Diputación de Granada

Año 2020
Lunes, 23 de marzo

BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 55 SUMARIO

**ANUNCIOS OFICIALES** *Pág.*

JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de Granada.-
*Convenio Colectivo de la empresa Biosearch, S.A.* ..... 2
*Plan de Igualdad de la empresa Sensient Frangances, S.A.U.* ..... 26

**AYUNTAMIENTOS**

DÍLAR.- *Ordenanza reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones* ..... 42
GRANADA. Delegación de Economía y Hacienda.-
*Rectificación de padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica para el ejercicio de 2020* ..... 60
*Exposición de padrón de la tasa por recogida de basura y tratamiento, enero-febrero de 2020* ..... 60
*Periodo voluntario para pago de Tasa por recogida de basura domiciliaria de uso doméstico e industrial* ..... 61

**ANUNCIO NO OFICIAL**

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B..- *Padrones anuales de cuotas de la Comunidad de Regantes Virgen de la Salud de Ítrabo* ..... 1

Administración: Diputación de Granada. Domicilio: c/ Periodista Barrios Talavera nº 1 (Granada 18014). Tel.: 958 247768 / Fax: 958 247773
DL GR 1-1958. I.S.S.N.: 1699-6739. Edición digital. http:/www.dipgra.es/BOP/bop.asp

NÚMERO 1.322

## CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B.

*Cuotas de la Comunidad de Regantes Virgen de la Salud de Ítrabo*

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales de la Cuota de Administración y Gastos Generales, así como la Cuota Vencimiento Obras Fase II para el ejercicio 2020, de la Comunidad de Regantes Virgen de la Salud de Ítrabo; se exponen al público por espacio de veinte días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el Art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes y para la Cuota de Administración y Gastos Generales, el plazo será único y comprenderá desde el 02/04/2020 al 01/06/2020 y para la Cuota Vencimiento Obras Fase II, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 04/05/2020 al 03/07/2020 ambos inclusive o inmediato hábil posterior.

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y en caso de no recibirlo o de pérdida puede obtener una copia en las oficinas tanto de la Comunidad como de esta Recaudación y abonando su importe en:

LA CAIXA c/c nº ES10-2100-4696-8102-0003-5976

CAJA RURAL c/c nº ES25-3023-0163-4550-1813-8403

BANKIA c/c nº ES24-2038-3549-0360-0001-1749

CAJAMAR c/c nº ES69-3058-3009-0627-2001-1605

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual, y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 10 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad.

El inicio del periodo ejecutivo determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria 58/2003 de 17 de diciembre y en su caso de las costas que se produzcan.

- Aprobados en junta general, de 22 de febrero de 2020, para la cuota de administración y gastos generales, con un reparto de 45,00 euros/hora para los no domiciliados y de 42,75 euros/hora para los domiciliados (bonificación de 5%) para la y un reparto de 28,86 euros/ para la Cuota Vencimiento Obras Fase II.

Granada, 13 de marzo de 2020.-El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 1.280

## JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD DE GRANADA

RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Biosearch S.A.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BIOSEARCH, S.A., (con código de convenio nº 18001871012003), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 2 de marzo de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE BIOSEARCH, S.A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA VIGENTE PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021.

CAPÍTULO PRIMERO

APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del E.T, son La Dirección de la empresa Biosearch, S.A, y la representación de los trabajadores formada por el Comité de empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio será a aplicación al centro de trabajo de Granada de la empresa Biosearch, S.A. para la actividad representada en él, Investigación y Desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas, Fabricación de ingredientes alimentarios derivados de la actividad anterior, tareas de Calidad, Administración, Mantenimiento, Logística y Sistemas de información derivadas de las mismas.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de Biosearch, S.A, en Granada, Camino de Purchil número 66.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, de 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del año 2021, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado a su vencimiento. En tanto no se negocie un nuevo convenio perderán vigencia tan sólo sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de Biosearch, S.A, de otras Sociedades, Instituciones Oficiales, Universidades, etc., dentro del territorio nacional, o en el extranjero.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal Directivo en razón de sus especiales características.

