

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Delegación Territorial en Sevilla

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

Expediente: 41/01/0022/2019.

Fecha: 12 de marzo de 2019.

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 2018 a 31 de diciembre de 2019.

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

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

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

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del 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 2018 a 31 de diciembre de 2019.

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

En Sevilla a 12 de marzo de 2019.—El Delegado Territorial, Francisco Javier Loscertales Fernández.

TEXTO DEL 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 comprendidos en este Convenio todos los trabajadores y 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 dos años, desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre del 2019.

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.*

En el primer año de vigencia de este Convenio Colectivo –2018– la jornada laboral será de 1.817 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, quedando fijada la misma para el 2019, segundo año de su vigencia, en 1.800 horas.

La distribución de las mismas 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 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.

Con el fin de preservar el empleo, desde el 1 de enero de 2018 las empresas dispondrán de 200 horas al año de trabajo efectivo por trabajador/trabajadora-año 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 periodos 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 de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.
- No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.

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 periodo 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 trabajadores/trabajadoras y empresas. En caso de discrepancia se seguirán las siguientes normas:
 - 1.º Los trabajadores/trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones.
 - 2.º Supletoriamente, se harán turnos rotativos por orden de antigüedad, eligiendo el 1.º año el de más antigüedad en la empresa, el 2.º el siguiente en antigüedad y así, sucesivamente.

Los trabajadores/trabajadoras que por necesidades de la empresa- siempre y cuando estas necesidades no vengán determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas, o cualesquiera otras ausencias de trabajadores/trabajadoras no imputables a la empresa- se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del periodo citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en 75,78 euros para el año 2018. La cantidad fijada en concepto de bolsa de vacaciones se incrementará en 2019 según el aumento pactado para los salarios, quedando la misma fijada en 77,83 euros para esta anualidad.

Artículo 9.º *Licencias retribuidas.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador/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.
- b) Dos días por nacimiento de hijo y 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 del trabajador/a.

Dos días por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a.

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) el trabajador o la 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 del trabajador/a.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 al trabajador o a la trabajadora afectado o afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador o a la 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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.

g) 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.

h) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del ET, los trabajadores y las 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 el trabajador/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.

i) Los trabajadores y las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Igualmente, se establece la posibilidad de que quien ejerza el permiso de lactancia pueda acumularlo en jornadas completas a razón de una hora diaria por día hábil de trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses. A tal efecto, la empresa vendrá obligada a acceder a la citada acumulación cuando así lo solicite la trabajadora o trabajador que lo ejerza.

i) bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado k) de este artículo

j) 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/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.

k) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados i) y j) de este artículo, corresponderá al trabajador/trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados i) y j) 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 al trabajador o a la trabajadora trasladado o trasladada los gastos que el desplazamiento le origine conforme a la legislación vigente.

Artículo 11.º *Trabajadores/as con discapacidad.*

Los trabajadores y las trabajadoras afectados o afectadas por una discapacidad deberán ser acoplados 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 todos los trabajadores/trabajadoras clasificado/as en el grupo 5 como dependientes y en el grupo 7 como mozos, 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 de dependiente.*

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

CAPÍTULO III
Régimen económico

Artículo 14.º *Salarios.*

El primer año de vigencia del Convenio Colectivo, 1 de enero a 31 de diciembre 2018, los salarios se incrementarán en un porcentaje igual al 2,50%, según tablas salariales adjuntas, anexos I y II.

El segundo año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de 2019, los salarios se incrementarán en un porcentaje igual al 2,70%.

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.

Los atrasos devengados desde el día 1 de enero de 2018 se abonarán en un plazo de 6 meses a contar desde la firma del Convenio Colectivo.

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 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.*

Todos los trabajadores y 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 el trabajador o la trabajadora realiza las dos comidas principales fuera del municipio de la empresa será de 21,96 euros por día en el año 2018, ascendiendo a 22,55 euros/día en el 2019.
 - Si el trabajador o la trabajadora, además, de realizar las dos comidas principales se ve obligado a pernoctar fuera del municipio de la empresa será de 25,27 euros por día en el año 2018, sin que pueda acumularse con la cantidad anterior. El importe de la dieta con pernocta ascenderá a 25,95 euros/día en el segundo año de vigencia del Convenio, 2019.
- b) Media dieta.
 - Cuando el trabajador o la trabajadora realice una sola comida fuera del municipio de la empresa, percibirá la cantidad de 8,75 euros/día durante el 2018, siendo la cantidad fijada de 8,99 euros/día para el año 2019.

