



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Viernes 10 de septiembre de 2021

Número 210

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento
y Universidades:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo del sector de comercio del automóvil, carava-
nas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios con vigencia del
1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022 3
- Plan de igualdad de la empresa Colegio Salesiano Nuestra
Señora del Carmen 24
- Plan de igualdad de la empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A. 35

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:

- Comisaría de Aguas:
Expediente de concesión de aguas públicas 39

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Empleado Público:
Resolución de abstención de Vocales del tribunal de la convocatoria
para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo, en
turno de promoción interna vertical, vacante en la plantilla de
personal laboral (OEP 2018)..... 40

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 2 (refuerzo bis): autos 521/18; número 3:
autos 874/19; número 7: autos 299/21; número 7 (refuerzo):
autos 197/18 y 569/18; número 8: autos 857/20, 1214/20 y
1098/19; número 10 (refuerzo): autos 204/18; número 12: autos
387/20 40

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Lista de personas admitidas y excluidas, modificación
de la composición del tribunal y fecha de comienzo de las pruebas
de la convocatoria para la provisión de dieciocho plazas de
Técnico de Administración General 44
- Alcalá de Guadaíra: Convocatoria de subvenciones (BDNS) .. 54
- Almensilla: Delegación de funciones 55

— Bormujos: Bases del II Certamen Fotográfico «Día internacional de las personas mayores»	55
— Camas: I Plan para la Juventud.....	56
— Delegación de funciones.....	57
— Écija: Acuerdo de adhesión.....	57
— La Rinconada: Proyecto de actuación.....	57
— Utrera: Convocatoria de subvenciones (BDNS).....	57

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios.

Expediente: 41/01/0126/2021.

Fecha: 27 de julio de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Francisco Javier Moreno Muruve.

Código: 41000815011981.

Visto el Convenio Colectivo del sector comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de la provincia de Sevilla (Código 41000815011981), suscrito por la Patronal Fedeme y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2022.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando 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), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del sector comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de la provincia de Sevilla (Código 41000815011981), suscrito por la Patronal Fedeme y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2022.

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

En Sevilla a 27 de julio de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS,
MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas del Sector de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

Quedan comprendidas en este Convenio todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con excepción de lo establecido en el art. 1.º, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su provincia.

Artículo 4.º *Duración y vigencia.*

La duración del presente Convenio será de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre del 2022.

Artículo 5.º *Prórroga.*

El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos dos meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá de efectuarse por escrito.

Una vez efectuada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días. Las partes firmantes establecerán un plan o calendario de negociación.

Artículo 6.º *Normas subsidiarias.*

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo II. Organización y tiempo de trabajo

Artículo 7.º *Jornada laboral.*

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución de la citada jornada laboral se ajustará al siguiente horario:

Horario de invierno:

Mañana: De 9.00 a 13.30 horas.
Tarde: De 16.00 a 19.00 horas.
Sábados: De 9.00 a 13.00 horas.

Horario de verano:

Mañana: De 9.00 a 13.30 horas.
Tarde: De 16.30 a 19.30 horas.
Sábados de junio y septiembre: De 9.00 a 13.00 horas.

Se considerarán como no laborables las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, y ello en compensación al exceso de jornada que se produce al aplicar el horario del Convenio a la jornada anual pactada.

Los sábados de los meses de julio y agosto comprendidos en el ámbito temporal del presente Convenio no serán laborables, permaneciendo cerrados los establecimientos.

Se considerarán festivas todas las tardes de los días de la Feria de Sevilla capital y la jornada de la mañana del sábado de Feria. En las localidades de la provincia se considerarán festivos, salvo acuerdo en contrario, las tardes de la Feria oficial de la localidad. Asimismo, serán festivos el jueves, viernes y sábado santos.

Los comerciantes de bicicletas y ciclomotores podrán abrir la jornada de tarde, los cuatro sábados anteriores a la festividad de Reyes, abonándose su importe como horas extraordinarias.

Bolsa horaria. Con el fin de preservar el empleo, desde el 1 de enero de 2020 las empresas dispondrán de 200 horas al año de trabajo efectivo por persona trabajadora dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la empresa, ajustándose ésta, en todo caso, a las siguientes reglas:

- La empresa preavisará al trabajador o trabajadora con 5 días naturales de antelación del día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la referida distribución irregular.
- La empresa preavisará al trabajador o trabajadora con 3 días hábiles de antelación del día y hora del disfrute compensatorio de dichas horas, que deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo, el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres meses siguientes a su utilización.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo.
- La jornada diaria no podrá ser superior a 10 horas.
- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores/as de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.
- No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.

Registro horario. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario/a previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará estos registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 8.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales, cuyo comienzo no podrá coincidir ni con días festivos, ni sábados, ni domingos, se fijan en treinta días naturales, que se disfrutarán en la siguiente forma:

- A) El período de vacaciones será de 1 de junio al 30 de septiembre.
- B) El establecimiento de turnos para su disfrute se hará de mutuo acuerdo entre personas trabajadoras y empresas. En caso de discrepancia se seguirán las siguientes normas:
 1. Las personas trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones. Entre estos, tendrán preferencia las personas trabajadoras que, por sus circunstancias personales, deban disfrutar con sus hijo/as menores de edad de vacaciones escolares en una fecha determinada, por estar así fijado en resolución judicial que deberán acreditar fehacientemente.
 2. Supletoriamente, se harán turnos rotativos por orden de antigüedad, eligiendo el 1º año el de más antigüedad en la empresa, el 2.º el siguiente en antigüedad y así, sucesivamente.

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa- siempre y cuando estas necesidades no vengan determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas, o cualesquiera otras ausencias de las personas trabajadoras no imputables a la empresa- se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del período citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en 77,83 euros para el año 2020. La cantidad fijada en concepto de bolsa de vacaciones se incrementará en 2021 y en 2022 según el aumento pactado para los salarios en cada una de estas anualidades, quedando la misma fijada en 78,41 euros en 2021, y en 79,19 euros en el 2022.

Artículo 9.º *Licencias retribuidas.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores la persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si el matrimonio se celebrara en día no laborable para la persona trabajadora este permiso comenzará a computarse desde el primer día laborable para el trabajador/a.
- b) Dos días por accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Tres días por el fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora.
Dos días por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora.
Tres días en los casos de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá ser ejercido con la duración establecida mientras subsista la estancia hospitalaria del pariente que lo genere.
Cuando por los motivos expresados en el presente apartado b) la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, la duración del permiso será de cuatro días.
En tal sentido, tendrán la consideración de desplazamientos los recorridos superiores a 100 kilómetros computados desde el domicilio de la persona trabajadora.
- c) Se concederá a la persona trabajadora permiso retribuido de hasta 8 horas anuales para asistencia a consulta médica prescrita por facultativo de la Seguridad Social, por el tiempo imprescindible, siempre que coincida la cita con el horario laboral del trabajador, debiendo esta presentar a la empresa el documento justificativo de la misma.
- d) La persona trabajadora dispondrá de 8 horas anuales para acompañar a hijos menores de 12 años a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable, acreditando la coincidencia de la cita prescrita con su horario laboral, debiendo aportar a la empresa el correspondiente justificante médico.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Un día por bautizo, comunión o boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sólo en el supuesto de que el evento familiar coincida en día laborable para la empresa.
- j) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del ET, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/ trabajadora y el empresario.
- k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de una hora diaria por día hábil de trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses, con una duración mínima de 15 días de acumulación. A tal efecto, la empresa vendrá obligada a acceder a la precitada acumulación cuando así lo solicite la persona trabajadora que lo ejerza.
La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.
- k) bis. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado m) de este artículo.
- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada

de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. A solicitud de la persona trabajadora esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornadas contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- m) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de cuidado del bebe lactante y de las reducciones de jornada previstas en los apartados k), k bis) y l) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del bebe lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados k), k bis) y l) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 10.º *Movilidad geográfica.*

A los efectos previstos en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para propiciar una mayor seguridad jurídica de las partes, se identifica como una causa organizativa de las enumeradas en la Ley, la existencia de una vacante en la que se desarrolle la misma función o actividad profesional en el centro de trabajo de destino al que vaya a trasladarse al trabajador afectado o a la trabajadora afectada. Lo anterior solo será aplicable para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

La empresa abonará a la persona trabajadora trasladada los gastos que el desplazamiento le origine conforme a la legislación vigente.

Artículo 11.º *Personas trabajadoras con discapacidad.*

Las personas trabajadoras afectadas por una discapacidad deberán ser acopladas a otra actividad distinta dentro de las empresas, siempre que existiere vacante un puesto adecuado a su aptitud y percibiendo un salario consecuente a la nueva actividad.

Artículo 12.º *Prendas de trabajo.*

A todas las personas trabajadoras clasificadas en el Grupo 5 como dependiente/as y en el Grupo 7 como mozo/as, se les entregará cuatro uniformes cada año, dos para la temporada de invierno y dos para la temporada de verano, para ser utilizados precisamente durante su trabajo.

Artículo 13.º *Clasificación profesional del Dependiente/a.*

Por cada cuatro dependientes/as clasificados en el Grupo 5 al servicio de un centro de trabajo, existirá un/a Dependiente Mayor clasificado/a en el Grupo 4.

Capítulo III. Régimen económico

Artículo 14.º *Salarios.*

Durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, 1 de enero a 31 de diciembre 2020, los salarios a abonar por las empresas sujetas al mismo serán los contenidos en las Tablas Salariales - Anexos I y II- correspondientes a esta anualidad y que se acompañan a la firma de este texto articulado.

Los precitados salarios mantienen los valores económicos vigentes a 31 de diciembre de 2019, si bien, ajustados a los importes fijados legalmente para el salario mínimo interprofesional 2020, en los casos en los que resulta necesario realizar dicha actualización.

En el segundo año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de 2021, los salarios se incrementarán en un 0,75 %.

En el tercer año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de 2022, los salarios se incrementarán en un 1 %.

Los citados incrementos salariales se pactan con carácter definitivo y no sufrirán modificaciones durante la vigencia del Convenio.

Todos los conceptos salariales y extrasalariales previstos en el Convenio se incrementarán, igualmente, en los porcentajes precitados, si bien, el denominado "plus de transporte" se abonará, en cada anualidad, con los importes recogidos en el artículo número 20 de este texto articulado.

Los atrasos devengados desde el día 1 de enero de 2021 se abonarán en un plazo de 6 meses a contar desde la firma del Convenio Colectivo.

Para el caso en el que durante la vigencia de este Convenio se publicaran modificaciones sobre las cuantías correspondientes al Salario mínimo profesional del año 2021 vigente a la firma del mismo, y éstas representaran incrementos adicionales sobre alguna de las retribuciones anuales fijadas en el marco de este texto articulado, la partes se comprometen a suscribir la correspondiente actualización salarial, a la mayor brevedad posible, mediante acta acordada por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 34 del Convenio Colectivo, a la que se le dará trámite para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Artículo 15.º *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base que le corresponda según Grupo Profesional y categoría en la que esté clasificado.

Se pacta expresamente que el tope de antigüedad será de tres cuatrienios.

Las partes expresamente pactan la supresión del complemento salarial de antigüedad para todo el personal contratado con carácter indefinido a partir del día 24 de noviembre de 1997.

Artículo 16.º *Pagas extraordinarias.*

Se establecen las siguientes:

- a) Paga de Navidad: Será de una mensualidad a razón de salario base más antigüedad, que se pagará el día 15 de diciembre de cada año.
- b) Paga de Verano: Será de una mensualidad, a razón de salario base más antigüedad, que se pagarán el día 15 de Julio de cada año.
- c) Paga de octubre: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará el día 15 de octubre de cada año.
- d) Paga de beneficios: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará dentro del primer trimestre del año.

Artículo 17.º *Dietas y viajes.*

Todas las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro de trabajo, percibirán como mínimo, sobre su salario, las siguientes cantidades:

- a) Dietas:
 - Si la persona trabajadora realiza las dos comidas principales fuera del municipio de la empresa será de 22,55 euros por día en el año 2020, ascendiendo a 22,72 euros/día en el 2021, y a la cantidad 22,95 euros/días en el 2022.
 - Si la persona trabajadora, además de realizar las dos comidas principales se ve obligado a pernoctar fuera del municipio de la empresa será de 25,95 euros por día en el año 2020, sin que pueda acumularse con la cantidad anterior. El importe de la dieta con pernocta ascenderá a 26,14 euros/día en el segundo año de vigencia del Convenio, y a la cantidad de 26.40, para el tercer año de vigencia del mismo.
- b) Media dieta.
 - Cuando la persona trabajadora realice una sola comida fuera del municipio de la empresa, percibirá la cantidad de 8.99 euros/ día durante el 2020, siendo la cantidad fijada 9.06 euros / día para el año 2021 y de 9,15 para 2022.

Artículo 18.º *Enfermedad y accidente.*

En los casos de enfermedad común o profesional y accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las personas trabajadoras percibirán en concepto de prestaciones el 70 % del importe íntegro de las retribuciones durante los tres primeros días, el 90% de las mismas desde el día 3 hasta el 21, ambos inclusive; y el 100% de las retribuciones hasta los 12 meses.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el 100% de la base reguladora desde el primer día hasta los 12 meses.

Supuestos de riesgo durante el embarazo.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo.

Artículo 19.º *Indemnización por cese.*

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores/as que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del Convenio, con una antigüedad al menos de 15 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez cuya cuantía será, según la siguiente escala:

- Por cese a los 62 y 63 años: 5 mensualidades.
- Por cese a los 64 años: 4 mensualidades.
- Por cese a partir de los 65 años: 3 mensualidades.

Las referidas indemnizaciones se calcularán en función del salario base y antigüedad, y se abonará una vez producido el cese a las edades señaladas.

No tendrán derecho a percibir la indemnización pactada, cuando la relación laboral cese por cualquiera de las formas de despido previstas en la legislación vigente.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso, el carácter de complemento de pensión que, en su caso, le pudiera corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso alguno de pensión de ninguna clase.

Artículo 20.º *Plus de transporte.*

Con el objetivo de compensar a la persona trabajadora por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al lugar de trabajo, éstas percibirán con carácter extrasalarial, cualquiera que sea su Grupo Profesional y desde la fecha del 1 de enero de 2020 en concepto de plus de transporte, la cantidad de 0,31 euros por día efectivo de trabajo en el año 2020, siendo el importe de este plus de 0,35 euros por día efectivo de trabajo en el año 2021 y 2022.

Las cantidades devengadas por tal concepto se abonarán a las personas trabajadoras en las nóminas correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Quedan fuera del concepto de día efectivo de trabajo, los de ausencia total al mismo por cualquier causa -vacaciones, sábados y festivos no trabajados, enfermedad, permisos, entre otras-.

Artículo 21.º *Seguro de vida.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una póliza de seguro que cubra las indemnizaciones, que a continuación se exponen, a los herederos legales de las personas trabajadoras. En su defecto, a aquellos que previamente la misma hubiera designado.

- Pago de un capital de 10.000.00 euros en caso de fallecimiento de la persona trabajadora, bien sea por enfermedad, muerte natural o accidente, sea o no de carácter laboral.
- Pago de 10.000.00 euros al serle declarada a la persona trabajadora una invalidez permanente absoluta por el organismo competente, tanto por causa debida a enfermedad común o a accidente.

Para tener derecho a la indemnización a que se refieren los párrafos anteriores, la muerte o incapacidad declarada, en los términos expuestos, deberá ocurrir mientras subsistan las relaciones laborales. Este beneficio se aplicará a todo el personal sea cual fuere su antigüedad.

Artículo 22.º *Ayuda por permanencia en determinados grupos profesionales y categorías.*

Las personas trabajadoras mayores de 25 años que hayan estado incluidos en el Grupo Profesional 6 como auxiliares administrativos durante al menos 8 años, así como las personas trabajadoras incluidos en el Grupo Profesional 7 como mozos/as durante 5 años de servicio, sea cual fuere su edad, percibirán el 50 % de la diferencia entre el salario que tengan fijado en Tabla Salarial y el inmediatamente superior previsto en su respectivo Grupo Profesional, importe que también percibirán en las pagas extraordinarias.

Artículo 23.º *Descuento por compras.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán un descuento en sus compras de un 10%.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 24.º *Impulso de la contratación indefinida.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran objetivo prioritario el mantenimiento del empleo en el sector, así como, la creación, en la medida de lo posible, de nuevos puestos de trabajo de conformidad con la situación económica de las pymes que en la provincia de Sevilla desarrollan las actividades que constituye su ámbito funcional.

Con este fin, las empresas sujetas al presente texto articularán priorizarán la firma de contratos de trabajo de carácter indefinido, y dentro de éstos, la contratación de jornadas laborales a tiempo completo, siempre que las necesidades de producción y organización así lo requieran, y cuenten con recursos económicos para ello.

Las partes negociadoras de este Convenio se comprometen, también, a fomentar en el sector un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales se cubran con contratos temporales causales.

Artículo 25.º *Periodo de prueba.*

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable según la índole de la labor que a cada persona trabajadora corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que señala la legislación vigente.

Artículo 26.º *Contratación eventual.*

En los supuestos contemplados en el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 27.º *Contrato de formación y aprendizaje.*

El contrato de formación y aprendizaje se regirá por lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual las personas trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo.

La retribución de la persona trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28.º *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo prevista en el artículo número 7 de este Convenio.

El contrato a tiempo parcial se regulará según lo establecido por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, formalizándose necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia para acceder a aquellas vacantes a tiempo completo que se produzcan en la empresa, siempre que se trate de puestos de trabajo que se correspondan con la categoría y grupo profesional que viniera desarrollando ya la persona trabajadora a tiempo parcial, y las necesidades organizativas y productivas de la empresa así lo permitieran.

De tal forma, de conformidad con lo establecido en el Art 12.4 e) del Estatuto de los Trabajadores, el empresario/a deberá informar a las personas trabajadoras a tiempo parcial de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a tiempo completo de cara a posibilitar el incremento de las jornadas laborales contratadas.

Para ello, la persona trabajadora a tiempo parcial comunicará por escrito a la dirección de la empresa su voluntad de acceder a la vacante existente.

La empresa vendrá obligada a comunicar, por escrito también, la aceptación de la petición o bien, manifestar la negativa exponiendo de forma suficientemente motivada las razones objetivas en las que se sustente la denegación expresada.

Artículo 29.º *Finiquitos.*

Los recibos de finiquito nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por la persona trabajadora, y enumerarán los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrá el recibo carácter liberatorio, pudiendo la persona trabajadora afectada reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificada en el recibo que superen las incorporadas al mismo, sin perjuicio de la efectividad del cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el Juzgado de lo Social.

Artículo 30.º *Incentivos a la contratación.*

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en la Orden del 6 de mayo de 2018 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» del 9 de mayo 2018) por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía (en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo), así como a cualesquiera otras que fueran publicadas oficialmente durante la vigencia del presente Convenio.

Capítulo V. Derechos sindicales

Artículo 31.º *Cuota sindical.*

Sin perjuicio del principio de libertad de negociación que impera en las relaciones laborales, las empresas de este sector procederán, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, a descomtar trimestralmente de su nómina el importe correspondiente de la cuota sindical. Para ello la persona trabajadora interesada remitirá a la dirección de la empresa, por escrito, todos los datos necesarios para tal operación.

Artículo 32.º *Asamblea.*

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras a celebrar reuniones o asambleas dentro de los locales de la empresa, siempre que las condiciones de los mismos lo permitan, o cualquier otro que ésta pudiera proporcionar, fuera de las horas de trabajo y respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, sin que pueda sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a este derecho sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarla de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 33.º *Acumulación de horas sindicales.*

A solicitud del Sindicato correspondiente, los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los delegados/as de personal siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Cada delegado o delegada de personal o miembro del Comité de Empresa podrá ceder el 100 % de su crédito mensual, sin rebasar su máximo total.
2. No existirá un mínimo de horas a recibir por cada beneficiario.

En las empresas donde exista un solo delegado/a, este podrá acumular las horas sindicales correspondientes a dos meses como máximo, sólo en el supuesto de tener que acudir a cursos de formación y si el curso excediera del número de horas que le corresponden mensualmente según la escala anterior. El delegado/a de personal deberá justificar estos extremos ante la dirección de la empresa con carácter previo a la celebración del curso y su asistencia al mismo una vez celebrado éste, con expresión del número de horas y participación en el mismo.

Capítulo VI. Administración e interpretación del Convenio

Artículo 34.º *Comisión paritaria.*

34.1 Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, de mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y personas trabajadoras, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativas.

La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por cuatro representantes de los Sindicatos firmantes y otros cuatro de FEDEME.

Tanto los Sindicatos firmantes como FEDEME, podrán designar libremente asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

34.2 La Comisión Paritaria constituirá, para asuntos concretos de su competencia, Comisiones de Trabajo específicos. A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Comisiones de Trabajo:

1. Para el desarrollo de acuerdos sobre Clasificación Profesional.
2. Salud Laboral.
3. Jubilación y Política de Empleo.

34.3. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 32.4.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de 10 días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en 7 días los calificados como extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a la Jurisdicción u organismo competente.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes.

34.4. Funciones

1.º De interpretación del Convenio.

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.
- c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del Convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2.º Emisión de Informes.- Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en el sector, armonizando los puntos de vista de personas trabajadoras y empresa, a través del diálogo y entendimiento, la Comisión Paritaria emitirá preceptivamente informe, con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en el seno de las empresas afectadas por el presente Convenio, y que de acuerdo con la legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral, tanto de la Administración Autónoma como de la Administración Nacional.

Estos supuestos revestirán el carácter de extraordinarios a los efectos del plazo contemplado en artículo 32.3.

La Comisión Paritaria conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad laboral, o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancia entre empresa y trabajador/trabajadora en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en conflictos colectivos.

3.º De igual forma llevará a cabo estudios, entre otros, en relación con:

- a) Actividades formativas.
- b) Salud laboral.
- c) Absentismo.
- d) Jubilación.
- e) Calificación de actividad productiva como normal.
- f) Empleo.

34.5. La Comisión Paritaria podrá suscribir acuerdos de cooperación con la Administración Pública en general o entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación de las citadas instituciones para la realización de los fines que le son propios, ello mediante el correspondiente apoderamiento por las Organizaciones firmantes.

Artículo 35.º *Comisión paritaria sobre clasificación profesional.*

Se constituye la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional que garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales del Convenio Colectivo de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de la provincia de Sevilla.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma. En el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una Presidencia, una Secretaría y por un máximo de 8 miembros, entre representantes de la Organización empresarial FEDEME y representantes de las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, así como de los asesores/as que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de Grupos Profesionales.

Artículo 36.º *Interpretación y aclaración.*

Las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se resolverán sometiendo el punto litigioso a la jurisdicción y organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas en vigor, cuando se produzca la posible discrepancia, comprometiéndose FEDEME y las Centrales Sindicales CCOO. y UGT firmantes del presente Convenio a intentar previamente una conciliación en todos los casos antes de iniciar cualquier acción judicial, en sede de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo regulada en el artículo núm.34 del presente Texto Articulado.

Artículo 37.º *Indivisibilidad del Convenio.*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimase que el presente Convenio contraviene la legalidad vigente y procediera a adoptar las medidas oportunas para subsanar las supuestas anomalías, se entenderá a tal efecto que el presente pacto representa un todo orgánico e indivisible, por lo que de anularse alguno de sus aspectos, se considerará inválido el Convenio en su totalidad, debiendo reanudarse en dicho supuesto las deliberaciones.

