunda. Requisitos.

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos con base en el artículo 56,1 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público:

«1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por Ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida».

f) Certificado negativo de Delitos de Naturaleza Sexual.

Tercera. Solicitudes.

Los aspirantes presentarán instancia ajustada al modelo que figura en el Anexo I, en el Registro General del Ayuntamiento de El Ronquillo en el plazo de veinte días naturales contados a partir del primer día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria y bases en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Los/las aspirantes adjuntarán a dicha solicitud, la siguiente documentación:

— Fotocopia compulsada del documento nacional de identidad, o documento acreditativo de identidad del aspirante.

— Fotocopia compulsada de la titulación exigida.

— Certificado negativo de Delitos de Naturaleza Sexual.

— Currículum Vitae.

— Documentación acreditativa de los méritos indicados en el C. Vitae (Títulos, Diplomas, Contratos de trabajo, etc.).

En las instancias deberán manifestarse, según el anexo II «Modelo de Instancia» que se reúnen todas y cada una de las condiciones fijadas en la convocatoria en la fecha de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.

Cuarta. Admisión de aspirantes.

Para ser admitido y, en su caso tomar parte en las pruebas selectivas correspondientes, las instancias tendrán que ir acompañadas de los justificantes acreditativos de la titulación exigida en el Apartado g) de la Base Primera y Apartado f) de la Base Segunda de esta convocatoria.

Expirado el plazo de presentación de instancias, el Alcalde dictará resolución en el plazo máximo de 03 días naturales declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución que se publicará en el tablón de edictos de este Ayuntamiento se indicará la causa de la exclusión, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para formular reclamaciones o subsanación de errores.

Expirado dicho plazo, y resueltas las mismas por Resolución de Alcaldía, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicarán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento. En caso de no existir subsanación de errores o reclamaciones a la lista provisional de admitidos y excluidos, se elevará a definitiva la misma.

En la misma resolución de Alcaldía se determinará el lugar y fecha de la prueba teórica, así como la constitución del Tribunal calificador y su composición.

Quinta. *Pruebas selectivas.*

La Selección se llevará a cabo, teniendo en cuenta la documentación y datos aportados junto a la solicitud, debidamente acreditados, resultando seleccionado el/la candidato/a que alcance mayor puntuación en la suma total de dicha baremación.

Se tendrá como referencia para el cumplimiento de requisitos y cómputos, la fecha de inicio del plazo de solicitudes.

El proceso de selección constará de 2 fases:

- Concurso: Constará de 2 partes:
 - 1.—Formación complementaria.
 - 2.—Experiencia profesional.
- Oposición: Constará de 2 partes:
 - 1.—Prueba teórica.
 - 2.—Entrevista personal.

Las pruebas selectivas se desarrollarán en el siguiente orden y criterios a valorar:

1. Formación complementaria (máximo 3 puntos):

Cursos, seminarios, congresos y jornadas de formación y perfeccionamiento relacionados con la plaza o puesto al que se opta, obtenidos en los últimos 6 años, en los que se acredite la participación como asistente o alumno, impartidos u homologados por Instituciones u organismos Oficiales, así como los impartidos en el ámbito de la formación continua por subagentes colaboradores, todos ellos que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

- Hasta 14 horas: 0,20 puntos.
- De 15 a 40 horas: 0,30 puntos.
- De 41 a 70 horas: 0,40 puntos.
- De 71 a 100 horas: 0,50 puntos.
- De 101 a 199 horas: 1,00 puntos.
- A partir de 200 horas: 2,00 puntos.

Si en el documento correspondiente al curso no se especifica el número de horas, no será objeto de valoración.

En ningún caso se valorarán cursos que no guarden relación con la naturaleza del puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

2. Experiencia profesional (máximo 4 puntos):

- Por cada mes completo de servicios prestados en esta Administración Local en plaza o puesto de similar contenido al que se opta: 0,20 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados en otras Administraciones Públicas en plaza o puesto de similar contenido al que se opta: 0,10 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados en empresas privadas en plaza o puesto de similar contenido al que se opta: 0,05 puntos.

Para su valoración será necesario aportar contratos de trabajo y vida laboral actualizada, al objeto de poder verificar con precisión las fechas de inicio y fin de cada contratación.