ARTÍCULO 6.- GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fuesen superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

ARTÍCULO 7.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de diez días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de las mismas. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes negociadoras no al-

canzasen acuerdo expreso, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por un miembro del Comité de Empresa, y otro de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

ARTÍCULO 10.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

De conformidad con lo estipulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores se prevé el siguiente procedimiento en el caso de que la Empresa entre en situación de pérdidas y se pretenda descolgarse de las condiciones establecidas en el convenio colectivo:

a) Que el plazo de descuelgue no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años.

b) Que se informe con carácter previo a la comisión paritaria del convenio.

c) Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.

d) Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la comisión paritaria a fin de mediar entre las partes.

Tramitación de la cláusula de descuelgue:

Plazos: Esta comunicación se producirá como máximo hasta el día 31 de enero y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el 30 de abril.

Forma de comunicación: La comunicación a la comisión paritaria se efectuará por escrito.

Contenido: la empresa deberá presentar el balance, cuenta de resultados y memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

En todo caso, se precisará informe de la representación legal de los trabajadores.

La comisión Paritaria se reunirá necesariamente durante la segunda quincena del mes de febrero y la primera quincena del mes de mayo, y resolverá, como máximo, durante el mes de marzo y mayo respectivamente.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

La empresa no podrá descolgarse del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en período de cinco años.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

CAPÍTULO TERCERO

DEL PERSONAL

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

a) Personal fijo o de plantilla

b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 13.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales, que agruparán las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan en el Centro de Trabajo de Biosearch Granada, dentro de los diferentes Departamentos funcionales en los que se divide la empresa.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Las actuales categorías profesionales se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Esta clasificación se ha realizado por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se ha tenido presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión del Departamento o área en que se desarrolla la función.

En caso de concurrencias en un puesto de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se hará en función de las del Grupo Profesional superior.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

Factores para la determinación de la pertenencia a un Grupo Profesional:

I) Competencia: Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.

Competencia Técnica: Conocimientos, experiencia y habilidad necesaria para el desempeño del puesto (Formación, Especialización, Experiencia práctica).

Competencia Directiva: Integrar, coordinar y controlar actividades y funciones.

Competencia en relaciones humanas: La requerida para lograr resultados a través de otros.

II) Cometido-iniciativa: Nivel de actividades-funciones a desempeñar y/o problemas-situaciones a resolver. Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten, así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.

III) Responsabilidad: Posibilidad y necesidad real de tomar decisiones en distintos ámbitos o niveles, así como la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias o impactos. Implica libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.

ARTÍCULO 14.- GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 0:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de Dirección General de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL 1:

I) Competencias:

- Formación: Estudios primarios.
- Especialización: Ninguna.
- Competencia directiva: No se necesita.
- Competencia en relaciones humanas: Convivencia y trato normal con los demás.

II) Cometido-iniciativa:

Trabajos simples, repetitivos, que no requieren de un período de adiestramiento, bajo reglas o instrucciones claras y detalladas.

III) Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia directa y próxima durante al menos 6 meses. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

IV) Actividades tipo o principales:

- Operaciones elementales con máquinas sencillas.
- Efectuar recados, llevar o recoger correspondencia o paquetería sin gestiones complejas.
- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado, o empaquetado y/o embalado.
- Servicios auxiliares de línea, tales como alimentación de materia prima, material de envase y retirada de productos terminados.
- Tareas elementales de recuperación.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con medios mecánicos simples.
- Tareas de limpieza en general e incluso de maquinaria y otros enseres.
- Tareas elementales en cualquier proceso.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL 2:

I) Competencia:

- Formación: Educación Secundaria o Graduado Escolar, complementado con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
- Especialización: Ninguna.
- Competencia directiva: no se necesita.
- Competencia en relaciones humanas: Convivencia y trato normal con los demás.

II) Cometido-iniciativa:

Familiaridad con trabajos rutinarios estandarizados, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios generalizados.

III) Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas.