Artículo 38º. *Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (Sercla).*

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias se someterán a los procedimientos del Sercla para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; movilidad geográfica, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidas reducciones vinculadas con el cuidado de hijos y familiares, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, de 7 de enero de 2015.

Capítulo VII. Régimen disciplinario. Faltas y sanciones

Artículo 39º. *Principio general.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 40º. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadoras se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 41º. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 42º. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por esta.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trasciendan a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 43º. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como la transgresión de confidencialidad en el tratamiento de los datos utilizados por la empresa y protegidos legalmente.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/las jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 44.º *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 45.º *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 46.º *Prescripción.*

La facultad de la dirección 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 47.º *Planes de igualdad.*

Todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla - de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre-, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de más de 250 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la normativa reguladora de los mismos, plan que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Igualmente, desde el 7 de marzo de 2020 las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras deberán tener aprobado un plan de igualdad de aplicación en las mismas.

Por su parte, las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de 2 años a partir del 7 de marzo de 2019, esto es, hasta el 7 de marzo de 2021 para la aprobación de sus planes de igualdad.

Asimismo, las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de 3 años, esto es, hasta el 7 de marzo de 2022 para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

- a) Cuantificación del umbral para el nacimiento de la obligación de elaborar un plan de igualdad en la empresa.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, incluidos todos sus centros de trabajo y todas sus personas trabajadoras cualquiera que sea la forma de contratación laboral- incluidos contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada, de puesta a disposición y a tiempo parcial.

Al total de personas trabajadoras se sumará todos los contratos eventuales vigentes durante los 6 meses anteriores, de forma que cada 100 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Este cómputo deberá efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Alcanzado el umbral que determine la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, ésta se mantendrá aun cuando la plantilla se sitúe por debajo de 50 trabajadores, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

- b) Plazo para llevar a cabo la negociación del Plan de Igualdad.
Constatado el umbral anterior, en un máximo de 3 meses se deberá iniciar el procedimiento de negociación constituyendo comisión negociadora.
Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el precitado plazo de 3 meses.
- c) Contenido de los planes de igualdad.
1. Diagnóstico de situación.
Es el resultado del proceso de toma y recogida de datos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, que va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:
- a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.
En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla.
2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.
Los planes de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, tendrán, al menos, la siguiente estructura y contenido:
- a) Determinación de las partes que los concertan.
 - b) Ámbito personal, territorial y temporal.
 - c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
 - d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020.
 - e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
 - f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
 - g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
 - h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
 - i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
 - k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación
- En cuanto a su vigencia, será el determinado por las partes negociadoras que no podrá ser superior a cuatro años, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, quedando estos sujetos a su revisión, evaluación y seguimiento de conformidad con lo previsto en el RD 901/2020.
- d) Procedimiento de negociación
El procedimiento de negociación de los planes de igualdad se ajustará a lo previsto en el RD 901/2020 y la Ley Orgánica 3/2007.
- 1. Obligación de negociar. Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores/as.
 - 2. Comisión negociadora. Se constituirá una comisión negociadora paritaria entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras- comité de empresa, delegados de personal o en su caso, secciones sindicales si las hubiere, siempre que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité-
En caso de no existir RLT en la empresa se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.
Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. La comisión negociadora podrá contar asesores externos especializados – con voz y sin voto-.

3. Acceso información. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos del artículo 46.2 de la LO 3/2007, de marzo.
4. Documentación. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
5. Terminación con acuerdo. Requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
6. Terminación con desacuerdo. La comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria de este Convenio.
7. Resultado de la negociación. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.
8. Derechos y obligaciones para negociadores. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Los contenidos recogidos en el presente artículo se ajustarán y se complementarán con la regulación y exigencias previstas en el RD 901/2020, de 13 de octubre y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adaptándose a la normativa reguladora de esta materia que resulte vigente en cada momento.

Artículo 48.º *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

Registro Retributivo. Los empresarios y empresarias sujetos al presente Convenio Colectivo, independientemente del número de personas trabajadoras con las que cuenten, están obligado/as a llevar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

A estos efectos, se considerará que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa, al registro salarial de ésta.

Desde el 14 de abril de 2021 el registro retributivo se ajustará a la regulación prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con el precitado RD 902/2020 y sin perjuicio del resto de contenidos previstos en esta disposición, el registro retributivo;

- Tendrá, como periodo de referencia, con carácter general el año natural.
- Las empresas deberán contemplar, dentro de este, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. Y con la misma antelación cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.
- De no existir representación legal, las personas trabajadoras podrán acceder al registro, pero la información abarcará únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa (promediadas de mujeres y hombres), que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Auditoria retributiva. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoria retributiva, previa negociación requerida a tal efecto. Por tanto, se aplicará a esta figura la obligatoriedad paulatina prevista por la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La Auditoria retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad salvo que se pacte otra inferior, obligará a la empresa;

- A la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa con los requisitos señalados en el RD 902/2020.
- Al establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Los contenidos recogidos en el presente artículo se ajustarán y se complementarán con la regulación y exigencias previstas en el RD 902/2020, de 13 de octubre, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adaptándose a la normativa reguladora de esta materia que resulte vigente en cada momento.

Artículo 49.º *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo IX. Trabajo a distancia y teletrabajo

Artículo 50.º *Concepto.*

En el marco de las relaciones laborales reguladas por el presente Convenio Colectivo, se considerará trabajo a distancia aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Cuando el referido trabajo se lleve a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, el mismo tendrá la consideración de teletrabajo.

Sólo se entenderá que es regular el trabajo a distancia y el teletrabajo que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30 % de la jornada anual sectorial prevista en este Convenio, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Esta materia se regirá, junto con los contenidos del presente capítulo, por la regulación prevista; en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, así como por aquella normativa vigente en cada momento que le resulte de aplicación.

Artículo 51.º *Voluntariedad del teletrabajo.*

El teletrabajo será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa y deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo» que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente articulado.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos fijados en el acuerdo individual de teletrabajo.

Artículo 52.º *Acuerdo individual de teletrabajo.*

El acuerdo individual de teletrabajo- que podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior- deberá formalizarse por escrito y, en todo caso, antes de que se inicie la prestación laboral no presencial.

Será contenido mínimo obligatorio de este acuerdo:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del teletrabajo, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de teletrabajar, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y teletrabajo, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo individual de teletrabajo deberá ser acordada entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos individuales de teletrabajo y de sus modificaciones, excluyéndose los datos que por afectar a la intimidad personal del trabajador se encuentran protegidos legalmente, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 53.º *Derechos de las personas teletrabajadoras*

Las personas que desarrollen teletrabajo tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

En particular, las personas que desarrollen teletrabajo no podrán sufrir perjuicio alguno en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

Igualmente, las personas que teletrabajen tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.

Del mismo modo, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

Asimismo, y de conformidad con los contenidos previstos en el Real Decreto Ley 28/2020 se le reconoce a las personas teletrabajadoras los siguientes derechos.

- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.
- Derecho al abono y compensación de gastos.
- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo individual de teletrabajo.
- Derecho al registro horario adecuado.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales adecuada a forma de prestación laboral.
- Derecho a la intimidad y a la protección de datos en relación al uso de medios digitales.
- Derecho a la desconexión digital en relación al uso de medios digitales.
- Derechos colectivos con el mismo contenido y alcance que los trabajadores/as presenciales.

Artículo 54.º *Facultades de organización, dirección y control empresarial del teletrabajo.*

Las personas teletrabajadoras, deberán cumplir las instrucciones y condiciones que haya establecido la empresa en las siguientes materias;

- En el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Sobre seguridad de la información, previa información a su representación legal, en el ámbito del teletrabajo.
- Sobre uso y conservación en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos establecidos en el acuerdo individual de teletrabajo.

Por su parte, la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.

Este control incluirá la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Capítulo X. Derechos de los trabajadores/as a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión en el ámbito laboral

Artículo 55.º *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.*

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio colectivo tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empresa.

La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos.

La empresa deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos legalmente reconocidos.

En la elaboración de estos criterios de utilización deberán participar los representantes de las personas trabajadoras, debiendo ser informados los trabajadores/as sobre los mismos.

El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Artículo 56.º *Derecho a la desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido en este Convenio Colectivo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en este Convenio y a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores/as, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial de teletrabajo vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 57.º *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.*

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas legalmente.

La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará en el plazo máximo de 1 mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de 72 horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación.

Artículo 58.º *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.*

Las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Capítulo XI. Otras disposiciones

Artículo 59.º *Jubilación parcial.*

Las partes acuerdan recomendar a las empresas afectadas por este Convenio acudir al sistema de jubilación parcial y contrato de relevo, siempre que así se acordara con los trabajadores y las trabajadoras, con los contenidos previstos en cada momento, en la legislación vigente en la materia.

Artículo 60.º *Excedencias.*

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de menores o personas dependientes podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres de conformidad con lo previsto en el art. 46 ET. 3 del ET. En estos casos, durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los casos en que los trabajadores/as reuniendo los requisitos señalados en párrafos precedentes pretendan acceder a alguna de las excedencias en éstos reguladas deberán solicitar el acceso a esta situación según el siguiente procedimiento.

El trabajador/a deberá presentar escrito de solicitud con, al menos, 15 días de antelación a la fecha de efectividad de la excedencia planteada, con indicación/justificación de los requisitos y condiciones que posibiliten el acceso a la modalidad de excedencia cuyo acceso se pretenda.

La empresa vendrá obligada también a contestar por escrito a la persona trabajadora solicitante. La falta de contestación expresa por parte de la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la petición supondrá que la empresa accede a la solicitud de excedencia previamente registrada por el trabajador/a, según el anterior contenido.

Artículo 61.º *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

El ejercicio de este derecho se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido legal y convencionalmente.

Las discrepancias surgidas en esta materia entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 62.º *Protección contra la violencia de género.*

De conformidad con la normativa sobre medidas de prevención y protección contra la violencia de género vigente en Andalucía en cada momento, las empresas del sector procurarán evitar que situaciones de violencia de género legalmente acreditadas tengan consecuencias negativas para las trabajadoras afectadas en sus condiciones de trabajo, acceso, promoción, retribución o formación en el ámbito laboral.

Según lo previsto en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, para las trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan legalmente acreditada tal condición, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género tendrán la consideración de justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Artículo 63.º *Formación profesional.*

Las partes signatarias del presente acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de las personas trabajadoras del sector que redunde en beneficio de las empresas y de ellos mismos, consideran conveniente establecer a través de la Comisión Paritaria del Convenio un canal de información de los distintos sistemas de formación profesional existentes en la actualidad, para lograr los fines indicados. Por ello, la Comisión Paritaria arbitrará lo necesario para procurar en todo momento la mayor información posible sobre los distintos cursos o sistemas de formación profesional para las personas trabajadoras del Sector, que, en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para la empresa como para las precitadas personas trabajadoras.

Artículo 64.º *Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar que el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicios del trabajador/trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarle al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/ trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 65.º *Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo.*

El presente Convenio Colectivo obliga a todos los empresarios y las personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma Andaluza en los demás casos.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 66.º *Repartidor/repartidora con ciclomotor.*

1. Definición.

Es la persona trabajadora de edad comprendida entre los 16 y los 20 años, que se le contrata para transportar mercancías con motocicletas o ciclomotores, para los que no sean necesario la obtención del permiso de conducción clase A-1, debiendo estar habilitado mediante la correspondiente autorización administrativa; con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, debiendo participar activamente tanto en ésta como en la recepción y preparación de pedidos que ha de transportar, conduciendo los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta la motocicleta y desde ésta hasta el punto de entrega de los referidos bultos. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado, de las incidencias que se produjeran y del estado de la motocicleta. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen por el empresario.

La motocicleta deberá estar dotada de una caja de transportes y accesorios necesarios al efecto, adecuados a las mercancías que se transporten y que cumpla las dimensiones y demás requisitos legales exigibles en la normativa vigente en materia de circulación, transporte y seguridad vial. Las mercancías transportadas siempre deberán ir en el interior de la caja.

2. Obligaciones de la persona trabajadora.

- a) Está obligada al cumplimiento de las normas de circulación y transporte en el desarrollo de sus funciones; deberá usar el casco, guantes protectores y elementos de sujeción que le proporcione la empresa.
- b) Es la responsable del adecuado acondicionamiento de la mercancía dentro de la caja, debiendo desarrollar sus funciones con la diligencia debida.
- c) Deberá cuidar la motocicleta, estacionándola adecuadamente y protegiéndola con los elementos antirrobo que le sean facilitados por el empresario.
- d) Deberá, asimismo, cuidar, con la diligencia debida, del resto de sus herramientas de trabajo, tales como caja de transporte, elementos de sujeción y de su ropa de trabajo.
- e) Está obligada a comunicar al empresario inmediatamente cualquier incidencia que se hubiera producido en el desempeño de sus funciones.
- f) Deberá comunicar al empresario cualquier anomalía que hubiera detectado en el funcionamiento de la motocicleta o ciclomotor para proceder a su inmediata reparación.
- g) Está obligada a dejar la motocicleta en el centro de trabajo al término de la jornada laboral.

3. Obligaciones de los empresarios:

- a) No podrá exigir al trabajador que realice sus funciones al margen de las normas de circulación y transporte vigentes.
- b) En ningún caso podrá exigir que la persona trabajadora cumpla con el servicio de reparto y, consecuentemente, de entrega de mercancía en tiempos que no tengan en cuenta las limitaciones y circunstancias que vengán impuestas por la realidad del tráfico y normas de circulación.
- c) Deberá dotar a la motocicleta de una caja que ofrezca las garantías necesarias y adecuadas al transporte a realizar, así como los elementos de sujeción que fueran precisos.

- d) Deberá dotar a la persona trabajadora del calzado y vestimenta adecuada para la conducción de motocicletas y que le protejan de las inclemencias del tiempo. A cuyo efecto se establece que en invierno deberá proporcionar al trabajador/trabajadora una prenda de abrigo (plumas, anorak, etc.) y un pantalón impermeabilizado que le protejan del frío y de la lluvia, así como dos monos o similares de invierno y calzado adecuado que le proteja de la humedad y de los golpes. Asimismo, se establece que en verano vendrá obligado a proveer a la persona trabajadora de dos monos de tejido adecuado a esta época del año, así como calzado adecuado para la conducción del vehículo y que le proteja de los posibles golpes.
- e) Deberá realizar un reconocimiento médico a la persona trabajadora, de forma previa a su contratación y específico para determinar su aptitud para el desempeño de las funciones de repartidor/a con ciclomotor.
- f) Asimismo deberá proporcionar a la persona trabajadora de guantes protectores adecuados para la conducción de motocicletas y casco homologado con visera. Por razones de seguridad e higiene, estos complementos serán individuales para cada trabajador/trabajadora.
- g) Está obligado a retirar del uso la motocicleta hasta que proceda su reparación, cuando la persona trabajadora le comunique la existencia de anomalías que acrediten que no está en perfectas condiciones de uso.
- h) Está obligado a asegurar la motocicleta y la responsabilidad civil de la persona trabajadora por siniestros producidos en la conducción.
- i) Está obligado, asimismo, a contratar con una entidad aseguradora los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo que impliquen el reconocimiento del trabajador/trabajadora en situación de invalidez permanente, total o absoluta, o tengan por resultado su muerte, hasta el límite señalado para estas contingencias en el artículo 21 del presente Convenio.
- j) Está obligado a promocionar la integración de la persona trabajadora en la empresa, posibilitando el que pueda conocer la actividad que se desarrolla en la misma, principalmente en las áreas de recepción de material, preparación de pedidos y control y organización del almacén.
- k) No podrá destinar al reparto con motocicletas o ciclomotor, durante más tiempo del 75 por ciento de la jornada laboral, a aquellas personas trabajadoras con edades de dieciséis y diecisiete años, debiendo destinarlos el resto de la jornada a la realización de las funciones que se refieren en el apartado j).

4. Salarios.

Será el establecido para esta categoría en la tabla salarial anexa.

ANEXO I

CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2020 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA

	<i>Salario mensual (euros)</i>
<i>Grupo primero</i>	
Titulado Grado Superior	1.106,57 €
Titulado Grado Medio	985,16 €
Ayudante Técnico Sanitario	914,65 €
<i>Grupo segundo</i>	
Director	1.208,58 €
Jefe de División	1.081,19 €
Jefe de Personal	1.055,68 €
Jefe de Compras	1.055,68 €
Jefe de Ventas	1.055,68 €
Encargado General	1.055,68 €
Jefe de Sucursal	985,16 €
Jefe de Almacén	985,16 €
Jefe de Grupo	934,10 €
Jefe Sección Mercantil	903,51 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	914,51 €
Intérprete	857,69 €
Viajante	897,84 €
Corredor	897,84 €
Dependiente	897,84 €
Dependiente Mayor	987,59 €
Ayudante	831,29 €
<i>Grupo tercero</i>	
Director	1.208,58 €
Jefe de División	1.081,19 €
Jefe de Administración	1.015,70 €
Secretario	842,41 €
Contable	946,95 €
Jefe de Sección Administrativo	954,27 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	946,95 €
Oficial Administrativo	889,95 €
Auxiliar Administrativo	831,29 €
Auxiliar Caja	850,43 €
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1ª	850,43 €
Profesional de Oficio de 2ª	831,29 €

	<i>Salario mensual (euros)</i>
Mozo	831,25 €
Repartidor con ciclomotor:	0,00 €
Dieciséis años	831,25 €
Diecisiete años	831,25 €
Mayor dieciocho años	831,25 €
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	831,29 €
Personal de Limpieza (por hora)	7,39 €

CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2021 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA (+0,75%)

	<i>Salario mensual (euros)</i>
<i>Grupo primero</i>	
Titulado Grado Superior	1.114,87 €
Titulado Grado Medio	992,55 €
Ayudante Técnico Sanitario	921,51 €
<i>Grupo segundo</i>	
Director	1.217,64 €
Jefe de División	1.089,30 €
Jefe de Personal	1.063,60 €
Jefe de Compras	1.063,60 €
Jefe de Ventas	1.063,60 €
Encargado General	1.063,60 €
Jefe de Sucursal	992,55 €
Jefe de Almacén	992,55 €
Jefe de Grupo	941,11 €
Jefe Sección Mercantil	910,29 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	921,37 €
Intérprete	864,12 €
Viajante	904,57 €
Corredor	904,57 €
Dependiente	904,57 €
Dependiente Mayor	995,00 €
Ayudante	837,52 €
<i>Grupo tercero</i>	
Director	1.217,64 €
Jefe de División	1.089,30 €
Jefe de Administración	1.023,32 €
Secretario	848,73 €
Contable	954,05 €
Jefe de Sección Administrativo	961,43 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	954,05 €
Oficial Administrativo	896,62 €
Auxiliar Administrativo	837,52 €
Auxiliar Caja	856,81 €
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1ª	856,81 €
Profesional de Oficio de 2ª	837,52 €
Mozo	837,48 €
Repartidor con ciclomotor:	0,00 €
Dieciséis años	837,48 €
Diecisiete años	837,48 €
Mayor dieciocho años	837,48 €
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	837,52 €
Personal de Limpieza (por hora)	7,44 €

ANEXO II

CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2020 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA

	<i>Salario mensual (euros)</i>
<i>Grupo primero</i>	
Titulado Grado Superior	17.705,12 €
Titulado Grado Medio	15.762,56 €
Ayudante Técnico Sanitario	14.634,40 €

	<i>Salario mensual (euros)</i>
<i>Grupo segundo</i>	
Director	19.337,28 €
Jefe de División	17.299,04 €
Jefe de Personal	16.890,88 €
Jefe de Compras	16.890,88 €
Jefe de Ventas	16.890,88 €
Encargado General	16.890,88 €
Jefe de Sucursal	15.762,56 €
Jefe de Almacén	15.762,56 €
Jefe de Grupo	14.945,60 €
Jefe Sección Mercantil	14.456,16 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	14.632,16 €
Intérprete	13.723,04 €
Viajante	14.365,44 €
Corredor	14.365,44 €
Dependiente	14.365,44 €
Dependiente Mayor	15.801,44 €
Ayudante	13.300,64 €
<i>Grupo tercero</i>	
Director	19.337,28 €
Jefe de División	17.299,04 €
Jefe de Administración	16.251,20 €
Secretario	13.478,56 €
Contable	15.151,20 €
Jefe de Sección Administrativo	15.268,32 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	15.151,20 €
Oficial Administrativo	14.239,20 €
Auxiliar Administrativo	13.300,64 €
Auxiliar Caja	13.606,88 €
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1.ª	13.606,88 €
Profesional de Oficio de 2.ª	13.300,64 €
Mozo	13.300,00 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	13.300,00 €
Diecisiete años	13.300,00 €
Mayor dieciocho años	13.300,00 €
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	13.300,64 €
Personal de Limpieza (por hora)	13.300,00 €

CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2021 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA. (+0,75%)

	<i>Salario mensual (euros)</i>
<i>Grupo primero</i>	
Titulado Grado Superior	17.837,92 €
Titulado Grado Medio	15.880,80 €
Ayudante Técnico Sanitario	14.744,16 €
<i>Grupo segundo</i>	
Director	19.482,24 €
Jefe de División	17.428,80 €
Jefe de Personal	17.017,60 €
Jefe de Compras	17.017,60 €
Jefe de Ventas	17.017,60 €
Encargado General	17.017,60 €
Jefe de Sucursal	15.880,80 €
Jefe de Almacén	15.880,80 €
Jefe de Grupo	15.057,76 €
Jefe Sección Mercantil	14.564,64 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	14.741,92 €
Intérprete	13.825,92 €
Viajante	14.473,12 €
Corredor	14.473,12 €
Dependiente	14.473,12 €
Dependiente Mayor	15.920,00 €
Ayudante	13.400,32 €

	<i>Salario mensual (euros)</i>
<i>Grupo tercero</i>	
Director	19.482,24 €
Jefe de División	17.428,80 €
Jefe de Administración	16.373,12 €
Secretario	13.579,68 €
Contable	15.264,80 €
Jefe de Sección Administrativo	15.382,88 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	15.264,80 €
Oficial Administrativo	14.345,92 €
Auxiliar Administrativo	13.400,32 €
Auxiliar Caja	13.708,96 €
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1ª	13.708,96 €
Profesional de Oficio de 2ª	13.400,32 €
Mozo	13.399,68 €
Repartidor con ciclomotor:	0,00 €
Dieciséis años	13.399,68 €
Diecisiete años	13.399,68 €
Mayor dieciocho años	13.399,68 €
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	13.400,32 €
Personal de Limpieza (por hora)	13.392,00 €

ANEXO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO AUTOMOÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías profesionales</i>
Grupo 1	Titulado/a Grado Superior Director/a
Grupo 2	Titulado/a Grado Medio Ayudante Técnico Sanitario Jefe/a División Jefe/a Personal Jefe/a de Compras Jefe/a de Ventas Encargado/a General Jefe/a de Administración Jefe/a Sucursal
Grupo 3	Jefe/a de Almacén Jefe/a de Grupo Jefe/a de Sección Mercantil Encargado/a de establecimiento, Vendedor, Comprador/a Jefe/a de Sección Administrativo
Grupo 4	Dependiente/a Mayor Contable Cajero/a Taquimecanógrafo/a e Idioma Extranjero
Grupo 5	Interprete Viajante Corredor/a Dependiente/a Secretario/a Oficial Administrativo/a Profesional de Oficio de 1.ª Profesional de Oficio de 2.ª Cobrador/a
Grupo 6	Ayudante Auxiliar Administrativo/a Auxiliar Caja
Grupo 7	Mozo/a Repartidor/a Ciclomotor Mayor 18 años Personal de Limpieza
Grupo 8	Repartidor/a 17 años Repartidor/a 16 años

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Colegio Salesiano Nuestra Señora del Carmen.