3. Prueba teórica (máximo 8 puntos):

Constará de 20 preguntas tipo test con varias respuestas alternativas, de las que sólo una de ellas será la correcta. Cada pregunta acertada valdrá 0,40 puntos, no puntuando negativamente las respuestas erróneas, es decir, no serán penalizadas las respuestas incorrectas. El aspirante dispondrá de 40 minutos para concluir la prueba.

Esta prueba tendrá carácter eliminatorio (Los aspirantes deberán obtener una puntuación de, al menos, 4 puntos para continuar en el proceso selectivo).

Las preguntas versarán sobre cuestiones relacionadas con la categoría a contratar, (primeros auxilios, legislación, psicología deportiva y/o cualquier otra que el Tribunal considere oportuna y relacionada con las materias contenidas en el Anexo I).

4. Entrevista personal (máximo 15 puntos):

Fase de carácter obligatorio, de forma que si algún aspirante no la cumplimentara, se entenderá que renuncia expresamente y, en consecuencia quedará eliminado.

Los aspirantes serán entrevistados por el Tribunal, acerca de la experiencia acreditada, temas relacionados con el puesto y conocimientos del puesto al que se opta y cualquier otra circunstancia que el Tribunal estime necesaria para garantizar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.

Sexta. *Tribunal de Selección.*

El Tribunal Calificador quedará facultado para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas, así como para incorporar especialistas en aquellas pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos, quienes actuarán con voz, pero sin voto.

La designación de los miembros del Tribunal se hará conforme a lo previsto en el Real Decreto 896/91 y en el Estatuto de la Función Pública.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El tribunal se constituirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la indicada Ley de Procedimiento Administrativo, y las decisiones se adoptarán por mayoría de los votos presentes.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los aspirantes para que acrediten tanto su personalidad como que reúnen los requisitos exigidos para tomar parte en las pruebas selectiva.

Séptima. Calificación definitiva, propuesta de selección y contratación.

En caso de empate en la puntuación final, se tendrá en cuenta en primer lugar la mayor puntuación en la entrevista, en segundo lugar se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en el apartado de la experiencia profesional y de persistir el empate, por último se tendrá en cuenta la mayor puntuación en el apartado de formación.

Una vez concluido el proceso de selección, el Tribunal calificador formulará la relación de aspirantes con sus calificaciones totales obtenidas según el orden de puntuación de mayor a menor, exponiéndose en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, como relación provisional.

Los interesados podrán interponer reclamación en el plazo de 3 días hábiles ante el Tribunal y una vez transcurrido el plazo de reclamaciones, se publicará la relación definitiva por orden de puntuación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

No obstante, la lista provisional de aprobados se considerará automáticamente elevada a definitiva si no se presentan reclamaciones en el plazo señalado anteriormente.

Resultarán seleccionadas las primeras cuatro personas con mayor puntuación, conformándose con el resto de candidatos y por orden de puntuación un listado de suplentes para posibles necesidades que puedan surgir durante la temporada de piscina municipal de 2019.

Seguidamente, el órgano selectivo elevará dicha relación definitiva de selección a la Presidencia de la Corporación, quien ordenará las correspondientes contrataciones a las primeras cuatro personas con mayor puntuación, que suscribirán un contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, cuya duración y distribución dependerá del régimen de turnos establecidos para la temporada de la piscina municipal.

Octava: Publicidad de la convocatoria.

Las presentes Bases se publicaran en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de anuncios del Ayuntamiento de El Ronquillo y en su página web.

Novena: Incidencias.

En todo lo no previsto en las presentes bases, el Tribunal quedará autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, y recurso Contencioso-Administrativo en los plazos y formas que determine la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

Anexo I

TEMARIO QUE HA DE REGIR EL PROCESO SELECTIVO CONVOCADO PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE CUATRO SOCORRISTAS PARA LA PISCINA MUNICIPAL DE EL RONQUILLO TEMPORADA 2018

Tema 1: Conceptos básicos de anatomía y fisiología humana aplicables al socorrismo. Principios generales del socorrismo.