Artículo 18.º *Enfermedad y accidente.*

En los casos de enfermedad común o profesional y accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, los trabajadores y las 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 I.T. 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 los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores 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: 4 mensualidades.
- Por cese a los 64 años: 3 mensualidades.
- Por cese a partir de los 65 años: 2 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 al trabajador/trabajadora por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al lugar de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras percibirán, con carácter extrasalarial, cualquiera que sea su grupo profesional y desde la fecha del 1 de enero de 2018 en concepto de plus de transporte, la cantidad de 0,30 euros por día efectivo de trabajo en el año 2018, siendo el importe de este plus de 0,31 euros por día efectivo de trabajo en el año 2019.

Las cantidades devengadas por tal concepto se abonarán a los trabajadores y 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 seguros que cubra las indemnizaciones que a continuación se exponen a los herederos legales del trabajador y de las trabajadoras. En su defecto, a aquellos que previamente el mismo hubiera designado:

- Pago de un capital de 10.000,00 euros en caso de fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, bien sea por enfermedad, muerte natural o accidente, sea o no de carácter laboral.
- Pago de 10.000,00 euros al serle declarado al trabajador o a la 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 refiere el párrafo anterior, 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.

Los trabajadores y las trabajadoras mayores de 25 años que hayan estado incluidos en el grupo profesional 6 como Auxiliares Administrativos durante al menos 8 años, así como los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el grupo profesional 7 como Mozos 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.

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán un descuento en sus compras de un 10%.

CAPÍTULO IV**Contratación****Artículo 24.º Periodo de prueba.**

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

Artículo 25.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 26.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 los trabajadores y de las 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 trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%, en función de lo establecido por la legislación vigente sobre esta condición) 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 los trabajadores y las 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 del trabajador/trabajadora contratado 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 27.º *Finiquitos.*

Los recibos de finiquito nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por el trabajador o por la 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 el trabajador afectado o la 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 28.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 29.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 los trabajadores y trabajadoras afiliados y afiliadas a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, a descontar trimestralmente de su nómina el importe correspondiente de la cuota sindical. Para ello el trabajador interesado o la trabajadora interesada remitirá a la dirección de la empresa, por escrito, todos los datos necesarios para tal operación.

Artículo 30.º *Asamblea.*

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores y las 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 todos los trabajadores y las trabajadoras a sindicarse libremente, sin que pueda sujetar el empleo de un trabajador o de una trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a este derecho sindical, y tampoco despedir a un trabajador o una trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 31.º *Acumulación de horas sindicales.*

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 de Personal siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- 1.º 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.º No existirá un mínimo de horas a recibir por cada beneficiario.

CAPÍTULO VI *Administración e interpretación del convenio*

Artículo 32.º *Comisión Paritaria.*

32.1 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 trabajador/trabajadora, 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.

32.2. 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.

32.3. 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.

32.4. 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 trabajador/trabajadora 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 Autonómica 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.

32.5. 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 33.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 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 34.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. 32 del presente texto articulado.

Artículo 35.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 36.º *Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).*

Los trabajadores, trabajadoras y las empresas comprendidos 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 37.º *Principio general.*

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

Artículo 38.º *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 39.º *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 otros trabajadores/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 40.º *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 otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as 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 41.º *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 los otros trabajadores/as 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 del trabajador/a 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 42.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 al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 43.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 44.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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII
Otras disposiciones**Artículo 45.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 46.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.

Artículo 47.º Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Con el objetivo de promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las empresas a petición de los/as trabajador/as valorarán la posibilidad de flexibilizar y adaptar la jornada de trabajo de conformidad con la normativa vigente, siempre que la actividad económica y las necesidades de producción lo permitan, perjudicando lo menos posible la organización de la empresa.

Artículo 48.º Planes de igualdad.

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas del sector se encuentran obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma prevista en la legislación laboral vigente en cada momento.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, estas vendrán obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en los términos contenidos en la Ley Orgánica 3/2007.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad cuando la autoridad laboral así lo hubiera acordado en el marco de un procedimiento sancionador.

En los demás casos la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las empresas del sector, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 49.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.

Artículo 50.º Formación profesional.

Las partes signatarias del presente acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de los trabajadores y las 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 arbitraré lo necesario para procurar en todo momento la mayor información posible sobre los distintos cursos o sistemas de formación profesional para los trabajadores y las trabajadoras del sector, que, en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para la empresa como para los trabajadores/as.