Expediente: 41/11/0101/2021.

Fecha: 5 de agosto de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Ramón Ángel Ronda Segrelles.

Código: 41100722112021.

Visto el Plan de Igualdad de la Empresa Colegio Salesiano Nuestra Señora del Carmen (Código 41100722112021), acordado con los representantes legales de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 85 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» n.º 255, de 24 de octubre de 2015), en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación («Boletín Oficial del Estado» n.º 57, de 7 de marzo de 2019); los planes de igualdad en las empresas se ajustarán a lo establecido en los artículos mencionados y convenio colectivo de aplicación.

Visto que el deber de negociar planes de igualdad se articulará a través de la negociación colectiva con el alcance y contenido previsto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 y que el deber de elaboración del plan de igualdad constituye un derecho de «negociación colectiva» (art. 2 ET), concluyéndose que el plan de igualdad tendrá el mismo carácter que la normativa laboral concede a los convenios colectivos o pactos de empresa y ha de definirse mediante un proceso negociado (STS-403/2017, de 9 de mayo) y todo ello en concordancia con los pronunciamientos jurisprudenciales al respecto (STS n.º 832/2018, de 13 de septiembre). La elaboración del plan de igualdad en las empresas requerirá en virtud de lo previsto legal y convencionalmente, la negociación con los representantes de los trabajadores.

Visto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de lo establecido en el art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo en su artículo 5 el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y el resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su remisión a la autoridad laboral, a los efectos del registro, depósito y publicidad.

Visto lo dispuesto en los artículos 2.1.º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143, de 12 de junio), sobre «registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las Autoridades Laborales: Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando 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» n.º 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción, registro y depósito del Plan de Igualdad de la empresa Colegio Salesiano Nuestra Señora del Carmen (Código 41100722112021), acordado con los representantes legales de los trabajadores.

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

En Sevilla a 5 de agosto de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. COLEGIO SALESIANO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN. UTRERA (SEVILLA)

Elaborado por: (Sello) Comisión Negociadora	Revisado por: (Sello) Dirección Titular y de Centro/Comisión Negociadora	Aprobado por: (Sello) Dirección Titular y de Centro/Comisión Negociadora
Fecha: Dic 2020/Mar 2021	Fecha: Marzo 2021	Fecha: Marzo 2021
Este documento es propiedad del Colegio Salesiano «Ntra. Sra. del Carmen» de Utrera (Sevilla), quien se reserva el derecho de solicitar su devolución cuando así se estime oportuno. No se permite hacer copia parcial o total del mismo, así como mostrarlo a empresas o particulares sin la expresa autorización por escrito de la Dirección del centro.		

Empresa: Colegio Salesiano Nuestra Señora del Carmen.

CIF: R4100226B.

Domicilio: C/. San Juan Bosco, 13 (41710-Utrera)

Centro Educativo - Actividad de Enseñanza.

1. Introducción.

El Colegio Salesiano Nuestra Señora del Carmen, con la finalidad de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, redacta el presente Plan de igualdad y lo considera como una oportunidad para concretar el marco de referencia expresado en nuestra Misión, Visión y Valores.

Creemos que las políticas de igualdad, debidamente diseñadas y correctamente implementadas, basadas fundamentalmente en el valor de las personas, aportan un triple beneficio, en primer lugar favorecen el desarrollo personal de todos los miembros de nuestra comunidad educativa; en segundo lugar, mejoran las relaciones laborales y, en tercer lugar, contribuyen a enriquecer nuestro proyecto educativo-pastoral.

Concretamente, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, nos permite analizar y descubrir posibles desigualdades que deben ser eliminadas. Si duda, fiel a nuestros principios y a nuestro modelo educativo, nuestra escuela quiere significarse a favor de los valores de igualdad, conciliación, justicia y solidaridad.

2. *Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.*

El Colegio Salesiano Nuestra Señora del Carmen declara su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre todos sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.

El presente plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

En concreto, lo que se pretende con su adopción es subrayar el compromiso de la empresa por garantizar la igualdad real en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción. La coherencia de la empresa con la igualdad retributiva; la necesidad de garantizar una conciliación desde la corresponsabilidad; así como el compromiso de la empresa con la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales, en general; y la violencia en el trabajo y el acoso en particular.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la plantilla de la empresa. Además se proyectará una imagen de la empresa acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A tales efectos se contacta con la representación de los trabajadores a fin de negociar de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el diagnóstico y, con posterioridad, el Plan de igualdad. Asimismo se comunica a toda la plantilla el inicio del proceso de elaboración del Plan de igualdad.

Utrera a 30 de noviembre de 2020. El Director Titular, Ramón Ronda Segrelles SDB.

3. *Marco legal de referencia.*

Normativa internacional.

La inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional viene marcada por la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979; Tratado Internacional, 1981) prohibiendo la discriminación por razón de sexo.

Las Naciones Unidas, a través de cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, reconocen la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género (IV Conferencia Mundial sobre la mujer, Beijing 1995).

Normativa europea.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en los diferentes tratados de la Unión Europea. El Consejo de Europa a través de la Carta Social Europea (1961, 1996) protege los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo, a una igual remuneración y una protección especial en caso de embarazo, maternidad y responsabilidades familiares.

En el Tratado de Ámsterdam (1999) se avanza en la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. El Tratado de Niza (2001) reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Finalmente, en el Tratado de la Unión Europea (2012, art 3) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común, instando a los Estados a garantizar.

Especialmente relevante, la Carta de los derechos fundamentales de la UE (2000, capítulo III, art 23), incluye los principios de no discriminación, igualdad de las mujeres y hombres. La aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación (Directiva 2006/54), prohíbe las discriminaciones, directas e indirectas, entre hombres y mujeres en lo que se refiere a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como la filiación de personas trabajadoras y empresarias.

Normativa española.

La Constitución Española (1978) establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español (art 1.1) y proclama el derecho a la igualdad, haciendo una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo (art 14). Asimismo, el Estatuto de los trabajadores (2015) contiene numerosos artículos referidos a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en las empresas.

La Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH), establece la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la ocupación, formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, tanto para la ocupación pública como privada (art 5). El Real decreto 6/2019 modifica los artículos 45, concretando las obligaciones de las empresas en materia de igualdad y 46, definiendo el concepto y contenido del Plan de igualdad de las empresas.

Asimismo, el Real decreto 901/2020 902/2020, del 13 de octubre, establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho de igualdad vincula al plan de igualdad el registro retributivo, desarrollando también reglamentos para el diagnóstico, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro.

Normativa autonómica.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene por objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, tiene por objeto la protección y promoción desde todos los ámbitos jurídicos del derecho a vivir dignamente, en libertad y sin vulneración de la integridad personal, tanto física como psicológica, ello parte inalienable de los derechos humanos universales. Destaca que la violencia

de género supone una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara conculcación de los derechos humanos.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene por objeto avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.

4. *Proceso de elaboración del plan de igualdad.*

El proceso de diseño, elaboración y desarrollo del plan de igualdad se realizará de acuerdo con las siguientes fases:

Fase I - Iniciativa: Asunción y materialización del compromiso por parte del centro y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Fase II - Diagnóstico: Análisis de la situación de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres e identificación de los puntos fuertes y áreas de mejora.

Fase III - Definición de objetivos y medidas: Definición de los objetivos y las medidas que constituirán el Plan de igualdad, así como los indicadores para su evaluación.

Fase IV - Fase implementación: Implementación de las medidas propuestas.

Fase V - Fase seguimiento y evaluación: Revisión periódica de los indicadores para valorar el proceso de implementación. Si aparece una nueva necesidad no prevista en el plan de igualdad inicial, se puede considerar introducir nuevas medidas.

5. *Comisión negociadora.*

La Comisión negociadora está compuesta por:

Representantes de la titularidad:	Don Ramón Ronda Segrelles (Director Titular) Don Miguel Candau de Cáceres (Director de Centro)
Representantes de las trabajadoras y los trabajadores:	Doña María José Sánchez García (FSIE) Doña Rocío Barrera Rodríguez (FSIE) Don Cándido Vázquez Cebada (USO)
Otros representantes de las trabajadoras y los trabajadores.	Doña Elena Ojeda Rodríguez. Doña Silvia García Rodríguez. Don Manuel Rojas Sánchez.

Las funciones de esta comisión negociadora son:

- 1) Negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- 2) Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo una temporalización de las actuaciones.
- 3) Impulsar la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- 4) Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- 5) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Con el propósito de garantizar un correcto funcionamiento se establecen las siguientes normas de funcionamiento:

- Planificación de un calendario de trabajo y tareas.
- Durante el proceso de negociación se levantarán actas de cada una de las reuniones, estas deberán ser aprobadas.
- Las partes negociaran de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá de la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- A efectos de elaborar el diagnóstico, las personas que integran la comisión tendrán acceso a la información relevante solo para los fines establecidos y se respetará en todo momento la política de privacidad del centro.

La comisión negociadora tendrá una composición equilibrada de mujeres y hombres.

6. *Informe diagnóstico.*

La elaboración de este plan de igualdad nos permite iniciar una transformación de la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir de la participación de los trabajadores de nuestra organización.

Esta participación, no solo nos permite construir una visión compartida y fidedigna de la situación actual, sino que, a su vez, nos permite comenzar a generar una concienciación para promover la mejora de la cultura de la organización desde una perspectiva que asegure la igualdad.

Así pues, con la finalidad de recoger información sobre las características y necesidades de las los miembros de la organización, identificar la existencia de posibles discriminaciones por razón de sexo, así como, establecer las prioridades, objetivos y acciones del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha realizado un estudio detallado sobre la situación de las mujeres y hombres en la organización.

Este estudio o diagnóstico de igualdad se ha realizado a partir de un proceso de análisis estructurado en tres fases.

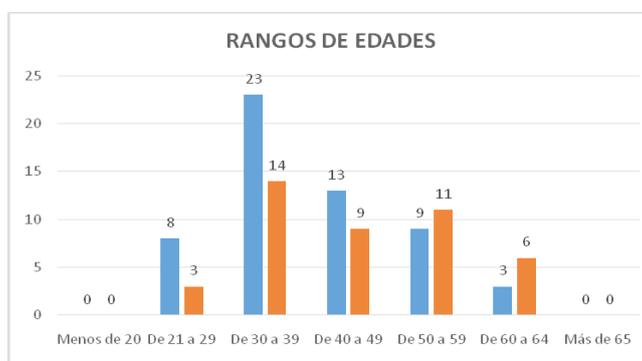
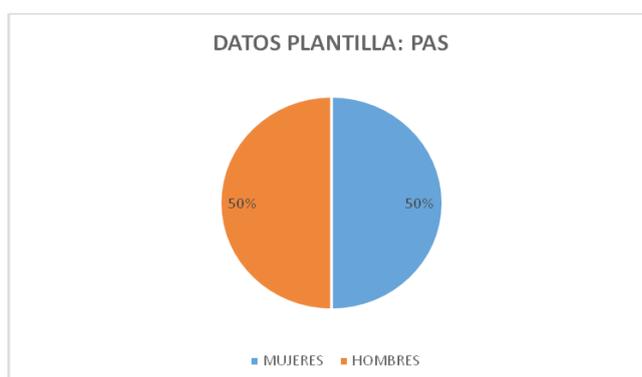
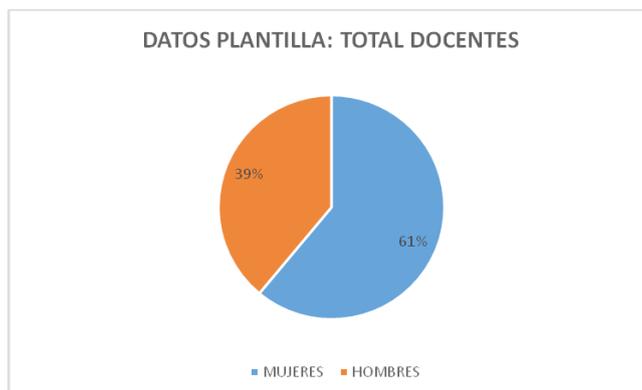
En primer lugar, se realiza un análisis descriptivo de los datos objetivos referidos a la situación laboral del año 2020.

En segundo lugar, se analizan los datos subjetivos obtenidos después de la realización de una encuesta a todos los trabajadores para conocer sus vivencias y opiniones acerca de la perspectiva de género de la organización, realizada durante el cuarto trimestre del año 2020.

Y, en tercer lugar, se discuten los datos analizados organizados en los siguientes ámbitos diagnósticos; cultura y gestión organizativa, condiciones laborales, acceso a la organización, formación interna y continua, promoción y desarrollo profesional, retribución, tiempos de trabajo, comunicación no sexista, salud laboral y prevención del acoso.

a. Análisis de los datos objetivos.

Composición plantilla por edades y sexo.



Composición plantilla por categorías profesionales, nivel de estudios y sexo.

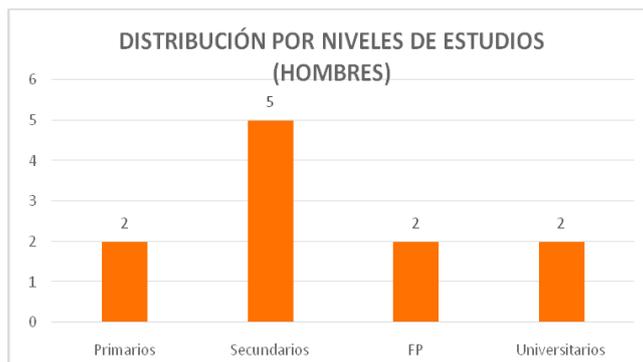
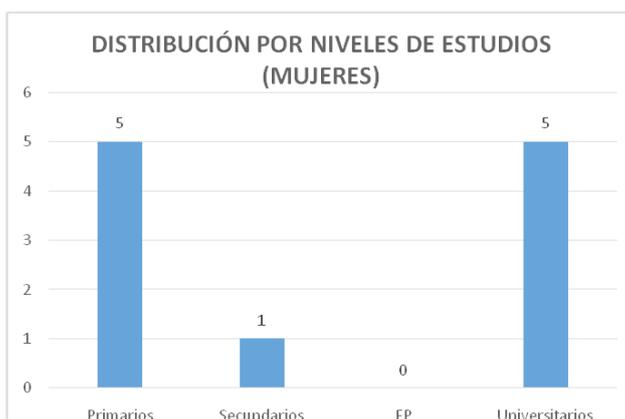
Docentes	Mujeres	Hombres
En Infantil y Primaria	27	11
En ESO y Postobligatoria	20	19
Total docentes	47	30

PAS	Mujeres	Hombres
<i>Subgrupo personal administrativo</i>		
Jefe/a de Administración o Secretaria	0	2
Jefe/a de Negociado	0	0
Oficial. Contable	0	0
Recepcionista. Telefonista	0	0
Auxiliar	0	0
<i>Subgrupo personal auxiliar</i>		
Cuidador/a	7	4
<i>Subgrupo personal de portería y vigilancia</i>		
Conserje	0	1
Portero/a	0	1
Guarda. Vigilante	0	0

PAS		Mujeres	Hombres
<i>Subgrupo de personal de limpieza</i>			
	Gobernante/a	0	0
	Empleado/a del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha	3	0
<i>Subgrupo personal de cocina y comedor</i>			
	Jefe/a de cocina	0	0
	Cocinero/a	0	0
	Ayudante de cocina	0	0
	Empleado/a de servicio de comedor	0	0
<i>Subgrupo personal de mantenimiento y oficios generales</i>			
	Oficial de 1.ª de oficios	0	3
	Oficial de 2.ª de oficios	0	0
	Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios	0	0
	Conductor/a	0	0
<i>Personal complementario titulado</i>			
	Titulados/as Superiores	1	0
	Titulados/as Medios	0	0
<i>Total PAS</i>		<i>11</i>	<i>11</i>

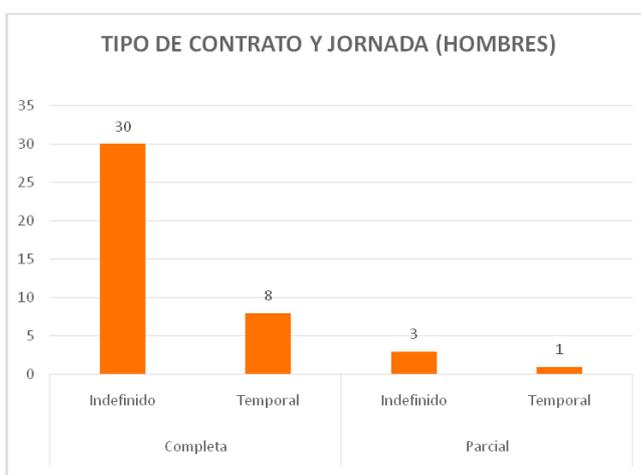
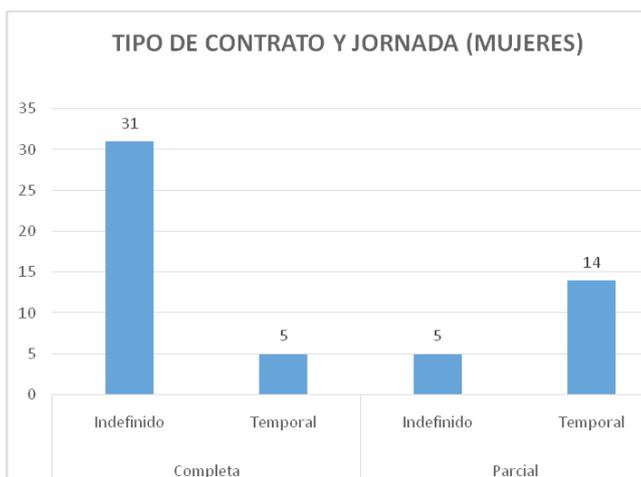
Nota: Los salarios dependen de la categoría profesional y no se contemplan bonificaciones ni compensaciones extra-salariales.

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE ESTUDIOS					
		Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
MUJERES					
DOCENTES		0	0	0	47
PAS		5	1	0	5
TOTAL		5	1	0	52
HOMBRES					
DOCENTES		0	0	0	30
PAS		2	5	2	2
TOTAL		2	5	2	32



Dedicaciones jornada, distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada completa o a tiempo parcial.

TIPO DE CONTRATO Y JORNADA					
JORNADA	CONTRATO	Hoy		Hace 4 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Completa	Indefinido	31	30	24	33
	Temporal	5	8	2	1
Parcial	Indefinido	5	3	2	5
	Temporal	14	1	15	4

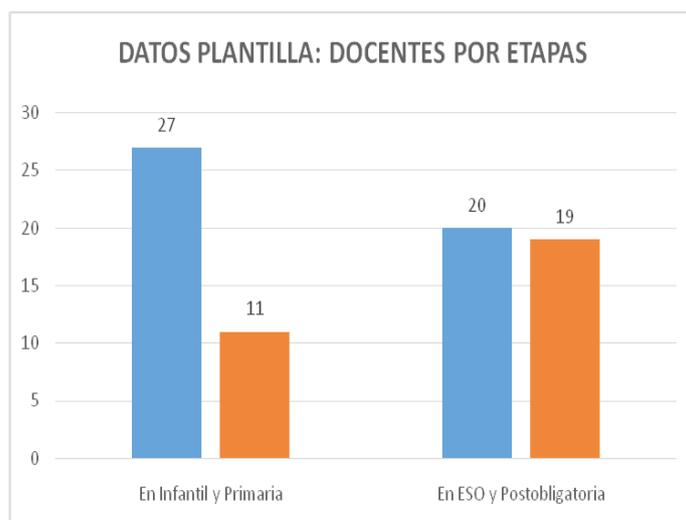


HORARIOS: TIPO DE JORNADAS

Este apartado se refiere al tipo de jornada con independencia del número de horas contratadas.

DOCENTES		Mujeres	Hombres
Jornada escolar continua (incluye las posibles horas complementarias de la tarde)		32,5	32,5
Jornada escolar partida		Nº	Nº
PAS		Mujeres	Hombres
Jornada partida: mañana y tarde		0	4
Jornada continua de mañana		6	2
Jornada continua de tarde		3	4
Jornada continua de noche		1	2
Turnos (especificar)	Texto	0	0
Otros (especificar)	Texto	0	0

Puestos de trabajo, distribución de mujeres y hombres.