Tema 2: Primeros Auxilios. Fundamentos básicos. Objetivos y límites. Aspectos ético-legales en el primer interviniente. Seguridad y protección durante la intervención.

Tema 3: RCP Básica y Obstrucción de la vía aérea por cuerpo extraño. Cadena de supervivencia. Soporte vital básico.

Tema 4: Técnicas y maniobras de la primera asistencia al accidentado. El paciente traumático. Traumatismos (Tipos) en extremidades y partes blandas. Trastornos circulatorios. Picaduras. Urgencias médicas.

Tema 5: Accidentes en el agua. Causas. Avistamiento y aproximación a una víctima de ahogamiento. Sacar a una víctima de ahogamiento del agua. Técnicas de salvamento acuático.

Tema 6: Psicología Deportiva. Variables cognitivo-emocionales. Código.

Anexo II

Modelo de instancia

D./D.^a _____, mayor de edad, con D.N.I.
N.º _____, domicilio a efecto de notificaciones en la calle _____
n.º _____, localidad _____, Provincia _____ y n.º de
teléfono _____.

Enterado/a de la convocatoria de selección para contratación de carácter temporal de Socorristas en Piscina Municipal de El Ronquillo.

Solicita

Sea admitida a trámite la presente; para lo cual DECLARO, bajo mi responsabilidad, estar en posesión de cuantos requisitos se establecen en las Bases que rigen dicha convocatoria referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias; y a la que adjunto cuanta documentación se detalla en el reverso.

Asimismo, declaro, bajo mi responsabilidad, no haber sido separado mediante expediente disciplinario o despido del servicio del Estado, Comunidades Autónomas o Administración Local, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

Declaro, por último, que conozco el contenido de las Bases que rigen la presente Convocatoria y las acepto expresamente en su totalidad.

En El Ronquillo a ... de ... de 201 ...—Fdo.:

Documentación que se adjunta a solicitud de participación en la convocatoria de selección para contratación de carácter temporal de Socorristas Piscina Municipal de El Ronquillo:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
5. _____

Fdo.: _____.

4W-3537

SALTERAS

Don Antonio Valverde Macías, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que con fecha 30 de abril de 2019 y núm. 2019-0416, código validación: 6YTPWGP3FHN255SZRWMW67EEM | Verificación: <http://salteras.sedelectronica.es/>, dicto la Resolución que se transcribe:

Resolución de Alcaldía.

Asunto: Avocación de competencias de la Junta de Gobierno Local.

Antonio Valverde Macías, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Salteras, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y disposiciones concordantes, tengo a bien exponer:

De conformidad con lo establecido en el Decreto de esta Alcaldía núm. 397 de fecha 16 de junio de 2015, de delegación de competencias en la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, modificada por resolución de Alcaldía núm. 20/2018, de fecha 12 de enero de 2018, corresponde a este órgano de gobierno entre otras la competencia:

Aprobación de la liquidación del presupuesto.

No obstante ello, el propio régimen de funcionamiento de la Junta de Gobierno Local, como órgano colegiado está sujeto a una previa convocatoria y celebración de sesión, que lleva a una obligada demora en la tramitación de los expedientes, y siendo necesario la aprobación de la liquidación del presupuesto del ejercicio 2018, con fecha límite 30 de abril de 2019.

Por ello, son razones de eficacia las que hacen conveniente atribuir dicha competencia a un órgano de carácter unipersonal que no esté sujeto a régimen de convocatoria y de celebración de sesiones, y, en consecuencia, avocar la citada competencia delegada por el Decreto de Alcaldía 397/2015 de fecha 16 de junio de 2015.

Por lo expuesto, y en uso de las atribuciones que me están legalmente conferidas, vengo en disponer:

Primero: Avocar la competencia para la aprobación de la liquidación del presupuesto delegada en la Junta de Gobierno Local en virtud de lo dispuesto en el Decreto de esta Alcaldía núm. 397 de fecha 16 de junio de 2015, de delegación de competencias en la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 116 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2868/1986, de 28 de noviembre.

Segundo: La presente resolución tendrá efectos desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.2 del ROF.

Tercero: Dar cuenta del presente Decreto al Pleno del Ayuntamiento a efectos de que quede enterado de su contenido, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.4 en relación con el 38 d) del ROF.