Artículo 51.º Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores y 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 el trabajador o 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 los trabajadores y trabajadoras o para verificar que el estado de salud del trabajador/trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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 al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores y 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 los trabajadores/ trabajadoras afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y 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 de los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 52.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 trabajadores/trabajadoras incluidos 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 53.º *Repartidor/repartidora con ciclomotor.*

1. Definición.—Es el trabajador o 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 del trabajador/trabajadora.
 - a) Está obligado 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 el 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 obligado 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 obligado 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 el trabajador/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 vengan 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 al trabajador/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 al trabajador/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 al trabajador/trabajadora, de forma previa a su contratación y específico para determinar su aptitud para el desempeño de las funciones de repartidor con ciclomotor.
 - f) Asimismo deberá proporcionar al trabajador/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 el trabajador/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 del trabajador/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 19 del presente Convenio.
 - j) Está obligado a promocionar la integración del trabajador/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 aquellos trabajadores/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 2018 en el convenio colectivo provincial de trabajo de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (+2,5%)

	Salario mensual (euros)
<i>Grupo primero</i>	
Titulado Grado Superior	1.077,48 €
Titulado Grado Medio	959,26 €
Ayudante Técnico Sanitario	890,60 €
<i>Grupo segundo</i>	
Director	1.176,81 €
Jefe de División	1.052,77 €
Jefe de Personal	1.027,93 €
Jefe de Compras	1.027,93 €

	<i>Salario mensual (euros)</i>
Jefe de Ventas	1.027,93 €
Encargado General	1.027,93 €
Jefe de Sucursal	959,26 €
Jefe de Almacén	959,26 €
Jefe de Grupo	909,54 €
Jefe Sección Mercantil	879,76 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	890,47 €
Intérprete	835,14 €
Viajante	874,24 €
Corredor	874,24 €
Dependiente	874,24 €
Dependiente Mayor	961,63 €
Ayudante	809,44 €
<i>Grupo tercero</i>	
Director	1.176,81 €
Jefe de División	1.052,77 €
Jefe de Administración	989,00 €
Secretario	820,26 €
Contable	922,05 €
Jefe de Sección Administrativo	929,18 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	922,05 €
Oficial Administrativo	866,55 €
Auxiliar Administrativo	809,44 €
Auxiliar Caja	828,07 €
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1. ^a	828,07 €
Profesional de Oficio de 2. ^a	809,44 €
Mozo	806,23 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	643,91 €
Diecisiete años	643,91 €
Mayor dieciocho años	806,23 €
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	809,44 €
Personal de Limpieza (por hora)	5,67 €

ANEXO I

Cuadro de retribuciones mensuales aplicables durante el año 2019 en el convenio colectivo provincial de trabajo de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (+2,7%)

	<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>Salario mensual (euros)</i>
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1. ^a	850,43 €
Profesional de Oficio de 2. ^a	831,29 €
Mozo	828,00 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	787,50 €
Diecisiete años	787,50 €
Mayor dieciocho años	828,00 €
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	831,29 €
Personal de Limpieza (por hora)	6,93 €

ANEXO II

Cuadro de retribuciones anuales aplicables durante el año 2018 en el convenio colectivo provincial de trabajo de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla. (+2,5%)

	<i>Salario anual (euros)</i>
<i>Grupo primero</i>	
Titulado Grado Superior	17.239,68 €
Titulado Grado Medio	15.348,16 €
Ayudante Técnico Sanitario	14.249,60 €
<i>Grupo segundo</i>	
Director	18.828,96 €
Jefe de División	16.844,32 €
Jefe de Personal	16.446,88 €
Jefe de Compras	16.446,88 €
Jefe de Ventas	16.446,88 €
Encargado General	16.446,88 €
Jefe de Sucursal	15.348,16 €
Jefe de Almacén	15.348,16 €
Jefe de Grupo	14.552,64 €
Jefe Sección Mercantil	14.076,16 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	14.247,52 €
Intérprete	13.362,24 €
Viajante	13.987,84 €
Corredor	13.987,84 €
Dependiente	13.987,84 €
Dependiente Mayor	15.386,08 €
Ayudante	12.951,04 €
<i>Grupo tercero</i>	
Director	18.828,96 €
Jefe de División	16.844,32 €
Jefe de Administración	15.824,00 €
Secretario	13.124,16 €
Contable	14.752,80 €
Jefe de Sección Administrativo	14.866,88 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	14.752,80 €
Oficial Administrativo	13.864,80 €
Auxiliar Administrativo	12.951,04 €
Auxiliar Caja	13.249,12 €
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1. ^a	13.249,12 €
Profesional de Oficio de 2. ^a	12.951,04 €
Mozo	12.899,68 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	10.302,60 €
Diecisiete años	10.302,60 €
Mayor dieciocho años	12.899,68 €
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	12.951,04 €
Personal de Limpieza (por hora)	10.302,60 €

ANEXO II

Cuadro de retribuciones anuales aplicables durante el año 2019 en el convenio colectivo provincial de trabajo de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla. (+2,7%)

	<i>Salario anual (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 anual (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	13.248,00 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	12.600,00 €
Diecisiete años	12.600,00 €
Mayor dieciocho años	13.248,00 €
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	13.300,64 €
Personal de Limpieza (por hora)	12.600,00 €