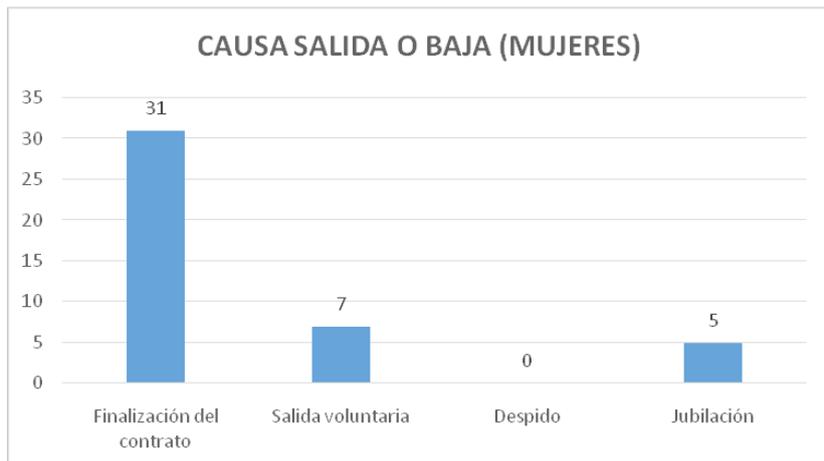
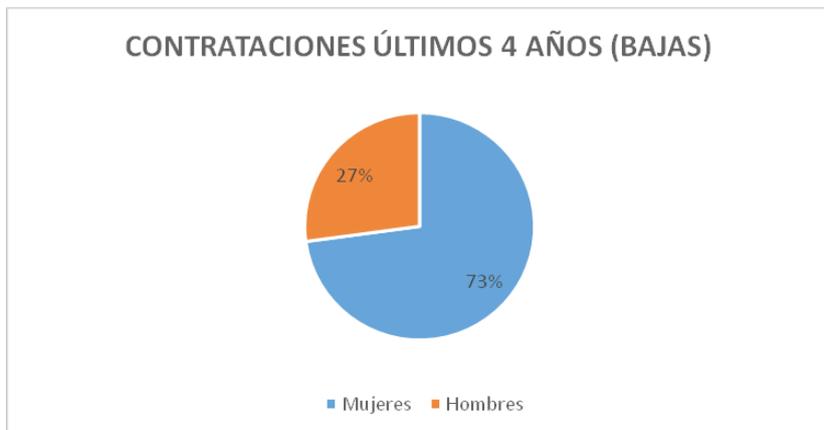
Docentes	Mujeres	Hombres
En Infantil y Primaria	27	11
En ESO y Postobligatoria	20	19
<i>Total docentes</i>	<i>47</i>	<i>30</i>

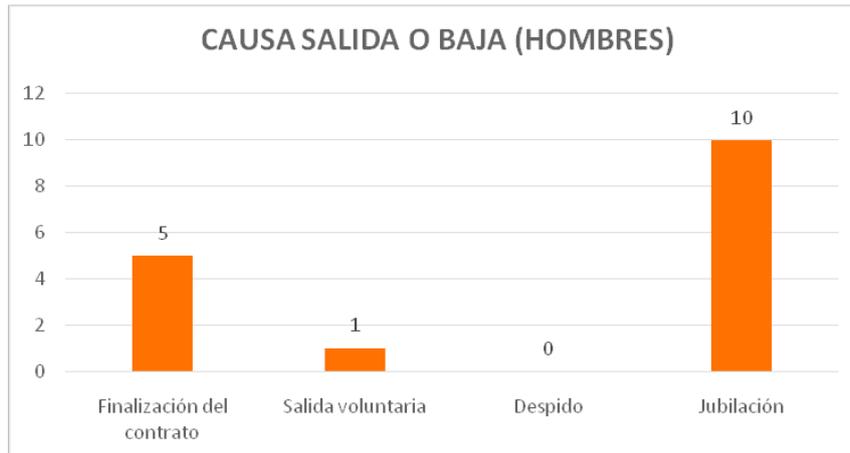
PAS	Mujeres	Hombres
<i>Subgrupo personal administrativo</i>		
Jefe/a de Administración o Secretaría	0	2
Jefe/a de Negociado	0	0
Oficial. Contable	0	0
Recepcionista. Telefonista	0	0
Auxiliar	0	0
<i>Subgrupo personal auxiliar</i>		
Cuidador/a	7	4
<i>Subgrupo personal de portería y vigilancia</i>		
Conserje	0	1
Portero/a	0	1
Guarda. Vigilante	0	0
<i>Subgrupo de personal de limpieza</i>		
Gobernante/a	0	0
Empleado/a del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha	3	0
<i>Subgrupo personal de cocina y comedor</i>		
Jefe/a de cocina	0	0
Cocinero/a	0	0
Ayudante de cocina	0	0
Empleado/a de servicio de comedor	0	0
<i>Subgrupo personal de mantenimiento y oficios generales</i>		
Oficial de 1.ª de oficios	0	3
Oficial de 2.ª de oficios	0	0
Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios	0	0
Conductor/a	0	0
<i>Personal complementario titulado</i>		
Titulados/as Superiores	1	0
Titulados/as Medios	0	0
<i>Total PAS</i>	<i>11</i>	<i>11</i>

Movimientos de personal:

- Número de ingresos y bajas de mujeres y hombres en los últimos 4 años.
- Motivo de bajas producidas por mujeres y hombres último año.
- Motivo de bajas temporales producidas por mujeres y hombres último año.

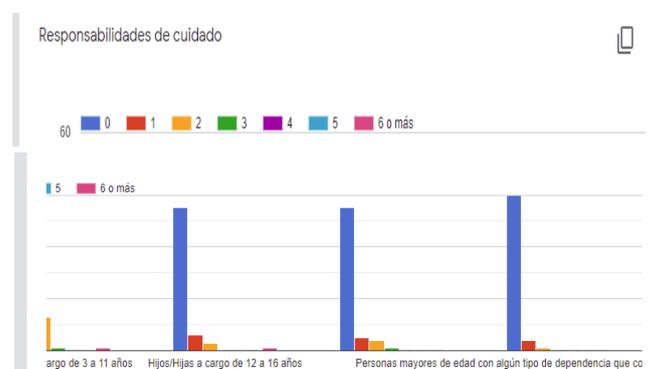
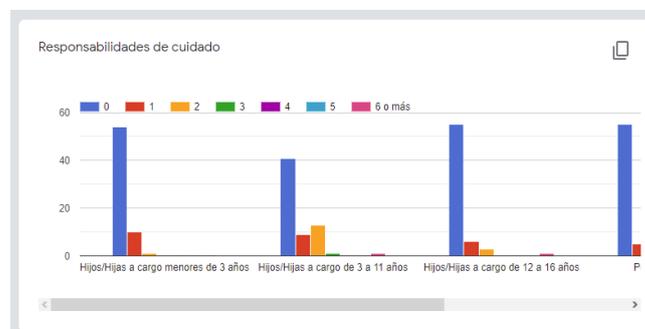
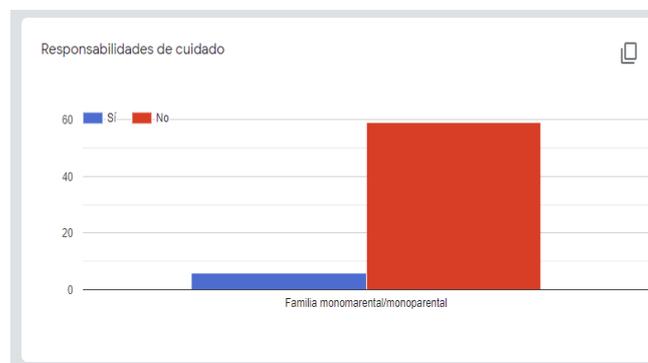
<i>Contrataciones</i>			
		<i>Total últimos 4 años</i>	
		<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Altas		55	15
Bajas		43	16
<i>Total incorporaciones</i>		12	-1
<i>Salidas</i>			
		<i>Total últimos 4 años</i>	
<i>Causa</i>		<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Finalización del contrato		31	5
Salida voluntaria		7	1
Despido		0	0
Jubilación		5	10





Responsabilidades familiares:

- Número de hijas e hijos por edades.
- Número de personas dependientes a cargo (discapacidad hijos).



Promoción y formación:

- Formación último año de mujeres y hombres.

Durante el último año, la totalidad del personal docente (mujeres y hombres), así como parte del personal del PAS (mujeres y hombres), han tenido distintas actividades/cursos de formación. Esta formación se ha tenido que adaptar en las formas a las circunstancias derivadas de la situación de pandemia provocada por el COVID-19.

Auditoría/Registro retributivo.

Se realiza la correspondiente auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para ello desde la empresa se ha realizado el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, mediante cuadros Excel, valorando el sistema retributivo y de promoción (si bien no ha podido hacerse la valoración de puestos de trabajo al estar pendiente de la elaboración y publicación de la Orden prevista al respecto por las DF Primera del RD 902/2020, de 13 de octubre). Y si existieran desigualdades se procedería al establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación debe contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Nuestra empresa es un centro educativo concertado que se rige por la normativa general específica para este tipo de centros. Entre otros aspectos, nos guiamos por el VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.

Los aspectos retributivos están vehiculados, en gran medida, por lo establecido en los presupuestos generales del estado y de cada comunidad autónoma, al fijar el coste de la unidad por nivel educativo y por el convenio colectivo de aplicación. Incluso en el grupo del personal docente el abono del salario y complementos, en la mayor parte de los casos, se hace directamente por la Administración educativa, a cuenta del empresario, bajo el sistema denominado de «pago delegado».

Esto hace que tanto las categorías laborales como los elementos retributivos se rijan por estas determinaciones.

En nuestro centro existen dos grupos básicos de puestos de trabajos: El personal docente y personal de administración y servicios (PAS).

El primero de ellos, ampliamente mayoritario, reconoce las categorías de: Profesor/a Inf/Prim/ED.ESP.; Profesor/a ESO/Bach/FPB (en concierto y no concierto); Orientador Educativo; Director Titular; Director de Centro; Subdirector; Jefes de Estudio.

Las funciones encomendadas, las condiciones educativas, profesionales y de formación son similares dentro de esta categoría. Con la sola distinción de las condiciones específicas de formación para cada etapa educativa: Infantil-Primaria / ESO – Bachillerato / Formación Profesional Básica.

Las condiciones educativas de acceso a esta categoría y los requisitos formativos mínimos están establecidas por la normativa vigente.

Con respecto al otro grupo básico de puestos de trabajo (Personal de Administración y Servicios PAS), se reconocen las categorías de: Jefe/a de Administración o Secretaría; Cuidador/a; Conserje; Portero/a; Empleado/a del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha; Oficial de 1.º Oficios; Personal Complementario Titulado.

Tras analizar los resultados del estudio realizado se constatan las siguientes situaciones:

<i>Media del Cto. salarial antigüedad</i>				
	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Total general</i>	<i>Brecha</i>
Profesor/a Inf/Prim/ED.ESP.	1.402,87	2.302,61	1.664,48	39,07%
Profesor/a ESO/Bach/CC.FF. No concierto	1.657,38	3.688,21	2.610,31	55,06%
Educador Escuela Hogar	522,15	194,70	396,39	- 168,18%

Los hombres tienen más antigüedad que las mujeres en Profesor/a Inf/Prim/Ed. Esp y Bachillerato sin concierto. Las mujeres tienen más antigüedad que los hombres en Educador/a Escuela Hogar.

<i>Media del Cto. salarial Otros complementos</i>				
	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Total general</i>	<i>Brecha</i>
Profesor/a ESO/Bach/CC.FF.	1.653,98	1.046,30	1.361,41	- 58,08%
Educador Escuela Hogar	11,55	827,71	325,01	98,60%
Cuidador Escuela Hogar	365,47	686,98	565,58	46,80%

Las diferencias obedecen a las vacaciones abonadas y a los distintos complementos personales que existen.

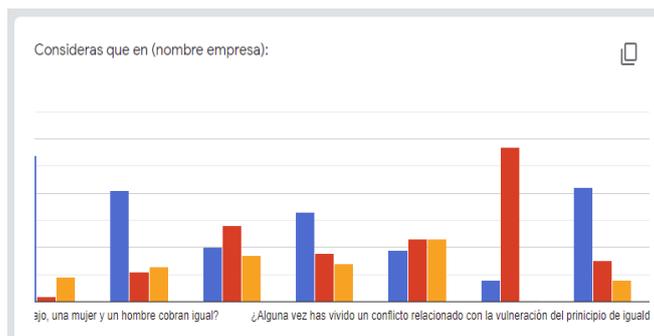
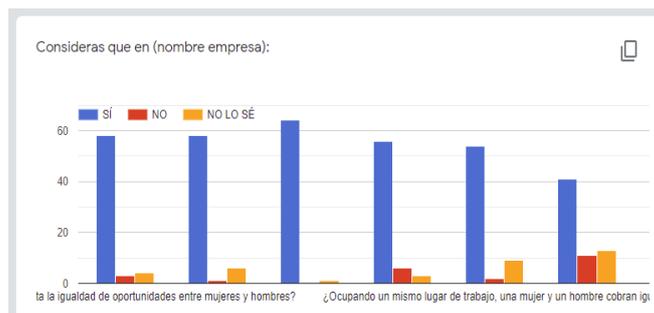
<i>Media de las Percepciones extrasalariales</i>				
	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Total general</i>	<i>Brecha</i>
Profesor/a Inf/Prim/ED.ESP.	1.026,54	377,22	837,74	- 172,13%
Profesor/a ESO/Bach/CC.FF.	1.225,15	244,67	753,10	- 400,74%
Profesor/a ESO/Bach/CC.FF. No concierto	873,28	147,89	532,90	- 490,51%
Cuidador Escuela Hogar	726,60	1.277,19	1.069,30	43,11%

La diferencia viene dada por las situaciones de baja médica.

Todos estos datos y situaciones se han analizado junto al Comité de Empresa - Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

b. Análisis de los datos subjetivos.

Seguidamente, se presentan los datos más significativos recogidos durante la fase de datos subjetivos, obtenidos a partir de una encuesta a los trabajadores de la organización sobre la percepción que tienen del tratamiento del tema de la igualdad en el centro.



c. Análisis de resultados por ámbitos.

Después del análisis de los datos objetivos y subjetivos, realizado en la Comisión Negociadora, a continuación, se destacan los aspectos más relevantes organizados en ámbitos, atendiendo a aquellas áreas a potenciar que se destacan como significativas y aquellas áreas de mejora que se valoran como prioridades a planificar.

Ámbito A: Cultura y gestión organizativa.

Áreas a potenciar.	Áreas de mejora.
Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> — Difundir el Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación. — Sensibilizar a la Comunidad Educativa acerca de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y de su prevención.

Ámbito B: Acceso a la organización.

Áreas a potenciar.	Áreas de mejora.
Revisión de los procedimientos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> — Garantizar la homogeneización de los criterios empleados en la selección de personal. — Eliminar posibles sesgos de desigualdad en los procesos de selección.

Ámbito C: Comunicación no sexista.

Áreas a potenciar.	Áreas de mejora.
Uso del lenguaje, imagen y contenidos que muestre los valores de la igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> — Garantizar que la programación educativo-pastoral contemple la perspectiva de la igualdad. — Cuidar la comunicación incluyendo la perspectiva de igualdad transversalmente en todas las actividades de la escuela.

Ámbito D: Prevención del acoso.

Áreas a potenciar.	Áreas de mejora.
Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.	<ul style="list-style-type: none"> — Difusión y comunicación del Plan de Igualdad. — Protocolo de actuación.

7. Diseño de las actuaciones.

Seguidamente se detalla las actuaciones propuestas para desarrollar en el período de vigencia de este plan 2021-24.

Ámbito A: Cultura y gestión organizativa.	Actuación 1: Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
Objetivo específico.	<ul style="list-style-type: none"> — Difundir el Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación. — Sensibilizar a la Comunidad Educativa acerca de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y de su prevención.
Responsable.	Equipo Directivo.
Temporalidad.	Período de vigencia del Plan de igualdad.
Recursos.	<ul style="list-style-type: none"> — Dotación económica (según sea el diseño de las acciones de sensibilización) — Espacios de reuniones para su diseño.
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> — N.º de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo. — N.º y tipo de actividades de sensibilización desarrolladas.

Ámbito B: Acceso a la organización.		Actuación 1: Revisión de los procedimientos de selección.
Objetivo específico.	— Garantizar la homogeneización de los criterios empleados en la selección de personal. — Eliminar posibles sesgos de desigualdad en los procesos de selección.	
Responsable.	Dirección Titular y Dirección de Centro.	
Temporalidad.	Período de vigencia del Plan de igualdad.	
Recursos.	— Espacios de reuniones para su diseño.	
Indicadores de seguimiento.	— N.º de perfiles profesionales revisados y actualizados si fuera el caso.	
Ámbito C: Comunicación no sexista.		Actuación 1: Uso del lenguaje, imagen y contenidos que muestre los valores de la igualdad entre mujeres y hombres.
Objetivo específico.	— Garantizar que la programación educativo-pastoral contemple la perspectiva de la igualdad. — Cuidar la comunicación incluyendo la perspectiva de igualdad transversalmente en todas las actividades de la escuela.	
Responsable.	Equipo Directivo. Equipo docente.	
Temporalidad.	Secuenciar actividades concretas a lo largo del período de vigencia del Plan de igualdad, en cursos escolares concretos.	
Recursos.	— Espacios de reuniones para su diseño.	
Indicadores de seguimiento.	— N.º de acciones impulsadas. — N.º de acciones de comunicación adaptadas a la perspectiva de igualdad.	
Ámbito D: Prevención del acoso.		Actuación 1: Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivo específico.	— Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.	
Responsable.	Comisión Plan de Igualdad. Equipo Directivo.	
Temporalidad.	— Un curso escolar determinado para el diseño. — El curso siguiente para su implementación.	
Recursos.	— Espacios de reuniones para su diseño.	
Indicadores de seguimiento.	— Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo hecho. — N.º de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo.	

8. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

El seguimiento y la evaluación son el instrumento para analizar el desarrollo del Plan de igualdad. El seguimiento permite conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización. A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Concretamente, los objetivos del seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, son los siguientes:

1. Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
2. Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
3. Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Así pues, para posibilitar el seguimiento y evaluación del Plan, las actuaciones previstas se incorporarán en el funcionamiento ordinario de la planificación y la organización del centro. Ello supone que las acciones propuestas se incorporarán en la programación anual del curso y en el Sistema Integrado de Gestión, implantado para norma UNE-EN-ISO 9001:2015 «Sistemas de Gestión de la Calidad».

1. Seguimiento y evaluación continuada:

— Los responsables de las actuaciones velarán tanto por la programación y desarrollo de las actuaciones planificadas, como por el seguimiento de las mismas, de acuerdo a un calendario e indicadores de seguimiento, incorporados en el Sistema Integrado de Gestión, implantado para norma UNE-EN-ISO 9001:2015 «Sistemas de Gestión de la Calidad». El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada actuación, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

2. Evaluación final del Plan al finalizar la vigencia del plan, para ello se realizará una evaluación en todos los niveles para poder elaborar el siguiente Plan de igualdad.

4W-6941

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Abonos Orgánicos Sevilla, S.A.

Expediente: 41/11/0057/2021.

Fecha: 5 de agosto 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Agustín Martínez de la Orden.

Código: 41100732112021.

Visto el Plan de Igualdad de la empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A. (Código 41100732112021), acordado con la representación legal de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 85 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), en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación («Boletín Oficial del Estado» núm. 57, de 7 de marzo de 2019); los planes de igualdad en las empresas se ajustarán a lo establecido en los artículos mencionados y convenio colectivo de aplicación.

Visto que el deber de negociar planes de igualdad se articulará a través de la negociación colectiva con el alcance y contenido previsto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 y que el deber de elaboración del plan de igualdad constituye un derecho de «negociación colectiva» (art. 2 ET), concluyéndose que el plan de igualdad tendrá el mismo carácter que la normativa laboral concede a los convenios colectivos o pactos de empresa y ha de definirse mediante un proceso negociado (STS-403/2017, de 9 de mayo) y todo ello en concordancia con los pronunciamientos jurisprudenciales al respecto (STS núm. 832/2018, de 13 de septiembre). La elaboración del plan de igualdad en las empresas requerirá en virtud de lo previsto legal y convencionalmente, la negociación con los representantes de los trabajadores.

Visto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de lo establecido en el art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo en su artículo 5 el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y el resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su remisión a la autoridad laboral, a los efectos del registro, depósito y publicidad.

Visto lo dispuesto en los artículos 2.1º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del estado» núm. 143, de 12 de junio), sobre «registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales: Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando 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), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción, registro y depósito del Plan de Igualdad de la empresa Abonos Orgánicos Sevilla S.A. (Código 41100732112021), acordado con la representación legal de los trabajadores.

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

En Sevilla a 5 de agosto 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ABONOS ORGÁNICOS SEVILLA S.A.

Presentación.

Abonos Orgánicos Sevilla (Aborgase) es una empresa andaluza líder y pionera en el tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos desde 1967. Actualmente gestionamos los residuos sólidos urbanos de Sevilla y su área metropolitana en el Centro Montemarta Cónica ubicado en Alcalá de Guadaíra (Sevilla), abarcando una población de aproximadamente un millón y medio de habitantes, en el ámbito las mancomunidades de los Alcores y el Guadalquivir.

La empresa cuenta con dos centros de trabajo: CITRSU Montemarta Cónica (Alcalá de Guadaíra, Sevilla) y las oficinas centras (Sevilla) y las Plantas de selección-transferencia Guadalquivir I en Espartinas y Guadalquivir II en Bollullos de la Mitación.

Aborgase es concesionaria de la Mancomunidad de los Alcores para el tratamiento y eliminación de los residuos urbanos generados en su ámbito territorial y en el de la Mancomunidad del Guadalquivir, a las que presta servicio desde el Centro Integral de Tratamiento de R.S.U. Montemarta-Cónica, donde se lleva a cabo la gestión integral de RSU, incluyendo fracción resto y envases ligeros.

Entre otras instalaciones, consta de una Planta de Reciclaje y Compostaje de Fracción Resto, una Planta de Selección de Residuos de Envases Ligeros y Vertedero Controlado. Este servicio supone gestionar más de 1.500 toneladas diarias de residuos urbanos generadas por una población superior a 1.500.000 personas distribuida en 42 municipios, entre los que se encuentra Sevilla capital.

El centro cuenta con un complejo sistema de desgasificación que permite recuperar el gas, fundamentalmente metano, generado en el vertedero. El objetivo es múltiple, por una parte, se incrementa la seguridad del vertedero minimizando el riesgo incendios o explosiones y por otra se recupera un producto de gran valor energético que es aprovechado en una planta de motogeneradores para la producción de energía eléctrica. Esta energía generada se exporta a la red para su venta, además de abastecer al centro.

El máximo órgano de gobierno de Aborgase en la toma de decisiones, es su Consejo de Administración. Este órgano tiene naturaleza corporativa y se rige por criterios de eficacia y eficiencia empresarial. El Consejo aprueba la estrategia global de la entidad, marca las estrategias, objetivos y planes de acción, delegando la ejecución y control de los mismos y de sus áreas de negocio, en la figura del Consejero Delegado. Entre sus atribuciones ejecutivas, se encuentran las relacionadas en los ámbitos I+D+I, económico, social y ambiental, auditando que el cumplimiento de los intereses de Aborgase se lleven a cabo dentro de los estándares de comportamiento ético definidos. Igualmente, Aborgase tiene establecida la figura del Gerente, máximo responsable de las decisiones operativas diarias de la entidad, y que se encuentra auxiliado por la Dirección Financiera y Recursos Humanos, la Dirección Jurídica y Compliance y la Dirección de Calidad y Medio Ambiente, las cuales reportan directamente a la gerencia. La estrecha colaboración entre ellas, hace que de esta forma se integre de manera transversal todas las funciones que Aborgase considera que son necesarias para la consecución de la misión de la compañía.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de Aborgase ha sido aprobado en el seno del Comité de Igualdad constituida con tal fin y compuesta de forma paritaria por representantes legales de la empresa y representantes de los trabajadores a través del Comité de Empresa.

Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de mujeres y hombres que trabajan en los dos centros de Aborgase: CITRSU Montemarta Cónica y oficinas centrales (Alcalá de Guadaíra y Sevilla) y las Plantas de selección-transferencia Guadalquivir I en Espartinas y Guadalquivir II en Bollullos de la Mitación, incluyendo a toda la estructura orgánica. Igualmente será de aplicación a aquellas personas contratadas de forma temporal mientras presten su servicio la organización.

Este Plan entrará en vigor el próximo 7 de marzo de 2021, teniendo una vigencia de tres años, que será prorrogada hasta la aprobación del siguiente sin que exceda la duración máxima de cuatro años (art. 9.1 del Real Decreto 901/2020).

Durante este periodo el plan será sometido a seguimiento, evaluación y modificación, si procede, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad .

Informe Diagnóstico (Anexo II).

Con fecha 7 de octubre de 2020 se constituyó el Comité de Igualdad para la negociación, debate y aprobación del documento.

La recogida de la información necesaria para desarrollar el diagnóstico se ha establecido a través de cuestionarios dirigidos a la plantilla en general y a los representantes de los trabajadores.

De la misma manera, se han obtenidos los datos cuantitativos y cualitativos de la organización a través de las direcciones financiera y de recursos humanos, dirección jurídica y la figura del Gerente de Aborgase.

El número total de la plantilla de Aborgase S.A. es de 115 personas trabajadoras, siendo el 20% mujeres (23) y el 80% (92) hombres.

De los datos ofrecidos se extrae el mayor porcentaje de hombres en la plantilla de Aborgase, siendo esta muy significativa en la mayoría de las categorías profesionales a excepción del grupo 3 donde la mayoría son trabajadoras.