En Salteras a fecha de firma electrónica. El Alcalde-Presidente, Fdo. Antonio Valverde Macías. La Vicesecretaria Fdo.: Rocío Huertas Campos (artículo 15, apartado 3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo).

Lo que se hace pública para general conocimiento.

En Salteras a 6 de mayo de 2019.—El Alcalde-Presidente, Antonio Valverde Macías.

34W-3295

SALTERAS

Don Antonio Valverde Macías, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que con fecha 21 de noviembre de 2018 y núm. 2018-0852, código validación: 6AXYNMY3AEGHK3R6WLC JM364L | Verificación: <http://salteras.sedelectronica.es/>, dicto la resolución que se transcribe:

Resolución de Alcaldía.

Asunto: Avocación de competencias de la Junta de Gobierno Local.

Antonio Valverde Macías, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Salteras, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y disposiciones concordantes, tengo a bien exponer:

De conformidad con lo establecido en el Decreto de esta Alcaldía núm. 397 de fecha 16 de junio de 2015, de delegación de competencias en la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, modificada por Resolución de Alcaldía núm. 20/2018, de fecha 12 de enero de 2018 corresponde a este órgano de gobierno entre otras la competencia:

Para la aprobación facturas y certificaciones de obra que no superen el 10% de los recursos ordinarios del presupuesto.

No obstante ello, el propio régimen de funcionamiento de la Junta de Gobierno Local, como órgano colegiado está sujeto a una previa convocatoria y celebración de sesión, que lleva a una obligada demora en la tramitación de los expedientes que impide su convocatoria en el mes de diciembre, originando, en ocasiones, perjuicios a los interesados.

Por ello, son razones de eficacia las que hacen conveniente atribuir dicha competencia a un órgano de carácter unipersonal que no esté sujeto a régimen de convocatoria y de celebración de sesiones, y, en consecuencia, avocar la citada competencia delegada por el Decreto de Alcaldía 397/2015 de fecha 16 de junio de 2015.

Por lo expuesto, y en uso de las atribuciones que me están legalmente conferidas, vengo en disponer:

Primero: Avocar la competencia para la aprobación facturas y certificaciones de obra que no superen el 10% de los recursos ordinarios del presupuesto delegada en la Junta de Gobierno Local en virtud de lo dispuesto en el Decreto de esta Alcaldía núm. 397 de fecha 16 de junio de 2015, de delegación de competencias en la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 116 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2868/1986, de 28 de noviembre.

Segundo: La presente resolución tendrá efectos desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.2 del ROF.

Tercero: Dar cuenta del presente Decreto al Pleno del Ayuntamiento a efectos de que quede enterado de su contenido, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.4 en relación con el 38 d) del ROF.

En Salteras a fecha de firma electrónica. El Alcalde-Presidente, Fdo. Antonio Valverde Macías. La Vicesecretaria Fdo.: Rocío Huertas Campos (artículo 15, apartado 3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo).

Lo que se hace pública para general conocimiento.

En Salteras a 6 de mayo de 2019.—El Alcalde-Presidente, Antonio Valverde Macías.

34W-3294

TOCINA

Don Francisco José Calvo Pozo, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que por doña Amanda Ruiz Romero, se ha interpuesto ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 14 de Sevilla, recurso contencioso-administrativo, procedimiento abreviado 110/2019, N.I.G.: 4109145320190001334, Negociado: 2A, contra este Ayuntamiento por desestimación presunta, por silencio administrativo de la reclamación previa por responsabilidad patrimonial.

Por todo lo expuesto, en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a todos los posibles interesados para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días, mediante Abogado y Procurador, o sólo con Abogado con poder a efecto, haciéndoles saber que de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte, sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Al propio tiempo se hace saber que, con fecha del 30 de abril, por esta Alcaldía se ha adoptado Resolución núm. 443/2019, disponiendo la remisión del correspondiente expediente administrativo al citado Juzgado de lo Contencioso-Administrativo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Tocina a 3 de mayo de 2019.—El Alcalde, Francisco José Calvo Pozo.

34W-3279

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 *0 649. Correo electrónico: bop@dipusevilla.es