ANEXO III

Clasificación profesional del convenio colectivo provincial de trabajo de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías profesionales</i>
<i>Grupo 1</i>	Titulado Grado Superior Director
<i>Grupo 2</i>	Titulado Grado Medio Ayudante Técnico Sanitario Jefe División Jefe Personal Jefe de Compras Jefe de Ventas Encargado General Jefe de Administración Jefe Sucursal
<i>Grupo 3</i>	Jefe de Almacén Jefe de Grupo Jefe de Sección Mercantil Encargado de establecimiento, Vendedor, Comprador Jefe de Sección Administrativo
<i>Grupo 4</i>	Dependiente Mayor Contable Cajero Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero
<i>Grupo 5</i>	Interprete Viajante Corredor Dependiente Secretario

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías profesionales</i>
<i>Grupo 5</i>	Oficial Administrativo Profesional de Oficio de 1. ^a Profesional de Oficio de 2. ^a Cobrador
<i>Grupo 6</i>	Ayudante Auxiliar Administrativo Auxiliar Caja
<i>Grupo 7</i>	Mozo Repartidor Ciclomotor Mayor 18 años Personal de Limpieza
<i>Grupo 8</i>	Repartidor 17 años Repartidor 16 años

34W-2126

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Delegación del Gobierno en Sevilla

Anuncio de la Delegación del Gobierno en Sevilla, por el que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación que se cita.

El Delegado del Gobierno en Sevilla de la Junta de Andalucía.

Hace saber: Que por Resolución de fecha 30 de enero de 2019, ha sido otorgado a Cobre las Cruces, SAU el permiso de investigación de recursos de la sección C), denominado «Ana», PI-RSC núm. 7.954, de 300 cuadrículas mineras de extensión, enclavadas en los términos municipales de Gerena, Aznalcóllar, Sanlúcar la Mayor y El Garrobo (Sevilla).

Para mayor información sobre el derecho minero, consultar el Registro Minero de Andalucía en el Portal Andaluz de la Minería:

<http://svrdmz038.ceice.junta-andalucia.es/economiainnovacioncienciayempleo/pam/Inicio.action>.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 78.2 de la vigente Ley de Minas, de 21 de julio de 1973 y del apartado 5 del artículo 101 del Reglamento General para el régimen de la minería, aprobado mediante Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto.

En Sevilla a 4 de marzo de 2019.—El Delegado del Gobierno en Sevilla, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

Anuncio de la Delegación del Gobierno en Sevilla, por el que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación que se cita.

El Delegado del Gobierno en Sevilla de la Junta de Andalucía.

Hace saber: Que por Resolución de fecha 30 de enero de 2019, ha sido otorgado a Cobre las Cruces, SAU el permiso de investigación de recursos de la sección C), denominado «Alicia», PI-RSC núm. 7.955, de 264 cuadrículas mineras de extensión, enclavadas en los términos municipales de Gerena, Guillena, Alcalá del Río, La Rinconada, La Algaba y Salteras (Sevilla).

Para mayor información sobre el derecho minero, consultar el Registro Minero de Andalucía en el Portal Andaluz de la Minería:

<http://svrdmz038.ceice.junta-andalucia.es/economiainnovacioncienciayempleo/pam/Inicio.action>.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 78.2 de la vigente Ley de Minas, de 21 de julio de 1973 y del apartado 5 del artículo 101 del Reglamento General para el régimen de la minería, aprobado mediante Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto.

En Sevilla a 4 de marzo de 2019.—El Delegado del Gobierno en Sevilla, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

36W-1911-P

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

Comisaría de Aguas

N/Ref.: 41016-1052-2018-02

Agrícola El Rocío, S.L., con C.I.F. B-13.001.995 y domicilio en avenida San Francisco Javier, 9, puerta 7, módulo 9 (edificio Sevilla 2) - 41018 de Sevilla, tiene solicitado de esta Comisaría de Aguas del Guadalquivir, autorización de limpieza de tres arroyos en la finca «El Rocío», en el término municipal de Bollullos de la Mitación (Sevilla).

Lo que de acuerdo con lo ordenado en el artículo 53.3 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por Decreto 849/1986, de 11 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 30), se hace público para general conocimiento, advirtiéndose que se abre un plazo de veinte días hábiles que empezarán a contar desde aquel en que aparezca inserto este Anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Se podrá examinar la documentación técnica aportada en locales de la Comisaría de Aguas, Servicio de Estudios Medioambientales, sito en Sevilla, Plaza de España, Sector II, planta 1.^a, durante horas de oficina.

Durante dicho plazo podrán presentarse reclamaciones, por los que se consideren perjudicados, en la Comisaría de Aguas del Guadalquivir.

En Sevilla a 14 de febrero de 2019.—El Comisario Adjunto, Juan Lluch Peñalver.

36W-1621-P