Por tanto, se observa un alto grado de masculinización en la plantilla, sobre todo a mayor nivel jerárquico, explicable en base a la antigüedad en la empresa ya que en los años 90 había menos mujeres relacionadas con formación en áreas técnicas.

Respecto a las nuevas incorporaciones realizadas en los últimos años es en mayor medida de hombres, en este sentido entendemos que es debido a la baja cualificación profesional de los puestos cubiertos y a que las contrataciones suelen hacerse con personas que ya han trabajado con nosotros en periodos anteriores.

Por otro lado, se recoge como existe una total estabilidad general respecto a la relación laboral con la empresa, ya que más del 85% de la plantilla está contratada de forma indefinida, con especial incidencia sobre las mujeres (95,95%).

En Aborgase se establece cada año un plan de formación donde se plasma las necesidades trasladadas por los responsables de cada departamento respecto a las carencias específicas detectadas.

La formación se dirige a la plantilla en general y respecto al grado de consecución de las jornadas formativas no hemos encontrado diferencias destacables respecto a asistencia y desarrollo de acciones que repercuta negativamente a ningún sexo.

Hasta el momento no se ha establecido un procedimiento de desempeño profesional o plan de carrera dentro de nuestra organización, por lo que la promoción dentro de las categorías de la empresa no se realiza tanto como quisiéramos.

Esto es debido a la antigüedad de las personas que ocupan los niveles superiores de la jerarquía de categorías profesionales.

Respecto a las condiciones de trabajo y política salarial se detecta en los datos que se distribuye de manera igualitaria entre mujeres y hombres en general.

La jornada laboral semanal es de 40 horas para toda la plantilla dividida en turnos de trabajo que garanticen la producción.

Existen medidas de conciliación laboral, familiar y personal para todas las personas trabajadoras que tengan alguna necesidad para modificar o cambiar horarios.

Respecto a las retribuciones salariales, estas se organizan por categorías y subcategorías, no existiendo diferencias significativas por cuestión de sexo.

En Aborgase contamos con un Sistema de Gestión Integral que pretende garantizar la calidad de nuestra actividad y el respeto por el medio ambiente estrechamente ligado a nuestra actividad. En este sistema destaca, además, la garantía de la transparencia y buenas prácticas dentro de la empresa, así como la responsabilidad social corporativa.

En esta línea se establece líneas de comunicación entre plantilla y organización para garantizar las condiciones óptimas respecto a seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento legal y respeto por el trabajo y las personas trabajadoras.

Un paso más en este sentido es a elaboración del protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo que se aprobará en el seno del Comité de Igualdad.

Objetivos Plan de Igualdad.

Objetivos generales:

- Fomentar el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir y marcar las pautas de intervención ante posibles casos de acoso por razón de sexo.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión.

Objetivos específicos:

- Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.
- Incorporar la perspectiva de género en el Sistema Integral de Gestión.
- Fomentar una mayor presencia de mujeres en las categorías más masculinizadas.
- Garantizar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.
- Uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la compañía.
- Sensibilizar a toda la plantilla de la importancia de la implantación y seguimiento del plan y de los objetivos que persigue.
- Establecer medidas para detectar y/o prevenir situación de discriminación y/o acoso sexual y por razón de sexo estableciendo un procedimiento de actuación rápido y eficaz.
- Fomentar medidas de conciliación familiar, laboral y personal garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas de Igualdad.

Medida núm. 1	
<i>Área de actuación</i>	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<i>Medida</i>	Procedimiento y protocolo de actuación al acoso sexual y por razón de sexo
<i>Objetivos</i>	Evitar episodios de acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo
<i>Descripción detallada</i>	Negociación y aprobación procedimiento (Comité Igualdad). Difusión y comunicación plantilla.
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de Aborgase
<i>Cronograma de implantación</i>	2º trimestre año 2021
<i>Responsable</i>	Comité seguimiento Plan de Igualdad
<i>Recursos asociados</i>	Propios
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Aprobación y difusión
Medida núm. 2	
<i>Área de actuación</i>	Perspectiva de género
<i>Medida</i>	Incorporar perspectiva de género
<i>Objetivos</i>	Evitar episodios de acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo
<i>Descripción detallada</i>	Incorporar perspectiva de género como elemento transversal en la gestión
<i>Personas destinatarias</i>	Grupos de interés
<i>Cronograma de implantación</i>	Gradual. Renovación certificaciones
<i>Responsable</i>	Departamento SIG
<i>Recursos asociados</i>	Propios
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Incorporación
Medida núm. 3	
<i>Área de actuación</i>	Formación
<i>Medida</i>	Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades
<i>Objetivos</i>	Formar y sensibilizar a las personas trabajadoras en igualdad de género
<i>Descripción detallada</i>	Incorporar de forma gradual formación en Igualdad en los planes anuales
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras Aborgase
<i>Cronograma de implantación</i>	Anual. Incorporación planes formación
<i>Responsable</i>	Departamento Recursos Humanos
<i>Recursos asociados</i>	Propios
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Incorporación plan formación e impartición
Medida núm. 4	
<i>Área de actuación</i>	Desarrollo profesional
<i>Medida</i>	Aumentar representación de mujeres en todas las categorías laborales
<i>Objetivos</i>	Aumentar representación de mujeres en todas las categorías laborales, especialmente en aquellas más masculinizadas
<i>Descripción detallada</i>	Establecer medidas de promoción interna y/o selección de personal que permita una mayor representación de mujeres
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras Aborgase y comunidad
<i>Cronograma de implantación</i>	Procedimientos selección personal
<i>Responsable</i>	Departamento RRHH
<i>Recursos asociados</i>	Propios
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Datos anuales categorías laborales por sexo
Medida núm. 5	
<i>Área de actuación</i>	Comunicación
<i>Medida</i>	Uso de lenguaje no sexista.
<i>Objetivos</i>	Uso lenguaje inclusivo
<i>Descripción detallada</i>	Uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones y documentos (internos y externos)
<i>Personas destinatarias</i>	Todas las categorías profesionales Aborgase
<i>Cronograma de implantación</i>	Segundo semestre 2021
<i>Responsable</i>	Responsable por departamento
<i>Recursos asociados</i>	Propios
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Revisión anual documentos
Medida núm. 6	
<i>Área de actuación</i>	Comunicación
<i>Medida</i>	Difusión Plan de Igualdad
<i>Objetivos</i>	Conocimiento de toda la plantilla del contenido de este plan
<i>Descripción detallada</i>	Envío a toda la plantilla de este plan y traslado estructura responsable del mismo. Creación de cuenta de email para sugerencias o propuestas al mismo para futuras actualizaciones.
<i>Personas destinatarias</i>	Todas las categorías profesionales Aborgase
<i>Cronograma de implantación</i>	Inmediato
<i>Responsable</i>	Departamento RRHH
<i>Recursos asociados</i>	Propios
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Difusión y feedback

Medida núm. 7	
Área de actuación	Conciliación
Medida	Análisis y propuesta medidas conciliación
Objetivos	Evaluación de las actuales medidas de conciliación y propuesta de modificación.
Descripción detallada	Analizar y evaluar el impacto de las actuales medidas de conciliación laboral, familiar y personal, y proponer mejoras.
Personas destinatarias	Todas las categorías profesionales Aborgase
Cronograma de implantación	Segundo semestre 2021
Responsable	Responsable por departamento
Recursos asociados	Propios
Indicadores de seguimiento	Revisión y evaluación anual.

Aplicación y seguimiento.

En base a garantizar el seguimiento y evaluación de las medidas especificadas en este plan, el Comité de Igualdad ha acordado crear una Comisión Permanente de Seguimiento, compuesta de forma paritaria por representación de la empresa y representantes de los trabajadores.

Esta Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá semestralmente con el objetivo de evaluar el grado de implantación del mismo y servirá como canalizadora de todas las propuestas y comunicaciones que puedan plantearse al mismo por parte de la plantilla.

De forma anual se dará conocimiento al Comité de Igualdad del diagnóstico de implantación para determinar aquellas posibles modificaciones que pudiese sufrir el documento para adecuarlo a las necesidades del momento.

Como regla general se realizará un informe de seguimiento una vez se haya cumplido la mitad del periodo del Plan y otra al finalizar el mismo. Para ello se realizará cuestionario e informe descriptivo.

Evaluación y revisión.

Será responsabilidad de la Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad la evaluación continua y revisión de las medidas detalladas en este documento.

Con la periodicidad acordada valorará las medidas llevadas a cabo, evaluará su impacto y puesta en marcha y dará cuenta al Comité de Igualdad.

Como norma general se realizará revisión, evaluación e informe del mismo al cumplir el ecuador de vigencia del plan y al finalizar el mismo.

Calendario de actuaciones.

Las medidas detalladas plantearán la temporalidad de aplicación y puesta en marcha.

En base a estos periodos y a los indicadores indicados se efectuará la evaluación y seguimiento del mismo.

Procedimiento de modificación.

La Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de velar por la implantación del mismo.

Tal y como se ha acordado se reunirán semestralmente para elaborar un diagnóstico que refleje el grado de implantación, así como posibles incidencias que se comunicarán al Comité de Igualdad siendo en el seno de la misma donde se decidirá la forma de proceder.

Independientemente de estos plazos acordados, se podrá realizar reuniones si el procedimiento plantea cuestiones que deben ser solventadas de forma inmediata.

En todo caso, si la normativa relativa al Plan de Igualdad sufriese alguna modificación se valorará la obligatoriedad de la misma y se elaborará proceso de adecuación.

36W-6939

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

Comisaría de Aguas

Núm. expediente: E-6720/2010 (ZR-2/10)

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

Peticionaria: Comunidad de Regantes Canal de la Margen Izquierda del Genil (G14050496).

Uso: Agropecuario-regadíos.

Superficie máxima con derecho a riego (ha): 6.594,92.

Dotación (m³/ha.año): 6.000.

Volumen anual (m³/año): 39.569.497,58*

* Incluido un incremento del 3,491% por pérdidas en canales que atienden grandes zonas regables (apartado 2.b del art. 14 del Plan Hidrológico de la Demarcación.

Captación:

<i>N.º</i>	<i>Término municipal</i>	<i>Provincia</i>	<i>Procedencia agua</i>	<i>Masa</i>	<i>X UTM (ETRS89)</i>	<i>Y UTM (ETRS89)</i>
1	Palma del Río	Córdoba	Aguas superficiales	ES050MSPF011100109 - hasta el arroyo	294.441	4.174.183
2	Lora del Río	Sevilla	Aguas superficiales	Galapagar Río Guadalquivir aguas abajo	284.237	4.169.435
3	Palma del Río	Córdoba	Aguas superficiales	del río Genil	296.339	4.170.595

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla a 23 de julio de 2021.—El Jefe de Servicio Técnico, Víctor Manuz Leal.

6W-6880-P

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Empleo Público

(Autorizado por resolución 5062/21, de 3 de septiembre)

Resolviendo abstenciones de Vocales del tribunal que ha de juzgar la convocatoria para la provisión, en turno de promoción interna vertical, de una plaza de «Auxiliar Administrativo/a», vacante en la plantilla de personal laboral de la Corporación (O.E.P. 2018).

Por resolución de la Presidencia de esta Corporación número 5062/21, de 3 de septiembre, se procede a resolver las abstenciones presentadas por los Vocales del tribunal calificador del concurso-oposición convocado para la provisión, en turno de promoción interna vertical, de una plaza de «Auxiliar Administrativo/a», vacante en la plantilla de personal laboral de la corporación (O.E.P. 2018), nombrados por resolución 3990/21, de 20 de julio, doña Rosa María Fernández Herrera y don Eduardo Fernández Herrera, por encontrarse incurso en una de las causas de abstención contempladas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, nombrándose a don José Manuel Guerrero Romero, en sustitución de doña Rosa María Fernández Herrera, y a don Manuel Gordillo Rodríguez, en sustitución de don Eduardo Fernández Herrera.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 7 de septiembre de 2021.—El Secretario General (P.D. resolución 2501/21, de 18 de mayo), Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

6W-7575

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2 (refuerzo bis)

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 521/2018. Negociado: RF.

N.I.G.: 4109144420180005599.

De: Don Israel Martínez Torres.

Abogado: Don Javier Luis Delgado Salazar.

Contra: Talleres Rivera Moya, S.L., y Fogasa.

Doña Belén Antón Soto, Letrada de la Administración de Justicia del refuerzo bis Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 521/18, a instancia de la parte actora contra Talleres Rivera Moya, S.L., y Fogasa sobre despidos se ha dictado sentencia de fecha 11 de mayo de 2021.

Se pone en su conocimiento que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia de sentencia de fecha y se le hace saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dentro del plazo de cinco días a contar desde la notificación, debiendo ser anunciado ante este Juzgado de lo Social en la forma establecida por la Ley.

Y para que sirva de notificación a la actualmente en paradero desconocido la empresa Talleres Rivera Moya, S.L., 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.

En Sevilla a 18 de mayo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Belén Antón Soto.

8W-4569

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 874/2019 Negociado: 1J.

N.I.G.: 4109144420190009890.

De: Doña Esperanza del Rocío Ortega Díaz.

Contra: Andrés y Moisés y Adres S.L. y Fogasa.

Doña María Auxiliadora Ariza Fernández, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 874/2019 a instancia de la parte actora Esperanza del Rocío Ortega Díaz contra Andrés y Moisés y Adres S.L. y Fogasa sobre despidos/ceses en general se ha dictado Sentencia núm. 130/21 de fecha 7 de abril de 2021, cuya parte dispositiva, es del tenor literal siguiente:

Fallo.

Estimar la demanda interpuesta por doña Esperanza del Rocío Ortega Díaz frente a la empresa Andrés y Moisés y Adres S.L. y, en consecuencia, procede:

Declarar el despido producido con fecha de efectos del 16 de julio de 2019 como improcedente.

Tener por efectuada la opción por la indemnización y, en consecuencia, extinguir la relación laboral entre la trabajadora y la empresa a la fecha de la sentencia.

Condenar a la empresa a abonar al trabajador las siguientes cantidades: 3.301,49 € en concepto de indemnización por despido improcedente calculada hasta la fecha de esta sentencia; 20.591,08 € en concepto de salarios de tramitación calculado hasta la fecha de la sentencia y 1247,83 € en concepto de salarios, complemento de incapacidad temporal y vacaciones no disfrutadas más los intereses de demora calculados conforme a lo establecido en la fundamentación jurídica.

Y todo lo anterior sin hacer expreso pronunciamiento respecto del Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de su responsabilidad directa y/o subsidiaria en los casos en que fuera legalmente procedente.

Notifíquese esta sentencia a las partes previniéndoles que contra la misma cabe recurso de suplicación.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado Andrés y Moisés y Adres S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, 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 19 de mayo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Auxiliadora Ariza Fernández.

15W-4723

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 299/2021. Negociado: 5.

N.I.G.: 4109144S20170010435.

De: Doña Esperanza de los Reyes Vizcaíno Yáñez.

Abogado: Javier Guerra Marente.

Contra: Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) y Francisco José Ferreiro Sánchez.

Doña Isabel María Roca Navarro, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número siete de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 299/2021 a instancias de la parte actora doña Esperanza de los Reyes Vizcaíno Yáñez contra Francisco José Ferreiro Sánchez sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto de fecha 23 de marzo de 2021 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Dispongo: Dar orden general de ejecución contra Francisco José Ferreiro Sánchez, por importe de 38.726,75 euros de principal más otros 7.000 euros presupuestados provisionalmente y sin perjuicio de ulterior liquidación para intereses y costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días, en la forma a que se refiere el fundamento tercero de esta resolución.

Así por este auto lo acuerdo, mando y firma el Ilmo. Sr. don Alejandro Vega Jiménez, Juez del Juzgado de lo Social número 7 de Sevilla. Doy fe.»

Igualmente, y con fecha 24 de marzo de 2021, se ha dictado decreto con la siguiente parte dispositiva:

«Acuerdo: Habiendo sido declarado el ejecutado Francisco José Ferreiro Sánchez, en insolvencia provisional por este Juzgado de lo Social, dése audiencia al Fogasa a fin de que en el plazo de quince días insten la práctica de las diligencias que a su derecho interesen o designen bienes, derechos o acciones del deudor que puedan ser objeto de embargo, con la advertencia de que de no hacerlo en dicho plazo se procederá al dictado de la insolvencia de la empresa ejecutada en cuantía suficiente a cubrir la suma de 38.726,75 euros en concepto de principal, más la de 7.000 euros presupuestados provisionalmente en concepto de intereses y costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabrá interponer recurso directo de revisión, sin efecto suspensivo, en el plazo de los 3 días siguientes al de su notificación, debiendo citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido, no admitiéndose el recurso si no se cumplieran ambos requisitos.

Asimismo deberá acreditar el depósito de 25 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta por este Juzgado en el Santander, oficina de la Buhaira de Sevilla con el núm. 4026000064029921 (si se hace por transferencia se hará a la cuenta núm. 0049 3569 92 0005001274, reseñando en el apartado de observaciones la primera que se ha dicho 4026... y reseñando el Juzgado receptor en el de beneficiario).»

Y para que sirva de notificación al demandado Francisco José Ferreiro Sánchez, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 25 de marzo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

34W-5473

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7 (refuerzo)

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 197/2018 Negociado: RF.

N.I.G.: 4109144420180002066.

De: Doña Delia María Lamadrid Jiménez.

Abogado: Manuel Alejandro Bancalero Blanco.

Contra: Fogasa y Frigopan S.L.

Doña María Belén Antón Soto, Letrada de la Administración de Justicia de refuerzo del Juzgado de lo Social número siete de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 197/2018, sobre despidos/ceses en general, a instancia de Delia María Lamadrid Jiménez contra Fogasa y Frigopan S.L., en la que con fecha se ha dictado sentencia que sustancialmente dice lo siguiente:

Se pone en conocimiento de Frigopan S.L. que tienen a su disposición en la Secretaría de esta Adscripción Territorial copia de dicha Sentencia y se le hace saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dentro del plazo de cinco días a contar desde la notificación, debiendo ser anunciado ante esta Adscripción Territorial de Refuerzo en la forma legalmente establecida.

Y para que sirva de notificación en forma a Frigopan S.L., 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 28 de mayo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Antón Soto.

15W-4743

SEVILLA—JUZGADO NÚM. 7 (refuerzo)

Procedimiento: Despidos/ceses en general 569/2018. Negociado: RF.

N.i.g.: 4109144420180006134.

De: Doña Herminia Tovar León.

Abogado: Paula Fernández León.

Contra: Cash Jomusa S.L., Alisuper Sevilla S.L. y Fogasa.

Doña María Belén Antón Soto, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado refuerzo de lo Social número siete de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 569/2018 se ha acordado citar a Alisuper Sevilla S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 7 de octubre de 2021 a las 10.50 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 núm. 26, Edificio Noga, planta 7.ª 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 confesión 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 Alisuper Sevilla 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 1 de septiembre de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Antón Soto.

36W-7508

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 8

N.I.G.: 4109144420200009407.

Procedimiento origen: 589/18 - Ejecución Nº: 857/2020 - 5.

De: Fundación Laboral de la Construcción.

Contra: Baminex S.L.

Doña Isabel María Roca Navarro, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número ocho de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 857/2020 a instancia de Fundación Laboral de la Construcción contra Baminex S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado Decreto de fecha 29 de abril de 2021, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Declarar al ejecutado Baminex S.L., con CIF B65604704, en situación de insolvencia con carácter provisional, por importe de 843,01 euros de principal, más 168,60 euros de intereses y costas calculadas provisionalmente sin perjuicio de ulterior liquidación, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial y procédase al archivo de las presentes actuaciones previa nota en los libros correspondientes.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 LRJS.»

Y para que sirva de notificación al demandado Baminex S.L., CIF B65604704, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, 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 30 de abril de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

15W-4737

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 8

N.I.G.: 4109144420190004398.

Procedimiento origen: 415/2019 - Ejecución Nº: 1214/2020 - 5.

De: Don Antonio Macias Vargas.

Contra: Asistencia y Control de Entradas Burgos, S.L.

Doña Isabel María Roca Navarro, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número ocho de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1214/2020 a instancia de don Antonio Macias Vargas contra Asistencia de Control de Entradas Burgos S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado Decreto de fecha 11 de mayo de 2021, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Declarar al ejecutado Asistencia y Control de Entradas Burgos, S.L., con CIF B91016972, en situación de insolvencia con carácter provisional, por importe de 11.484,05 euros de principal, más 2.296,81 euros de intereses y costas calculadas provisionalmente sin perjuicio de ulterior liquidación, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial y procédase al archivo de las presentes actuaciones previa nota en los libros correspondientes.

Modelo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 LRJS.»

Y para que sirva de notificación al demandado Asistencia de Control de Entradas Burgos S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, 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 12 de mayo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

15W-4736

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 8

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1098/2019 Negociado: 2.

N.I.G.: 4109144420190011991.

De: Don Khalifa Lebrak Makdoum.

Abogado: José María Rodríguez Gutiérrez.

Contra: Sibra Logistic S.L.U.

Doña Isabel María Roca Navarro, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número ocho de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1098/2019 a instancia de la parte actora don Khalifa Lebrak Makdoum contra Sibra Logistic S.L.U. sobre despidos/ ceses en general se ha dictado Sentencia de fecha 12 de mayo de 2021 cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

«Fallo.

Que debo estimar y estimo, la demanda de despido interpuesta por don Khalifa Lebrak Makdoum, contra Sibra Logistic S.L. y Fogasa en cuya virtud, debo declarar y declaro el mismo como improcedente, condenando a la empresa Sibra Logistic S.L. a estar y pasar por dicha declaración, declarando extinguida la relación laboral a fecha del despido, condenando a la empresa a abonar la cantidad s.e.u.o. de mil seiscientos ochenta y tres con ochenta y tres centimos (1683,83 euros), sin abono de salarios de tramitación que debo estimar y estimo, la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por don Khalifa Lebrak Makdoum, contra Sibra Logistic S.L. condenándola a abonar a la parte actora la cantidad de dos mil seiscientos treinta y uno con sesenta y siete centimos (2631,77 euros) junto al interés por mora

No ha lugar a pronunciamiento alguno, por ahora, respecto del Fogasa.»

Y para que sirva de notificación al demandado Sibra Logistic S.L.U. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 13 de mayo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

15W-4734

SEVILLA—JUZGADO NÚM. 10 (refuerzo)

N.I.G.: 4109144S20170004714.

Procedimiento: 439/2017. Negociado: RF Recurso: 204/18.

De: Fraternidad-Muprespa.

Contra: Doña Manuela Muñoz Herrero, Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social y Agroalimentaria del Sur S.A.

Doña María Belén Antón Soto, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado refuerzo de lo Social número diez de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos número 439/17 seguidos a instancia de Fraternidad-Muprespa frente a Manuela Muñoz Herrero, Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social y Agroalimentaria del Sur S.A. se ha dictado sentencia el día 10 de octubre de 2018.

Se pone en conocimiento de Agroalimentaria del Sur S.A. que tienen a su disposición en la Secretaría de esta Adscripción Territorial copia de la Diligencia de Ordenación de fecha 2 de marzo de 2021 y se le hace saber que contra la misma cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social, dentro del plazo de tres días a contar desde la notificación, debiendo ser anunciado ante esta Adscripción Territorial de refuerzo en la forma legalmente establecida.

Y para que sirva de notificación a Agroalimentaria del Sur S.A., con CIF A50.....01, 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 esta Adscripción Territorial 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 1 de septiembre de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Antón Soto.

36W-7507

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 12

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 387/2020 Negociado: 1.

N.I.G.: 4109144420200012568.

De: Don Marco Moreno Plaza.

Abogado: Noelia Rodríguez Suárez.

Contra: Smart Top Services S.L. y Ministerio Fiscal.

Doña Ana María Alfaro Rojas, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 12 de Sevilla.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 387/2020-1 a instancia de la parte actora don Marco Moreno Plaza contra Smart Top Services S.L. y el Ministerio Fiscal sobre despidos/ceses en general se ha dictado resolución de fecha 17 de mayo de 2021 del tenor literal siguiente:

Sentencia núm. 136/2021.

Y para que sirva de notificación al demandado Smart Top Services S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 20 de mayo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Ana María Alfaro Rojas.

15W-4690

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

El Director General de Recursos Humanos, con fecha 7 de septiembre de 2021, ha resuelto lo que sigue:

«Finalizado el plazo de presentación de reclamaciones contra la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as a las pruebas selectivas convocadas por esta Corporación para proveer 18 plazas de Técnico de Administración General y, visto el informe emitido por el Servicio de Recursos Humanos, en virtud de la competencia atribuida por delegación de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Sevilla, mediante acuerdo de 5 de marzo de 2021, resuelvo:

Primero: Elevar a definitiva la relación de admitidos a las pruebas selectivas convocadas por esta Corporación para proveer reglamentariamente 18 plazas de Técnico de Administración General, la cual se acompaña como Anexo.

Segundo: Mantener definitivamente excluidas/os de la participación en las referidas pruebas selectivas a quienes como tales figuran en el Anexo I que se acompaña, por los motivos que se indican, tras no subsanar o no subsanar debidamente dentro del plazo establecido, las causas de su exclusión provisional.

Tercero: Designar como Secretaria suplente del Tribunal Calificador, en sustitución de doña Ana Rosa Ambrosiani Fernández, a doña Natalia Benavides Arcos.

Cuarto: El primer ejercicio de la oposición tendrá lugar el día 4 de octubre de 2021 a las 16:30 horas en el Edificio Municipal, sito en calle Bilbao, núm. 4 (Sevilla), 2.^a planta, sala de reuniones. Los aspirantes serán convocados para dicho ejercicio mediante anuncio y llamamiento único pero dividido en varias sesiones, que será publicado con antelación suficiente en la página web y en el tablón de anuncios electrónicos del Ayuntamiento de Sevilla.

Quinto: Publicar la presente resolución, conjuntamente con la lista definitiva de admitidos en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.»

ANEXO I.RELACIÓN DEFINITIVA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS

Turno libre

Admitidos:

Núm. admitido	D.N.I	Apellidos y nombre
1	***4754**	BAENA REQUEREY, MARIA DE LAS MERCEDES
2	***3549**	BALBUENA LORENZO, PAOLA
3	***2904**	BARO CASTILLO, MARIA
4	***6954**	BARREDA ROMERO, MIRIAM
5	***7661**	BAUTISTA MUÑOZ, MARIA DE LA SOLEDAD
6	***4649**	BAZAGA VELASCO, JOSE MIGUEL
7	***8684**	BECERRA FLORIDO, ÁNGELA
8	***9285**	BEJAR FUENTES, MARCELO
9	***6711**	BEJARANO BRENES, MARIA
10	***4504**	BELLIDO BERNAL, NOELIA MARÍA

<i>Núm. admitido</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>
11	***6440**	BELLIDO INFANTES, FRANCISCO
12	***2671**	BELLIDO REQUENA, CARMEN
13	***9408**	BELLIDO SORIA, ÁNGELA ESTHER
14	***0338**	BELLO CASADO, ANA ISABEL
15	***0016**	BELLOSO ESPAÑA, ENRIQUE
16	***9502**	BENITEZ MORENO, JAVIER
17	***8954**	BERMEJO PASTOR, RAFAEL MARÍA
18	***8478**	BERNAL ORTEGA, NATALIA
18.1	***5308**	BERNARDO IGLESIAS, JOSE IGNACIO
19	***0028**	BIAU RUBIO, MELISSA
20	***9228**	BLANCO MORILLO, VALME
21	***6840**	BLASCO-LIGENFERT DIAZ, MARIA
22	***4619**	BUENO MORENO, JOSÉ ANTONIO
23	***7824**	BULPE FERNANDEZ, PATRICIA
24	***2818**	BURGOS PÉREZ, SATURIA
25	***2987**	BUSTILLO GARCIA, VALME
26	***1535**	CABAS JARANA, MARÍA DESEADA
27	***3815**	CABRERA CHAVES, JOSE ISMAEL
28	***3431**	CALADO PÉREZ, MARTA
29	***9593**	CALDERON MUÑOZ, MANUEL
30	***9819**	CAMPANALES PEREZ, ADRIANA
30.1	***3970**	CANO CANO, MARTA
31	***4874**	CANO HINOJOSA, CLAUDIA
32	***3644**	CANTADOR GARRIDO, LUCÍA
33	***0324**	CAÑUELO DE LA HAZA, FERNANDO
34	***5793**	CARMONA VALIENTE, RAFAEL
35	***9740**	CARO RUEDA, LAURA
36	***0140**	CARRANZA DORADO, CARLOS
37	***4436**	CARRERO GARCÍA-TAPIAL, MARIA DOLORES
37.1	***9812**	CARRERO JIMENEZ, ANA
38	***4241**	CARRERO LANCHA, SARAY
39	***2833**	CARRIZOSA AGUILAR, EMILIO
40	***6318**	CASADO CABALLERO, VANESSA
41	***3380**	CASTILLO PEREZ DE SILES, MARIA CARMEN
42	***2843**	CAVA CAVA, MARIA LUISA
43	***9443**	CAVERO DACHARY, ESTEBAN JULIO
44	***8517**	CHAMORRO NEVADO, MARIA AMALIA
45	***3096**	CHARPIN OSUNA, MARIA
46	***7274**	CHIA SALAS, JOSE MANUEL
47	***6044**	CHOZAS SANTOS, ESTHER
48	***7832**	CIVICO MORALES, FRANCISCO
49	***8241**	CLARO FABRELLAS, ANA ISABEL
50	***0297**	CONDE RODRIGUEZ, MERCEDES
51	***1634**	CONRADI DELGADO, MARIA
52	***7757**	CONTRERAS PEREZ, ANA ISABEL
53	***1918**	CORDERO BELLIDO, MANUEL
54	***1425**	CORNEJO RODRIGUEZ, ROSA
55	***3363**	CORONILLA FERNANDEZ, CONSOLACION
56	***9712**	CORREA MORENO, MARIA CARMEN
57	***3617**	CORREA VAZQUEZ, MARIA DE LAS NIEVES
58	***1792**	CORRO BUENO, VICTORIA
59	***4669**	CORVILLO ALONSO, MERCEDES
60	***2016**	CRESPO ALVAREZ, CHANTAL
61	***8866**	CUADRO MARCHENA, CRISTINA
62	***3042**	CUADROS BUENDIA, JUAN MANUEL
62.1	***7364**	CUALLADO MORILLA, ANA BELEN
62.2	***7018**	CUELLAR GUERRERO, LAURA
63	***9303**	CUEVAS RAMOS, CLARA
63.1	***3069**	DE LA PUENTE COBACHO, ALICIA
64	***2777**	DE LARRIVA GIL, ELENA
65	***3092**	DE ORO-PULIDO SUAREZ, LUIS GONZAGA
66	***4077**	DEL CAMPO LOPEZ, FRANCISCO DE ASIS
67	***0151**	DEL CASTILLO GONZALEZ, ANTONIO JESUS
68	***1673**	DELGADO GAONA, MARIA PILAR
69	***2999**	DELGADO MUÑOZ, MARIA DEL MAR
70	***4426**	DELGADO RODRIGUEZ, PABLO
71	***4824**	DÍAZ JURADO, LORENA
72	***1992**	DIAZ MURILLO, ELENA
72.1	***1780**	DIAZ PEINADO, JUAN
73	***4004**	DIAZ PEÑA, MARIA DEL CARMEN
74	***6340**	DIAZ RIVERA, MARIA
75	***0458**	DIEZ DELGADO, GUILLERMO
76	***5625**	DIEZ GAGO, ANTONIO

<i>Núm. admitido</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>
77	***5923**	DOMINGUEZ GANDUL, ISABEL
78	***5162**	DOMINGUEZ GONZALEZ, MARIA ELISA
79	***7639**	DOMINGUEZ JIMENEZ, MARIA DE LA O
80	***7858**	DUEÑAS RACERO, DANIEL
81	***5202**	ELÍAS DELGADO, ANTONIO JOSE
82	***7637**	ELICES PEREZ, MILAGROS
83	***5064**	ESPEJO NARANJO, ARIADNA
84	***2331**	ESPINO MANZANO, LUCILA
85	***9376**	ESQUIVEL VERA, MACARENA
86	***1485**	FERNÁNDEZ CARMONA, INMACULADA
87	***1138**	FERNANDEZ DE CASTRO RUIZ, MARTA VICTORIA
88	***7097**	FERNANDEZ FERNANDEZ, M INMACULADA
89	***7603**	FERNANDEZ FERNANDEZ, YOLANDA
90	***7480**	FERNANDEZ JIMENEZ, INMACULADA
91	***2912**	FERNANDEZ LATORRE, ANA ÁUREA
92	***4613**	FERNANDEZ REY, FRANCISCO JAVIER
93	***9253**	FERNANDEZ RODRIGUEZ, DOLORES
94	***8687**	FERNANDEZ RUIZ, JOSE MARIA
95	***9257**	FERNANDEZ SANTA CRUZ RODRIGUEZ, CARMEN
96	***0530**	FERNANDEZ VILLALBA, EDUARDO
97	***8366**	FERRER CORDERO, TERESA
98	***5650**	FLEY BAEZ, MARIA
99	***2932**	FORERO MOGEDAS, MARIA DOLORES
100	***2736**	FRANCO FERNANDEZ, CRISTINA
100.1	***6864**	FRANCO NARANJO, ALEJANDRO
101	***7893**	FRUTOS DOMINGUEZ, MANUEL
101.1	***7893**	FRUTOS DOMINGUEZ, RICARDO
102	***0070**	FUENTES RUIZ, MARIA JOSE
103	***0036**	GALAN RODRIGUEZ, RAFAEL FRANCISCO
104	***4172**	GALDEANO GUTIÉRREZ, ALBA MARIA
105	***7344**	GALVAN GUTIERREZ, ANA MARIA
106	***7037**	GALVEZ PRADA, CARMEN
107	***1496**	GÁLVEZ RODRÍGUEZ, ALEJANDRA
108	***0899**	GAÑAN PALACIOS, ELENA ASUNCION
109	***2303**	GARCÍA CABRERA, CONCEPCIÓN MERCEDES
110	***9591**	GARCIA CONTRERAS, ANGELA
111	***9654**	GARCIA FERNANDEZ, JULIAN
112	***4489**	GARCIA GARCIA, BELEN
113	***3504**	GARCIA GARRIDO, ANA ISABEL
114	***3824**	GARCIA GONZALEZ, VEGA
115	***9069**	GARCIA LARA, MARIA DOLORES
116	***5265**	GARCIA LINARES, DEBORA
117	***0897**	GARCÍA RODRÍGUEZ, MARINA
118	***1641**	GARCIA SALVADOR, GONZALO
119	***1652**	GARCIA SALVADOR, MARGARITA
120	***5767**	GARCIA SANZ, ELENA
121	***1826**	GARCÍA TOSCANO, ANA
122	***1226**	GATA MATA, CARMEN
122.1	***8773**	GAZQUEZ SANTOS, MARIA
123	***1683**	GIL FELEZ MARTIN, JORGE VÍCTOR
124	***9528**	GIL GARCIA, MARIA AUXILIADORA
125	***8435**	GIL HITA, PAULA
126	***7330**	GIL MARTÍN, JESÚS
127	***8698**	GIMENO LAVIN, MARIA DE LOS DESAMPARADOS
128	***5714**	GIRÓN GUTIÉRREZ, TOMÁS
129	***3051**	GODOY TIGERAS, JAVIER ANSELMO
129.1	***7418**	GOMEZ FERNANDEZ, MARTA
130	***1465**	GOMEZ GARCIA, ANA MARIA
131	***5100**	GOMEZ JIMENEZ, MARIA
132	***9731**	GOMEZ OJEDA, MARTA
133	***3359**	GOMEZ SERRANO, MARIA JESUS
134	***5534**	GOMEZ ZAMBRANA, ADRIANA
135	***6439**	GONZÁLEZ ALMENDROS, CARMEN MARÍA
136	***8520**	GONZALEZ BRIEVA, MONICA
136.1	***4065**	GONZALEZ CARMONA, ENRIQUE
136.2	***5461**	GONZALEZ CONEJO, ANA AMELIA
137	***8244**	GONZALEZ FERNANDEZ, MIGUEL
138	***0027**	GONZALEZ FRANCO, MARIA EUNICE
139	***1892**	GONZALEZ GARCIA, BEATRIZ
140	***5176**	GONZALEZ GARCIA, FERNANDO
141	***7470**	GONZALEZ PEREZ, NATACHA
142	***3266**	GONZALEZ ROMERO, ISABEL
143	***1010**	GONZALEZ-VALLARINO SOTO, ANA MARIA

<i>Núm. admitido</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>
144	***8613**	GOTOR SANJAUME, AFRICA
145	***2255**	GUERRA ARROYO, MIGUEL
146	***5593**	GUERRERO DIAZ, CAROLINA
147	***6971**	GUIJO GARZON, LUIS ALBERTO
148	***2032**	GUINEA NUÑEZ, CARMEN DOLORES
149	***7676**	GUTIERREZ LORENZO, MARIA ANGELES
150	***2936**	GUZMÁN GARCÍA, ROCIO
151	***6413**	HERNANDEZ BOUTON, MIGUEL ANGEL
152	***1766**	HERRERA NAVARRO, MARIA DEL CARMEN
153	***7685**	HIDALGO BLANCO, CONCEPCIÓN MARGARITA
154	***7881**	HIDALGO DE MORA, IGNACIO
155	***0917**	HIDALGO MORGADO, DIEGO
156	***9457**	HIDALGO ROMERO, MARÍA DEL MAR
157	***1378**	HOLGADO FERNANDEZ, CONSOLACION ESPERANZA
158	***0751**	HUETE MATAS, MARÍA DE LA MONTAÑA
159	***1966**	IÑIGUEZ SALINERO, MERCEDES
160	***5649**	JALDO TAMAYO, ELENA ALEXANDRA
161	***5340**	JARAMILLO JIMENEZ, ROSA
162	***2900**	JARAMILLO MENDEZ, ELENA
163	***3861**	JARAMILLO PÉREZ, MARINA
164	***2051**	JIMENEZ CAMPOS, ANGELES
165	***1522**	JIMENEZ DELGADO, EVA MARIA
165.1	***5531**	JIMENEZ LOPEZ, MARIA DE LOS REYES
166	***8808**	JIMENEZ MORATO, MARIA DEL CARMEN
167	***4018**	JIMENEZ ROMERO, MARIA ESTHER
168	***2671**	LABRADOR BAENA, MARÍA JOSÉ
169	***3242**	LAMORENA FERNANDEZ, MARIA DE LA SOLEDAD
169.1	***6416**	LAUREIRO JIMÉNEZ, FRANCISCO MANUEL
170	***0672**	LEBRERO PEREIRA, VANESA
171	***5811**	LEDESMA GARROTE, ANTONIO
171.2	***6813**	LEON MICHÍ, ELENA
172	***5635**	LINARES BEJAR, JOSE RAMON
173	***9457**	LIROLA PINO, CARMEN
174	***2813**	LLAMAS ESPINAR, MARIA DESIRÉE
175	***2103**	LLOPIS ZAPATA, ISABELA
176	***2214**	LOPEZ BERNABEU, BELEN
177	***0451**	LOPEZ DE LEMUS GARCIA, MARIA DOLORES
178	***1678**	LOPEZ DIAZ, ALBERTO
179	***8006**	LOPEZ EXPOSITO, MARTA
180	***0405**	LOPEZ GARCÍA, INMACULADA MARIA
181	***2010**	LOPEZ GIRALDEZ, JOSE
182	***4866**	LOPEZ HERNANDEZ, JOSE LUIS
183	***9119**	LÓPEZ LASERNA, PAULA MARÍA
184	***5660**	LOPEZ MARTINEZ, MARIA IVANA
185	***7225**	LOPEZ PIZARRO, JUAN ANTONIO
186	***7717**	LOPEZ PLIEGO, MIGUEL
187	***7881**	LOPEZ ROJAS, ALBERTO
188	***5599**	LOZANO FLORES, ANA
189	***3786**	LUCAS-VIEDMA JIMÉNEZ, SERGIO
190	***3348**	LUCENA NARES, JOSE RAMON
191	***8669**	LUGO MORENO, JOSE
192	***1427**	LUNA LUNA, MONTSERRAT
193	***3287**	LUNA MARTÍNEZ, PABLO
194	***6090**	LUQUE AMBROSIANI, DAVID
195	***5495**	LUQUE GÁLVEZ, ROSARIO
196	***8948**	LUQUE MONTES, MARIA ANGELES
197	***9114**	LUQUE ORTIZ, MARIA TERESA
198	***4602**	LUQUE RUIZ, ESTHER MARIA
199	***1482**	MACARRO CARBALLAR, OLAYA
200	***9215**	MADRAZO ALAMO, DAVID
201	***8001**	MADRIGAL SÁNCHEZ, ALEJANDRO
202	***2410**	MAESTRE GARCÍA, JUAN ANTONIO
203	***4214**	MANRIQUE LINARES, LUCIA
204	***0052**	MAQUEDA TORRES, AMALIA
205	***8580**	MAQUEDA PEDROSA, MARIA TERESA
206	***1208**	MARCHENA PÉREZ, MANUEL JESÚS
207	***3736**	MARIN GALAN, CARMEN MARIA
208	***3198**	MARIN RAMIREZ, LAURA
209	***4587**	MARQUEZ REQUEREY, MARINA DEL CARMEN
210	***9707**	MARTÍN ÁLVAREZ, FRANCISCO JAVIER
211	***7555**	MARTIN NAVARRO, MARIA VICTORIA
212	***0788**	MARTIN PEÑA, EMILIO JOSE
213	***2524**	MARTIN ROMERO, NICOLAS

<i>Núm. admitido</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>
214	***2756**	MARTÍNEZ DE LA TORRE, MERCEDES
215	***5772**	MARTINEZ GUILLEN, MARIA VICTORIA
216	***2608**	MARTÍNEZ HUGUET, ELENA
217	***4677**	MARTINEZ MARIN, ALBA
218	***7423**	MARTINEZ PIRES, ESTHER
219	***3431**	MARTINEZ ROSA, VIRGINIA
219.1	***0238**	MEDINA MARTIN, SARA
220	***2565**	MELCHOR MELCHOR DOMINGUEZ, MARIA DEL ROCIO
221	***2577**	MELERO CARRASCO, LAURA
222	***2119**	MELGAREJO VIÑALS, ESPERANZA MACARENA
223	***0919**	MENDEZ LOPEZ, JOSE MANUEL
224	***2748**	MENESES VADILLO, MARIA PILAR
225	***8408**	MERIDA CEBALLOS, JAIME
226	***2246**	MERINO TORRES, CRISTINA DEL CARMEN
227	***8170**	MESA SANCHEZ, MARIA JOSE
227.1	***3989**	MICHI FERNANDEZ, FRANCISCO JAVIER
228	***2091**	MIMBRERO ALARCON, ELVIRA
228.1	***1498**	MINGORANCE MARTIN, JAVIER
229	***9428**	MIRANDA GONZALEZ, FERMINA
230	***2229**	MOLINA OREA, ÁLVARO
231	***2630**	MONCAYO ROMERO, MARTA
232	***4275**	MONGE BLANCO, PAULA
233	***1874**	MONGE CARMONA, DEBORA
234	***7892**	MORA CASTAÑO, VÍCTOR
235	***3519**	MORALES ARAUJO, VICTOR MANUEL
236	***8354**	MORALES MARTIN, ROSARIO
237	***9190**	MORALES ROMERO, LIGGIA ALEJANDRA
238	***1761**	MORCILLO SANCHEZ, CARLOS JAVIER
239	***5802**	MORENO GAMERO, SERGIO
240	***2519**	MORENO TIRADO, JAIME
241	***4321**	MORILLO CASTAÑO, ANA
242	***6985**	MOYANO MILLAN, SILVIA
243	***5245**	MUÑOZ PEÑA, GLORIA
244	***2464**	MUÑOZ PINTO, TAMARA
245	***4269**	NAVALON VARGAS, VANIDIA
246	***6457**	NAVARRO CEBALLOS, IRENE
247	***9986**	NAVARRO GOMEZ, FERNANDO DAVID
248	***3742**	NAVARRO MONTERO, MARIA ISABEL
249	***2727**	NAVARRO ROJAS, RICARDO
250	***8923**	NISA AVILA, JAVIER ANTONIO
251	***6311**	NOGALES ÁLVAREZ, PATRICIA INES
251.1	***4689**	NOGUERAS VALDES, MARIA JOSE
252	***0794**	NORTE VÁZQUEZ, JUANA
253	***0244**	NUÑEZ ARCOS, MARIA DE LAS MERCEDES
254	***1395**	OCAÑA AGUAYO, COSME JUAN
255	***3276**	OLIVA BENITEZ, MANUEL ALEJANDRO
256	***8327**	OLLERO VAZQUEZ, JORGE IGNACIO
257	***7717**	OLVERA BELIZON, SANDRA
258	***2620**	ORTIZ COBACHO, MARIA SERENA
259	***5179**	ORTIZ GODOY, PAULA
260	***7148**	ORTIZ JURADO, ANTONIO JESUS
261	***6166**	ORTIZ MELLADO, JUAN PEDRO
262	***1235**	ORTIZ MORENO, CARLOS MANUEL
263	***4438**	ORTIZ MUÑOZ, NOELIA
264	***8740**	OTERO TERRÓN, CARMEN LUISA
265	***0411**	OTEROS RUIZ, MARÍA JOSÉ
266	***9199**	PACHON GALA, BEATRIZ
267	***9328**	PALACIOS HOYOS, CAROLINA
268	***8006**	PALOMO HERMOSO, MARTA
269	***1443**	PAVON POZO, JAVIER
270	***0602**	PEREZ AMUEDO, MARIA
271	***0852**	PEREZ AVELLO, GUILLERMO
272	***4053**	PEREZ BONILLO, MANUEL ANTONIO
273	***6651**	PEREZ ESPEJO, SUSANA INES
274	***5783**	PEREZ LEDESMA, ALEJANDRO ERNESTO
275	***1899**	PEREZ LEIVA, NOELIA
276	***6726**	PÉREZ LÓPEZ, ANTONIO JESÚS
277	***1560**	PEREZ MORENO, MARIA TERESA
278	***7590**	PEREZ ORTEGA, CECILIA
279	***4691**	PEREZ RAMOS, IGNACIO
280	***3679**	PÉREZ RODRÍGUEZ, MARTA MARINA
281	***5310**	PÉREZ ROMERO, CAROLINA
282	***0162**	PIÑERO ARRABAL, GEMMA GALGANI

<i>Núm. admitido</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>
283	***4009**	PIÑERO GIRÓN, MARÍA DEL ROSARIO
284	***2011**	PIOSA PIOSA, PAULA
285	***1066**	PLAZA GARCIA, MARTA
286	***8474**	PORTILLO FLORES, ANA MARIA
287	***8474**	PORTILLO FLORES, RAQUEL
288	***1634**	POUZOLS PEREZ, ANA BELEN
289	***3695**	PRADA DIAZ, MARINA
290	***7093**	PRADO LEÓN, CARMEN
291	***7499**	PRADOS DE SOTO, RAFAEL
292	***6499**	PULGARÍN CABEZAS, LAURA
293	***2358**	PULIDO SORIANO, GASPAR
293.1	***3896**	QUESADA PEREZ, ANA EUGENIA
294	***6368**	QUIROS GALVAN, VERONICA
295	***4618**	RAMALLO ROMERO, JOSE
296	***0798**	RAMIREZ FERNANDEZ, ANA
297	***1383**	REBOLA REBOLA, CECILIA
297.1	***4269**	REDONDO CASTRO, MARIA DE LOS REMEDIO
298	***8083**	REDONDO ROMERO, JUAN MANUEL
299	***3218**	REGIDOR MATEO, ROSA MARÍA
300	***6596**	REINA MONTOYA, ANTONIO
301	***9375**	REINA TERUEL, SONIA MARIA
301.1	***5043**	RENDON RUIZ, ESTEFANIA
302	***3497**	REQUENA PEREZ, SONIA
303	***5662**	RIEJOS CALLE, CAROLINA
304	***6107**	RIOS CABALLERO, SONIA
305	***1493**	RIQUELME CANTERO, LORETO
306	***8278**	RIVAS FRANCO, ÁLVARO
307	***4141**	ROBLES BRIOSO, MARTA
308	***4021**	RODRIGUEZ ALONSO, DOMITILA
309	***4225**	RODRÍGUEZ CISNEROS, CLAUDIA
310	***7828**	RODRIGUEZ DE HINOJOSA BURILLO, FRANCISCO DE ASIS
311	***3813**	RODRIGUEZ FERNANDEZ, VICENTE
312	***8954**	RODRIGUEZ GONZALEZ, AMPARO
313	***7388**	RODRIGUEZ GRANADO, MIGUEL ANGEL
314	***3348**	RODRIGUEZ GUERRERO, ERNESTO
315	***2860**	RODRIGUEZ LOPEZ, ELIAS
315.1	***8691**	RODRIGUEZ MACHO, ELOISA
316	***2937**	RODRIGUEZ MORENO, DAVID
317	***4284**	RODRIGUEZ OSUNA, LUIS MANUEL
318	***0544**	RODRIGUEZ SEVILLANO, EDUARDO
319	***2377**	RODRIGUEZ VERGARA, ESPERANZA
320	***6177**	RODRIGUEZ ZAMUDIO, ENRIQUE
321	***7338**	ROLDAN JIMENEZ, MARÍA CARMEN
322	***4984**	ROLDAN RODRIGUEZ, MIRIAN
323	***4471**	ROMERO ALBA, CRISTINA
323.1	***4436**	ROMERO AGENJO, IRENE
324	***9361**	ROMERO BLANCO, JOSE LUIS
325	***1058**	ROMERO GARCIA, ANGEL
326	***9900**	ROMERO GARCIA, CARMEN
327	***8079**	ROMERO GONZÁLEZ, LOURDES
328	***4547**	ROMERO GRANADOS, ANTONIO
329	***0356**	ROMERO ROMERO, LUIS RAMON
329.1	***1570**	ROMERO SUAREZ, MARÍA JOSÉ
330	***7366**	ROSSI JIMENEZ, MARÍA JOSE
331	***5568**	RUBIO HIDALGO, PABLO
332	***4669**	RUFINO LORENZO, MACARENA
333	***9019**	RUIZ ANDRADA, ANTONIO
334	***0332**	RUIZ LOPEZ, MARIA DE LOS ANGELES
335	***5254**	RUIZ MARTINEZ, ALFREDO ANTONIO
336	***5143**	RUIZ PADILLA, PAULA
337	***8835**	RUIZ ZAMUDIO, INMACULADA
338	***8658**	SAAVEDRA MORENTE, MARÍA DOLORES
339	***4558**	SAENZ DE TEJADA RULL, JUAN
340	***4433**	SAINZ CAPELLAN, SONIA
341	***9298**	SALAS BAENA, JOSEFA
342	***5072**	SALAZAR BELTRAN, JUAN MANUEL
343	***2434**	SALGADO LUELMO, RAFAEL
344	***0317**	SALVADOR GONZALEZ, ANGELS
344.1	***3920**	SANCHEZ ARANDA, CARLOS
345	***6661**	SÁNCHEZ ARAUJO, EDUARDO VICENTE
346	***8440**	SÁNCHEZ DE LA CRUZ, ISABEL
347	***0214**	SÁNCHEZ GARCÍA, MARÍA
348	***9471**	SANCHEZ ORTIZ, ESTHER

<i>Núm. admitido</i>	<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>
349	***9206**	SANCHEZ PRIETO, ADOLFO
350	***9964**	SÁNCHEZ ROBERT, MARÍA TRINIDAD
351	***6419**	SANCHEZ ROMERO, FERNANDO ANTONIO
352	***9904**	SANCHEZ ROSAURO, FRANCISCA
353	***9331**	SANTANA HERNANDEZ, EDUARDO
354	***1166**	SANTIGOSA ARANDA, LEANDRO
355	***3656**	SANTOS PEÑA, JUAN ANTONIO
356	***3248**	SAVAL GÓMEZ, FRANCISCO
357	***3070**	SCHÜTZ SANCHEZ, HELENA
358	***6156**	SEMPERE FERNANDEZ, JORGE IGNACIO
359	***7151**	SENISE HERNÁNDEZ, JAVIER
360	***3511**	SERRANO ANTUNEZ, ANDRES
360.1	***6939**	SERRANO JIMENEZ, BELEN MARIA
361	***4306**	SERRANO MORENO, MARTA
362	***0706**	SIERRA PALMA, MAIRA
363	***1232**	SORIANO GUILLEN, RAFAEL
364	***3598**	SOTO FERNÁNDEZ, MARIA ISABEL
365	***2270**	SUÁREZ ORELLANA, NOELIA
366	***3612**	SUÁREZ RODRÍGUEZ, CRISTINA
367	***2117**	TAGUA PARRAGA, MARIA DEL PILAR
367.1	***6524**	TALAVERA LAREDO, MANUEL
368	***6733**	TAPIA DAZA, GUSTAVO SANTOS
369	***0849**	TERAN ROLDAN, NURIA
370	***6597**	TINAJERO NOGUERA, MARIA LUISA
371	***5628**	TINEO VERDUGO, REMEDIOS
372	***1485**	TORRES CALDERON, ENCARNACION
373	***7129**	TORRICO MORENO, BEATRIZ
374	***8178**	TRUJILLO RODRIGUEZ, MARIA PAZ
375	***7678**	TRUJILLO VERA, MARTA
376	***5521**	UREÑA MILLÁN, LUCAS
377	***3498**	VALERO RAMOS, MARIA JESUS
378	***0980**	VALLADARES PEREZ, ANA
379	***9219**	VAZQUEZ CEREZUELA, CARLOS
380	***5822**	VÁZQUEZ FRAGUA, GONZALO
381	***6394**	VAZQUEZ LOPEZ, MARIA ROCIO
382	***9945**	VECINA HUESO, NELIDA
383	***4354**	VELA ALVAREZ, JUAN
384	***8771**	VELARDE MUÑOZ, PATRICIA
385	***1058**	VELASCO DÍAZ, ALBERTO
386	***1510**	VELO GARCÍA, ELENA
387	***6150**	VERGARA FLEY, ELENA
387.1	***9743**	VILLANUEVA AGREDANO, MONICA
388	***0141**	VILLALOBOS VILLODRES, SONIA
389	***3603**	VILLODRES GONZALEZ, MARIA DE LOS ANGELES
390	***1462**	VISO CESTERO, ALEJANDRA
391	***1101**	ZAPATA BERNÁRDEZ-ZERPA, TERESA
391.1	***0275**	ACUÑA SANCHEZ, MARIA BLANCA
392	***9712**	AGUILAR GARCÍA, MARÍA JOSÉ
393	***0781**	AGUILERA MUÑOZ, MINERVA
394	***5677**	ALABANDA PIZARRO, SANDRA
395	***0688**	ALCANTARA MARTINEZ, JUAN FRANCISCO
396	***3798**	ALCARIA ROMERO, ARMONIA
397	***1444**	ALCOBA TORRES, RAQUEL
398	***1285**	ALGABA GUIADO, CAROLINA
399	***4047**	ALVARADO BONILLA, ALICIA
400	***0315**	ALVAREZ CASADO, REYES
400.1	***3061**	AMORES SANCHEZ, INMACULADA
401	***3228**	ANGULO ROSUA, SEBASTIAN
402	***6876**	ARAGON MARCHENA, AMALIA
403	***2497**	ARANCA GILABERT, JULIAN
404	***8071**	ARENAS GRANA, ROSA MARÍA
405	***5417**	ARNAUD SANCHEZ-MARISCAL, FRANCISCO DE PAULA

Excluidos:

<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>	<i>Motivo exclusión</i>
***2433**	ACOSTA AGUILAR, OMAIRA JOSEFINA	5
***0644**	AGUILAR SILVA, ALBERTO	2
***2432**	ALARCON VERA, JORGE VALENTIN	5
***0265**	ALBA QUINTERO, IRENE	5
***4551**	ALGORA VELASCO, JOSÉ MARIA	5
***7281**	ALVAREZ GAMIZ, GONZALO	5
***4882**	AMARO BURGOS, JUAN LUIS	2
***8617**	ANGEL GUTIERREZ, ROCIO	5
***9943**	ANGUIANO GUZMAN, CLARA	5

<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>	<i>Motivo exclusión</i>
***3301**	ANGULO LÓPEZ, JANET MABEL	5
***0636**	ARCAS GUTIERREZ, MARIA DE LOS ANGELES	5
***2218**	ARIAS BARBÁCHANO, JORGE	5
***8185**	ARIAS MARTINEZ, MARIA DOLORES	5
***0980**	AROCA RODRIGUEZ, BEATRIZ	5
***2935**	BARCENA LIMON, PEDRO ALBERTO	1 2 3
***9469**	BELAUNZARAN AMILIBIA, ANDER	5
***8432**	BELLÓN SÁNCHEZ, MARÍA	5
***6629**	BERRAQUERO CECILIA, DANIEL	1 2
***9789**	BLAS CABRITA, AMALIA	5
***1009**	BORREGO RODRIGUEZ, MARIA REMEDIOS	5
***2294**	BUENDIA GONZALEZ-SERNA, ELOISA	5
***6408**	CABALLERO FERNÁNDEZ, NATALIA	2
***5162**	CALDERÓN BERROCAL, MARÍA DEL CARMEN	2 5
***7982**	CALZADA REYES, PABLO	5
***3727**	CAMPOS YUSTE, JOSE ANTONIO	1 2
***1132**	CANO BARBADILLO, JUAN IGNACIO	5
***0916**	CAPARRÓS ESCUDERO, CARMEN	1 2
***7207**	CAPILLA PEREZ, ANA	5
***1506**	CARABALLO GARRIDO, ESTRELLA	5
***8136**	CARMONA ORTEGA, JUAN JOSE	1 2
***8427**	CARRASCAL TALAVERON, MARTA	5
***0469**	CARVAJAL GALINDO, MARÍA DE LOS ÁNGELES	2
***1330**	CASTRO CASAS, ISABEL MARIA	4
***0133**	CASTRO RIVERA, MANUEL	2
***9478**	CENTELLA DE LA HOZ, EVA MARÍA	4
***2030**	CHACON LORA, CARLOS	5
***5195**	CHANS GONZALEZ, RUBEN	5
***9318**	CHAVES FERNANDEZ, ROCIO	5
***0803**	CHUMILLAS MARTINEZ, MARIA ESTHER	5
***3398**	CÓDOVA CORDOVA, ANA	5
***0268**	COLLANTES GUARINOS, MATILDE ANGELICA	5
***2200**	CONDE GARCIA, SOL	2
***7833**	CRESPO BAZÁN, LETICIA	2
***7637**	CRUZ ANDUJAR, ANSELMO	2
***7637**	CRUZ ANDUJAR, ANSELMO	2
***6664**	DE LEMUS CABRERA, ADELA	2
***3655**	DE LOS SANTOS MORENO, SERGIO	5
***5620**	DEL PINO OCHOA, RUTH EVA	5
***9007**	DEL TORO DEL VALLE, MARIA DEL CARMEN	5
***9675**	DELGADO CANELA, ANA MARIA	1
***1688**	DELGADO GARCIA, LUIS	5
***3672**	DIAZ BAEZ, RAQUEL	5
***0795**	DIAZ CRUZ, MYRIAM	5
***1539**	DIAZ GAVIRA, INMACULADA	5
***2502**	DÍAZ JIMÉNEZ, CAROLINA	2
***9473**	DIAZ MONDAZA, ESTRELLA	5
***3194**	DOLCET LÓPEZ, MIGUEL ÁNGEL	1 2 3
***4598**	DOMINGUEZ GONZALEZ, ALICI	5
***6086**	DORMIDO JUAN, PAOLA DEL ROCIO	5
***1541**	DURAN GARCIA, ALEJANDRA	5
***2808**	ENDRINA MARAVER, MARIA FELIX	2
***8765**	ERNESTO MACHUCA, MARIA ISABEL	5
***1119**	ESPINAR CORONA, MARIA DOLORES	5
***0652**	FEIXÓ IÑIGUEZ, NURIA	5
***9694**	FERNANDEZ GARCIA, ROSARIO	5
***6275**	FERNANDEZ GARRIDO, ENRIQUE MIGUEL	2
***6561**	FERNANDEZ GOMEZ, ISRAEL	5
***3706**	FERNANDEZ GONZALEZ, MARIA ISABEL	5
***8654**	GALVAN PEREZ, ALEJANDRO SAMUEL	5
***1219**	GARCIA ANGEL, ROCIO	5
***1379**	GARCIA CAÑEQUE, MARTA	5
***9635**	GARCIA CASTILLO, ANA ISABEL	5
***8693**	GARCIA DURENDEZ, MARTINA	5
***3376**	GARCIA GALLEGO, JOSE JOAQUIN	5
***3512**	GARCÍA GONZAGA, CELIA	5
***2233**	GARCIA LLUCH, MARTA	5
***2357**	GARCIA MORALES, FERNANDO	1 2
***1306**	GARCIA SANJUAN, PATRICIA	5
***2434**	GAVIRA ESCRIVA, ANA	2
***5666**	GOMES RIVERO, ISABEL	5
***2645**	GOMEZ ARENAS, JULIO CESAR	5
***0210**	GOMEZ MORON, ELENA	2
***4789**	GOMEZ SENRA, ESTHER DEL CARMEN	2
***3096**	GÓMEZ VERA, RAFAEL	5
***6453**	GONZÁLEZ DURÁN, ISMAEL	4

<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>	<i>Motivo exclusión</i>
***3195**	GONZALEZ LERIN, ANGEL JOSE	5
***2495**	GRANDE PEREZ, JOSE ANTONIO	2
***3229**	GUERRERO LOPEZ, ROSARIO	5
***5927**	GUERRERO PERIÑAN, JOSE GERARDO	5
***2953**	GUERRERO RUIZ, CRISTINA	1 2
***6891**	GUTIERREZ CABANES, MARIA	5
***2837**	GUTIÉRREZ RAILLO, DANIEL JOAQUÍN	5
***4749**	GUZMAN ROMERO, JOSE MANUEL	5
***8547**	HERRERA PEREA, CARLOS	5
***6442**	HERRERO PEREZ, CARMEN	5
***9281**	JIMENEZ CARMONA, MARIA JOSE	2
***2714**	JIMÉNEZ GONZÁLEZ, FRANCISCO JAVIER	5
***1294**	JIMENEZ GUTIERREZ, YOLANDA	1 2
***8391**	JIMENEZ MALDONADO, CRISTINA	5
***9797**	JIMENEZ MÁRQUEZ, FRANCISCO JOSE	1 2
***3528**	JIMENEZ PEREZ, MANUEL JESUS	5
***2563**	JIMENEZ TELLO, RAUL	5
***8837**	LARA CUEVAS, BEATRIZ	5
***5179**	LOPEZ MAYORGA, ARACELI	5
***8866**	LOPEZ VELASCO, BEATRIZ	5
***4232**	MADUEÑO DÍAZ, MARIA ROSA	2
***7369**	MAESTRO DÍAZ, ÁNGELA MARÍA	5
***5462**	MANZANARES GUTIÉRREZ, DAVID	5
***2174**	MARCOS ESCUDERO, MONTSERRAT	5
***4032**	MARÍN CARO, MIRIAM	2
***2438**	MARIN NORIEGA, MARTA BEATRIZ	5 7
***5002**	MARQUEZ GOMEZ, GEMMA	2
***1799**	MARQUEZ LOPEZ, MARIA TERESA	2
***5378**	MARQUEZ MACARRO, MARIA DEL MAR	5
***9637**	MARQUEZ PIZARRO, FRANCISCO JAVIER	5
***5016**	MARTÍN ALMAZÁN, FRANCISCO	5
***2319**	MARTIN ASENSIO, ESTHER	5
***7954**	MARTIN CALADO, RAFAEL	2
***0949**	MARTIN CUENCA, PABLO	5
***5531**	MARTIN GARCIA, PILAR	2
***8388**	MARTIN PEREZ, MARIA DEL MAR	5
***1977**	MARTÍNEZ LÓPEZ, ÁNGELES	1 2
***3285**	MARTÍNEZ PÉREZ, MARIA TRINIDAD	5
***8952**	MARTINEZ PINEDA, TRINIDAD	5
***5490**	MARTINEZ PRIETO, TERESA	5
***1799**	MARTINEZ RODRIGUEZ, BELEN	1
***1056**	MENA SALAS, JAIME	5
***4457**	MENDEZ MARQUEZ, MANUELA	2
***0646**	MILANS MOREJON, MARIA DEL CARMEN	5
***8277**	MOLINA RAMAYO, JÉSSICA MARÍA	1 2 3 5
***2575**	MOLOWNY GARCIA, JORGE ALBERTO	5
***2108**	MONTAÑO MOLINA, NATALIA	5
***5217**	MORENO DIAZ, DANIEL	5
***8443**	MORENO MANZANO, IRENE	4
***4038**	MOYA MOYA, ELOY	5
***5249**	MURCIANO MARQUEZ, JUAN MANUEL	2
***9053**	NAVARRO RODRIGUEZ, MARCIAL	5
***2468**	NICOLALDE VACA, KATHERINE ALEJANDRA	2
***0953**	NIETO JIMENEZ, ROSA MARIA	5
***8706**	NIEVES PORTANA, FATIMA	5
***5141**	NOGALES MIRANDA, JUAN JOSÉ	5
***3879**	NÚÑEZ SÁNCHEZ, REMEDIOS	5
***2750**	OJEDA PARDO, LUIS MIGUEL	5
***3425**	OLID MONTES, LAURA	5
***3425**	OLID MONTES, ROSA ANA	5
***6772**	OROZCO CUEVAS, ROSA MARIA	2
***6351**	ORTS CAMACHO, ELENA	5
***2291**	PANIZA MORALES, MARIA ESTELA	5
***0364**	PEDROTE LORA, MARTA	5
***2175**	PELAZAS MOLINA, CAROLINA MARIA	2
***8914**	PEREZ GALVEZ, MARIA CRISTINA	5
***2781**	PEREZ GONZALEZ, ANA MARIA	5
***0586**	PINEDA IGLESIAS, EDUARDO	1 3
***0671**	PONCE CRESPO, YEHOSSUA	5
***2744**	POZO DIAZ, FRANCISCO MANUEL	5
***1836**	PRIETO ROMERO, ANA	5
***0894**	PUENTE BAUTISTA, INES	5
***3896**	QUESADA PEREZ, FATIMA	5

<i>D.N.I</i>	<i>Apellidos y nombre</i>	<i>Motivo exclusión</i>
***4376**	QUINTANA HIDALGO, FRANCISCO	2
***1812**	QUINTANILLA GANDULLO, CRISTINA DE LOS ANGELES	5
***7594**	RAMIREZ GOMEZ, MISLAYDI	5
***5047**	RAMÍREZ MONTES, YOLANDA	5
***8830**	RAMIREZ TORREJON, EVA MARIA	5
***8785**	RAPOSO RODRIGUEZ, MARIA MILAGROSA	5
***8181**	RECENA UGART, ANA	2 5
***9350**	REDONDO MENUDO, AMADOR JESUS	5
***1962**	REPRESA DE LA LASTRA, GABRIELA	2
***1067**	REY DIAZ, ESTEFANIA	2
***2915**	RIVAS CUEVAS, ANTONIO	5
***3406**	RIVAS VALLADARES, PATRICIA	2
***5044**	RIVEIROS BERGAZ, PATRICIA	5
***2716**	ROALES SOLIS, DAIRA	5
***4467**	ROBLEDA VELASCO, BEATRIZ	5
***5071**	ROBLES MULA, CRISTINA MARÍA	5
***8808**	RODRIGUEZ CARRASCOSA, MARIEN	5
***3279**	RODRÍGUEZ GARCÍA, MACARENA VICTORIA	5
***6553**	RODRIGUEZ NARANJO, FERNANDO	5
***2839**	RODRIGUEZ PARRA, CAROLINA	2
***5635**	RODRIGUEZ RODRÍGUEZ, INÉS	5
***6104**	ROJAS LÓPEZ, TAMARA	5
***2988**	ROLDAN POLO, TOMAS	5
***8470**	ROLDAN RODRIGUEZ, ESTER	1 2
***2643**	ROLDAN TORREÑO, FERNANDO JESUS	5
***5618**	ROMANO MACIAS, SILVIA	3
***7095**	ROMERO GUTIERREZ, CRISTOBAL	2
***1136**	ROMERO MARTIN, ARANZAZU	5
***8273**	ROSADO SANCHEZ, JOSÉ ENRIQUE	5
***8320**	RUBIANO SANCHEZ, ALLISON BEIRUT	5
***0489**	RUEDA LEÓN, ROSARIO	5
***1895**	RUIZ DE LA TORRE, CARMEN ANGELA	2
***1167**	RUIZ DOMINGUEZ, MARIA DEL MAR	5
***6708**	RUIZ GARCIA, MARIA	1 2
***1616**	RUIZ MALDONADO, ARANZAZU	5
***3739**	RUIZ URBANO, ESTEFANÍA	5
***5347**	SAEZ QUINTANA, SARAI DESIRE	2
***4061**	SALAS PAVÓN, JOSE	1 2 5
***7404**	SALIDO JIMÉNEZ, LAURA	1 2 3 5
***9701**	SANCHEZ CABALLERO, PAULA MARIA	5
***7130**	SANCHEZ CAMACHO, MARIA ROCIO	5
***4130**	SEDANO FUENTES, BEATRIZ	5
***5782**	SILVA OJEDA, MARIA CONCEPCION	2
***3453**	SILVA SILVA, CARMEN	2
***0382**	STANCA STANCA, GEORGIANA	5
***5677**	SUAREZ TORRES, ALVARO	2
***4827**	TABERNERO HUGUET, BEATRIZ	4 5
***4770**	TIERNO PRADO, EMILIO	2
***6707**	VARELA RUIZ, ALEJANDRO	4
***7716**	VARGAS AMEDEY, ANA ROSA	2
***2096**	VEGA MANCILLA, RAUL	2 3
***8154**	VIGO GALÁN, MARÍA	5
***2634**	VILLANUEVA VALDERAS, MARIA LUISA	5
***8622**	VILLAR MARCOS, ROSARIO MONSERRAT	5
***0996**	YACOBI TOSCANO, ANA ISABEL	5
***7118**	YRUELA FERREIRA, ALFONSO CARLOS	5
***1582**	ZAMORA MIRANDA, SANDRA	5

Turno promoción interna

Admitidos:

<i>Núm. admitido</i>	<i>D.N.I.</i>	<i>Apellidos y nombre</i>
1	***9689**	CAMPOS NUÑEZ, ANA MARIA
2	***8652**	CISNEROS BASCON, ESTHER
3	***2407**	GANCEDO GARCIA, ADELAIDA
3.1	***9660**	GARCIA SOTO, INMACULADA
4	***9848**	MELENDO VAZQUEZ, MERCEDES
5	***2794**	MONTES MARTÍNEZ, ESTHER
6	***3394**	MORENO GOMEZ, JULIAN
7	***9563**	MORENO RUIZ, MARIA FATIMA
8	***7325**	NUÑEZ ALVAREZ, JUAN JOSE
9	***9633**	REINOSO MUÑOZ, INMACULADA
10	***9430**	ROMERO GARCIA, JOSE MANUEL
11	***8480**	SAURA PEREZ, SERGIO
12	***0615**	VÁZQUEZ ANTOLÍN, MANUEL
13	***0249**	ZORNOZA HABA, ESPERANZA

Turno de discapacidad

Admitidos:

<i>Núm. admitido</i>	<i>D.N.I.</i>	<i>Apellidos y nombre</i>
1	***8225**	BERNAL RAMOS, MERCEDES
2	***7302**	CASTILLA CAMACHO, RAFAEL ÁNGEL
3	***5945**	CRESPIN GONZALEZ, MARIA AZAHARA
4	***8954**	GARCIA MUÑOZ, FELIPE
5	***5808**	LUQUE MELERO, JOSÉ RAÚL
6	***8597**	MACIAS LARA, LORENA
7	***3299**	MORENO ACUÑA, MARIA CARLOTA
8	***4032**	NAVARRO BAEZA, JUAN
9	***5842**	PIÑERO ROSA, MARIA DOLORES
10	***0962**	RODRÍGUEZ GÓMEZ, TOMÁS
11	***1795**	ROMÁN DE LA TORRE, MARIA DEL ROCÍO
12	***4837**	SANCHEZ GONZALEZ, ROSARIO MARIA
13	***1154**	SASTRE SÁNCHEZ, JESÚS
14	***4799**	VIDAL PÁEZ, GONZALO
15	***6175**	VIZCAÍNO ARELLANO, MIGUEL
16	***4094**	ALUFUO OBIANG, MIGUEL
17	***6521**	ARCONADA CARRO, FELICIANO

Excluidos:

<i>D.N.I.</i>	<i>Apellidos y nombre</i>	<i>Motivo exclusión</i>
***8086**	ABAURREA ORTIZ, INÉS	5
***4393**	ACIEGO PASTRANA, ÁLVARO ANTONIO	5
***7767**	ALFONSO EXPOSITO, CANDELA	5
***5202**	ARBOLEAS MORENO, AMANDA MARIA	5
***5984**	BERNAL TRIGO, MANUEL	5
***2139**	BOYÓN RECIO, MARIA ÁNGELES	5
***7544**	DONOSO MEJIAS, JESUS	5
***2332**	FERNÁNDEZ JUANES, MARÍA DEL CARMEN	5
***8559**	FLORES CORDON, MANUELA ROCIO	5
***6844**	GALVAN ROJAS, DAVID	5
***3510**	GARCIA BLANCO, MIGUEL ANGEL	5
***9685**	GARCIA CASAL, GONZALO	5
***3926**	GONZALEZ GINES, MARIA DEL MAR	5
***0825**	HERNANDEZ GARCIA, MARIA	5
***0396**	HORNILLO SUAREZ, ELISA ISABEL	5 6
***4303**	IGLESIAS MOLINA, JOSE MANUEL	5
***2142**	JIMÉNEZ ALIAS, MANUEL	5
***9986**	LOZANO MORALES, MARIA TERESA	5
***6399**	MERINO ROSA, ALBA MARÍA	5
***9320**	OLIVER GARCIA, VIRGINIA	5
***0651**	ORRICO GARCIA, DAVID 5	
***8380**	PEREZ MOLINA, LAURA DEL ROCIO	5
***5578**	PERIAÑEZ ANGELES, LUCIA DEL CARMEN	5
***8160**	RODRIGUEZ BARON, ALEJANDRO	5
***8168**	ROLDÁN MARISCAL, ENCARNACIÓN	5
***5483**	VELOSO PALMA, ANDRES	5

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 7 de septiembre de 2021.—El Jefe de Servicio de Recursos Humanos, Ignacio Pérez Royo.

36W-7565

ALCALÁ DE GUADAÍRA

Extracto de la convocatoria para la concesión de subvención por la Delegación de Participación Ciudadana para mejora de sedes sociales de las asociaciones de vecinos y federaciones año 20121.

BDNS (Identif.): 582579.

«De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones: <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/582579>

Primero: *Beneficiarios:*

Podrán solicitar subvención las Asociaciones de Vecinos inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones y otras Entidades Ciudadanas (REMAEC), siempre que cumplan lo previsto en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra y de conformidad con las respectivas Bases reguladoras.

Segundo: *Objeto.*

Tiene por objeto la concesión de subvenciones por la Delegación de Participación Ciudadana para mejora de sedes sociales por parte de las asociaciones de vecinos y federaciones.

Tercero: *Bases reguladoras.*

Las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por la Delegación de Participación Ciudadana para mejora de sedes sociales por parte de las asociaciones de vecinos y federaciones, fueron aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el 12 de julio de 2021 y publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 197 de 26 de agosto de 2021.

Cuarto: *Cuantía:*

La cuantía total de la subvención será de 150.000 euros.

Quinto: *Plazo de presentación:*

El plazo de presentación de solicitudes comenzará a partir del día siguiente de la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y tendrán diez días hábiles.»

Alcalá de Guadaíra a 8 de septiembre de 2021.—El Secretario General, José Antonio Bonilla Ruiz.

4W-7591

ALMENSILLA

Resolución número 664/2021, de 29 de julio. Delegando competencias.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 44 y 47 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, tengo a bien dictar la siguiente resolución:

Primero: Delegar en don Alejandro Gutiérrez Casares, Primer Teniente de Alcalde, la totalidad de las atribuciones de esta Alcaldía durante el período comprendido entre el 2 de agosto y el 29 de agosto de 2021 (ambos incluidos).

Segundo: Dar traslado de la presente Resolución al Primer Teniente de Alcalde y al Pleno Corporativo en la primera sesión que celebre, para su conocimiento, y llevar a cabo su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Almensilla a 30 de julio de 2021.—La Alcaldesa, Agripina Cabello Benítez.

6W-6807

BORMUJOS

Don Francisco Miguel Molina Haro, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que con fecha 20 de agosto de 2021 se dictó por la Delegada titular del Área Municipal de Servicios a la Ciudadanía, resolución núm. 1876/2021, mediante la que se procede a la aprobación de las Bases del II Certamen Fotográfico «Día Internacional de las Personas Mayores», cuyos acuerdos literales fueron los siguientes:

Primero: Aprobar las bases para la celebración del II Certamen Fotográfico «Día Internacional de las Personas Mayores».

Siendo las siguientes:

BASES DEL II CERTAMEN FOTOGRAFICO «DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS MAYORES»

Primera. *Participantes.*

El Certamen está dirigido a todas las personas físicas, residentes en la provincia de Sevilla y mayores de 18 años. No podrán participar los miembros del jurado (incluyendo los familiares hasta el primer grado).

Segunda. *Temática.*

Los trabajos deberán versar sobre la temática «Día Internacional de las Personas Mayores», tratando el concepto de la edad no significa envejecer, solo crecer; focalizado en áreas relacionadas con el papel de los mayores en la sociedad y sus derechos, en los distintos ámbitos privados o públicos y mostrando un reflejo de la situación y de la realidad de los mayores.

Tercera. *Presentación de las imágenes.*

Cada autor podrá participar con un máximo de 2 fotografías en color o blanco y negro. Las imágenes se remitirán al correo electrónico delegaciondemayores@bormujos.net, en formato JPG con un tamaño mínimo de 1Mb y una resolución de 2000 ppp en su lado mayor.

Las fotografías podrán ser editadas con cualquier programa de edición de imágenes, no siendo válidos los fotomontajes. Se permitirán pequeños retoques pero no se podrán eliminar ni añadir elementos de su composición original. Las fotografías deberán ser inéditas, no pudiéndose presentarse aquellas que hayan sido premiadas en cualquier otro concurso.

Los trabajos que presenten algún tipo de marca, copyright o firma que haga referencia a su auditoria, no serán admitidos en el certamen.

El jurado analizará todas y cada una de las fotos enviadas, descartando aquellas que no reúnan un mínimo de calidad o que pudieran resultar de mal gusto u ofensivas; también serán descartadas aquéllas a la temática del concurso.

Cada fotografía se presentará con un título para identificarla denomine el archivo JPG con el título de la fotografía (por ejemplo: título.jpg) y adjunte al correo electrónico los datos completos del autor: nombre y apellidos, dirección y teléfono, correo electrónico de contacto y fotocopia del D.N.I.

Fecha límite para la recepción de trabajos el 1 de octubre del 2021.

Cuarta. *Jurado y premios.*

El jurado del Certamen estará compuesto por tres personas expertas, tanto en mundo de la imagen como en temas de mayores, serán designado por la Concejalía de Mayores y valorará el tratamiento de la figura del mayor, así como la originalidad y la calidad técnica y formal de las imágenes.

Los miembros que forman parte del jurado se darán a conocer una vez fallado el concurso. El fallo del jurado será inapelable y será dado a conocer en el transcurso del Mes del Mayor, acto organizado en octubre del 2021.

El jurado se reserva el derecho de declarar los premios desiertos, si se considera que las obras presentadas no reúnen la suficiente calidad.

Se establecen los siguientes premios:

- 1.º premio: 300 €.
- 2.º premio: 200 €.

Quinta. *Autorización de derechos.*

Se garantizará la confidencialidad de los autores en el proceso del concurso y la deliberación del jurado.

Las obras premiadas quedarán en poder de la Concejalía de Mayores para su publicación y exposición renunciando los/as autores/as a todo derecho relacionado con la obra en el momento de aceptar el premio.

La Concejalía de Mayores se reserva el derecho a seleccionar hasta un número máximo de 30 fotografías de entre las no premiadas, para su exposición al público, que serán devueltas a sus autores/as una vez realizada dicha exposición. Las obras no premiadas ni seleccionadas para exposición podrán ser retiradas en la sede de la Concejalía por los respectivos autores/as en el plazo de un mes a partir de que se dé a conocer el fallo del jurado.

Sexta. *Plazo de presentación.*

El plazo de presentación de los trabajos se abrirá el día siguiente de la publicación del extracto del anuncio del premio de la BDNS en el «Boletín Oficial» de la provincia quedando cerrado a las 14:00 horas del día 1 de octubre de 2021.

Las obras se entregarán en el correo electrónico delegaciondemayores@bormujos.net

Séptima. *Asistencia a la entrega de premios.*

Los/as participantes que resulten galardonados/as estarán obligados/as a asistir al Acto de entrega de premios, para lo cual serán avisados/as con la suficiente antelación. En caso de no poder asistir personalmente, quedan autorizados/as para designar a un/a representante que asista al acto en su lugar.

Octava. *Protección de datos.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, los datos de carácter personal que se proporcionen a la Concejalía de Mayores formarán parte de un fichero responsabilidad de la Concejalía con la finalidad de gestionar la participación en el presente concurso y hacer llegar a los/as participantes información sobre futuros concursos organizados por la Concejalía. En caso de que no se autorice esta última finalidad se comunicará dicha circunstancia en el plazo de un mes a la Concejalía de Mayores. Se podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición remitiendo una comunicación a la siguiente dirección Concejalía de Mayores, Edificio Municipal Hacienda Belén Calle Almirante s/n, C.P. 41930 Bormujos (Sevilla).

Novena. *Publicidad.*

De conformidad con el artículo 17, letra b) del apartado 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en su redacción dada por la Ley 15/2014, de 16 de Septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativas, el extracto de esta convocatoria se publicará, por su conducto en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Segundo: Aprobar el gasto y la cuantía total que se fija en las bases de la convocatoria.

Tercero: Dar publicidad de las presentes bases y su convocatoria en la página web, como en la sede electrónica municipal, y E-tablón de la Corporación.

Lo que se hace público, para general conocimiento y a los efectos oportunos.

En Bormujos a 23 de agosto de 2021.—El Alcalde, Francisco Miguel Molina Haro.

36W-7227

CAMAS

Don Rafael Alfonso Recio Fernández, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 28 de julio 2021, en relación con el punto número 7.º del orden del día: «Expediente 3939/2021. Juventud. Propuesta de la Delegación de Educación, Juventud e Identidad Local, sobre aprobación inicial del I Plan para la Juventud de Camas 2021-2024», con la asistencia de veinte de sus veintidós miembros de derecho, por mayoría de con dieciocho votos favorables procedentes del grupo municipal (PSOE), del grupo municipal PP (3), del grupo municipal Ciudadanos (2) del grupo municipal Vox (2) y del grupo municipal Marea Municipalista (1), dos abstenciones procedentes del grupo municipal Adelante Izquierda Unida Andalucía (2), adoptó el siguiente acuerdo:

Primero.— Aprobar inicialmente el I Plan para la Juventud de Camas 2021-2024, en los términos en que consta en su expediente de referencia.

Segundo.— Someter el expediente a un periodo de información pública y audiencia de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas, mediante la publicación de anuncios en el tablón de edictos físico del Ayuntamiento, en el tablón de su sede electrónica y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, y mediante la inserción en el portal de transparencia municipal de la documentación que conforma el expediente.

Tercero.— Considerar que, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente una vez finalizado el plazo anteriormente indicado, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional sin necesidad de adoptar un nuevo acuerdo plenario, de conformidad con el artículo 49 LBRL.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Camas a 2 de agosto de 2021.—El Alcalde, Rafael Alfonso Recio Fernández.

6W-6824

CAMAS

El Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad, con fecha 29 de julio de 2021, ha dictado resolución n.º 2361/2021, que literalmente dice:

Resolución sobre sustitución del Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento desde el día 2 al 16 de agosto de 2021, ambos inclusive.

Debiendo ausentarse el Sr. Alcalde-Presidente, don Rafael Alfonso Recio Fernández, desde el día 2 al 16 de agosto del año 2021, ambos inclusive, en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 44 y 47 del ROF; y visto los nombramientos de Tenientes de Alcalde conferidos por Decreto 1149/2019, de 24 de junio, resuelvo:

Primero.— Encomendar, a doña Inmaculada Márquez Montes, durante el periodo comprendido desde el día 2 al 16 de agosto del año 2021, ambos inclusive, el desempeño accidental de las funciones de Alcalde, con plenitud de las facultades legales, excepto modificar las delegaciones que la Alcaldía tiene conferidas.

Segundo.— Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia y dar traslado de la misma al Departamento de Personal de este Ayuntamiento y al interesado, a los efectos oportunos.

Lo manda y firma.

En Camas a 30 de julio de 2021.—El Alcalde-Presidente, Rafael Alfonso Recio Fernández.

6W-6776

ÉCIJA

La Alcaldía Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que la Corporación Municipal en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de junio de 2021, ha acordado la adhesión del Ayuntamiento de Écija a la entidad asociativa «Los Paisajes del Olivar de Andalucía Patrimonio Mundial» con el fin de adquirir la condición de socio de ésta en los términos y condiciones previstos en el artículo 9 de los Estatutos que regulan la misma, y en concreto y según el artículo 10: Dentro de la Asociación existirán los siguientes miembros: b) Socios de número, que son los que ingresan con posterioridad a la constitución de la Asociación.

Lo que se hace público para que surta efectos de general conocimiento de conformidad en el art. 41 de la Ley 7/2002. Contra dicho acuerdo que agota la vía administrativa se puede interponer los recursos previstos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El certificado plenario se encuentra expuesto en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Écija (www.ecija.es) en el apartado 12: Relaciones con los ciudadanos y la sociedad, 6: Información al ciudadano, 28: Espacio reservado para Asociaciones.

En Écija a 28 de julio de 2021.—El Alcalde, P.D. el Concejál, Decreto 2021/2217 de 8/7/2021 y Decreto 2021/2219 de fecha 8/7/2021, Sergio Gómez Ramos.

6W-6815

LA RINCONADA

Don Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que por Decreto de la Alcaldía núm. 1.981/2021, de fecha 2 de agosto de 2021, se acordó admitir a trámite la solicitud de proyecto de actuación de interés público en suelo urbanizable no sectorizado, nuevo vial desde salida de Haza de la Era hasta enlace en A-8001, término municipal de San José de la Rinconada (Sevilla), que promueve este Ayuntamiento y que ha sido redactado y firmado por el Arquitecto Municipal, don Pedro Redondo Cáceres. Los terrenos sobre los que se pretende construir se corresponden con las fincas catastrales siguientes: Polígono 24, parcelas 29, 33, 18 a y 900 y polígono 25, parcelas 13 y 15.

Asimismo, se incorporarán cuantos informes sean necesarios para completar el expediente administrativo y una vez aprobado el proyecto de actuación, y con ello regularizado el uso excepcional del suelo.

Lo que se somete el expediente a trámite de información pública, durante el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, igualmente se publicará en el tablón de edictos municipal y en el portal de la transparencia.

En La Rinconada a 2 de agosto de 2021.—El Alcalde en funciones (Decreto alcaldía n.º 1851/2021, de 20/07/2021), Francisco Manuel Díez Pineda.

6W-6799

UTRERA

Extracto del acuerdo de 24 de agosto de 2021 emitido por el Pleno de la Corporación del Excmo. Ayuntamiento de Utrera por el que se aprueban las «Bases reguladoras y convocatoria de la concesión de subvenciones para el Plan de Empleo Social - Inserta Empleo Utrera - 4.ª edición, en régimen de concurrencia competitiva por parte del Excmo. Ayuntamiento de Utrera para el ejercicio 2021».

BDNS (Identif.): 582646.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/582646>.

Primero. *Beneficiarios.*

Podrán concurrir a esta convocatoria todas las Entidades y Asociaciones, Federaciones y Fundaciones sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia, constituidas legalmente, y que realicen su actividad general en el municipio de Utrera, desarrollando proyectos y actividades, con proyección o impacto sobre la población utrera, relacionados con el objeto de la convocatoria.

Segundo. *Requisitos a cumplir por los solicitantes.*

A) Tener capacidad de obrar y encontrarse constituidos formalmente con arreglo a sus normativas específicas, estar inscritas en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, teniendo actualizado sus datos en el mismo, tal como establece el punto 2 del artículo 14 del Reglamento de Participación Ciudadana «La entidad deberá haberse constituido antes de 1 de Enero de 2015».

B) No estar incurso las personas jurídicas, las entidades o las personas que ostentan la representación legal de las mismas en alguno de los supuestos de prohibición, para obtener la condición de beneficiario de subvenciones por incapacidad o incompatibilidad, establecidas en el art. 13 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

C) Hallarse al corriente de las obligaciones tributarias estatales, autonómicas, locales y de la Seguridad Social.

D) Acreditar experiencia con los colectivos objeto de atención y a los que se dirige esta subvención.

E) Acreditar una contratación media en el ejercicio presente del equivalente a tres trabajadores a jornada completa durante el mismo o en su defecto durante el primer semestre del ejercicio siguiente.

F) Disponer de la estructura adecuada para garantizar el cumplimiento del proyecto o actividad presentada.

G) Tener debidamente justificadas o estar en plazo de justificación de las subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Utrera de ejercicios anteriores, encontrándose al corriente en el pago de las obligaciones por reintegro de subvenciones

Los solicitantes deberán reunir los anteriores requisitos a la fecha de finalización del plazo de solicitudes y mantenerse, al menos, desde el inicio del proyecto hasta la presentación de la justificación del mismo.

Tercero. *Objeto.*

La presente convocatoria tiene por objeto establecer las bases generales reguladoras y la convocatoria por parte del Excmo. Ayuntamiento de Utrera para la concesión en régimen de concurrencia competitiva de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro que trabajen con colectivos en riesgo de vulnerabilidad con domicilio fiscal en Utrera y elaboren un programa de acompañamiento y capacitación de competencias sociolaborales encaminado a mejorar el nivel de empleabilidad de las personas en situación o riesgo de exclusión social mediante un proceso formativo ocupacional centrado, fundamentalmente, en el desarrollo de hábitos socio-personales relacionados con la ocupación y en la elaboración de un plan personal de inserción social que facilite la incorporación a mercado laboral.

Cuarto. *Crédito presupuestario y cuantía de la subvención.*

La cuantía destinada a atender esta subvención asciende a un importe de 90.000,00 € con cargo a la aplicación presupuestaria 33 2412 48006.

Quinto. *Procedimiento de concesión.*

La subvención se concederá a la solicitud que reúna todos los requisitos establecidos en las presentes bases que rigen la convocatoria.

El procedimiento será el de concurrencia competitiva. La subvención que se conceda, una vez publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia, será adjudicada teniendo en cuenta el procedimiento de valoración y concesión determinado en la base décima de las mismas y conforme a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad, no discriminación, eficacia, eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

Sexto. *Bases reguladoras y plazo de presentación de solicitudes.*

La presente convocatoria se registrará por las bases reguladoras aprobadas por el Pleno de la Corporación de fecha 24 de agosto de 2021 y el plazo de presentación de las solicitudes, junto con la documentación exigida, será de 15 días naturales a partir de la publicación del extracto de las bases en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla realizado a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) y en la página web municipal www.utrera.org

En Utrera a 24 de agosto de 2021.—El Alcalde-Presidente, José María Villalobos Ramos.

6W-7562

TASAS CORRESPONDIENTES AL «BOLETÍN OFICIAL» DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Inserción anuncio, línea ordinaria	2,10	Importe mínimo de inserción	18,41
Inserción anuncio, línea urgente	3,25	Venta de CD's publicaciones anuales	5,72

Las solicitudes de inserción de anuncios, así como la correspondencia de tipo administrativo y económico, se dirigirán al «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, avenida Menéndez y Pelayo, 32. 41071-Sevilla.

Dirección del «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla: Ctra. Isla Menor, s/n. (Bellavista), 41014-Sevilla.
Teléfonos: 954 554 133 - 34 - 35 - 39. Faxes: 954 693 857 - 954 680 649. Correo electrónico: bop@dipusevilla.es