IV) Actividades tipo o principales:

- Trabajos sencillos y rutinarios en tareas y servicios generales administrativos (vgr. correspondencia de entrada-salida e interior; clasificación, distribución y franqueo).
- Trabajos de reprografía.
- Funciones de recepción sin exigencia de cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- Tareas de ayuda a nivel de iniciación en los oficios clásicos (albañilería, pintura, mecánica, electricidad, carpintería, etc.).
- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
- Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar, conservación de medios analíticos y ayudas a tareas de análisis, bajo control directo.
- Actividades operatorias en acondicionamiento y/o envasado, con regulación, puesta a punto, limpieza, etc., de máquinas tales como: envolvedoras, empaquetadoras, llenadoras, encajadoras, y otras máquinas auxiliares de la industria.
- Preparado, mezclado, dosificado, filtrado, etc., en el proceso productivo, bajo instrucciones detalladas y concretas.
- Preparación de pedidos, entendiendo como tal, la función de retirada de productos de estanterías, agrupándolos para, asimismo, embalarlos y colocar etiquetas, previamente cumplimentadas, para envíos internos o a clientes.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

- Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos de tracción a motor.

- Actividades de almacén que, además de tareas manuales de preparación, embalaje, carga, descarga, apilamiento y distribución con ayuda o no de elementos mecánicos, conducción de carretillas elevadoras, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL 3:

I) Competencia:

- Formación: FPI o equivalente, o Educación Secundaria, complementada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

- Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales cuya ejecución es repetitiva.

- Experiencia práctica: para las personas que no tengan titulación de Formación Profesional de Grado Medio, la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en al menos 1 año.

- Competencia en Relaciones humanas: Convivencia y trato normal con los demás. Habilidades de coordinación de actividades y/o equipos.

II) Cometido-iniciativa:

Pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de máquinas, equipos o métodos complejos.

III) Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

IV) Actividades tipo o principal:

- Tareas de facturación, pago y cobro, cálculo, registro y archivo o similares con algún grado de iniciativa.

- Funciones de secretaría, recepción, teléfono, télex, sin dominio de idiomas extranjeros.

- Realización de tareas comerciales y venta.

- Vigilancia jurada o con armas.

- Tareas de oficios clásicos: albañilería, electricidad, etc., a nivel de tareas normales del oficio.

- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

- Trabajos de mecanografía y grabación de datos que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato e instrucciones específicas.

- Verificación de los materiales de acondicionamiento de calidad física del producto con conocimiento de tablas y normas de calidad mínima.

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena o turno de producción con colaboración de operarios de puestos incluidos en los grupos 1 y/o 2.

- Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos de tracción a motor.

- Actividades de almacén que, además de tareas manuales de preparación, embalaje, carga, descarga, apilamiento y distribución con ayuda o no de elementos mecánicos, conducción de carretillas elevadoras, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes.

- Conducción de vehículos, con o sin reparto, que requieran carné clases A y B1.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL 4:

I) Competencia:

- Formación: Bachillerato o FP I, complementada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

- Especialización: conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel desarrollado.

- Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en al menos 1 año.

- Competencia en Relaciones humanas: Habilidades de coordinación de actividades y/o equipos. Convivencia y trato normal con los demás.

II) Cometido-iniciativa:

Pericia en oficios, procedimientos, procesos o sistemas a nivel desarrollado.

III) Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos establecidos, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, pero con cierto nivel de autonomía.

IV) Actividades tipo o principales:

- Secretariado.

- Tareas administrativas que precisen una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones telefónicas o directas con clientes o proveedores.

- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución, con registro en los libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

- Realización de tareas comerciales y venta.

- Actividades técnico-comerciales sobre aplicación y asesoramiento de productos a los clientes.

- Actividades de operatoria, control, vigilancia y regulación del proceso de producción, en líneas de envasado o acondicionamiento, con asignación de las operaciones a realizar en los puestos de trabajo que conforman el grupo o sección de producción.

- Tareas de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio realizados bajo supervisión.

- Tareas de oficios clásicos: Albañilería, electricidad, etc., a nivel de oficio desarrollado.

- Conducción con o sin reparto que requieran carnés de clase C, D o E.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL 5:

I) Competencia:

- Formación: FP II o Bachillerato, complementado con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, o dilatada experiencia en puesto similar.

- Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel avanzado.

- Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en al menos 2 años.

- Competencia directiva: Es el primer grado de mando en una organización, a nivel de supervisión de tareas o actividades.

- Competencia en Relaciones humanas: Exigencia de capacidad de gestión y motivación de personal.

II) Cometido-iniciativa:

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado.

III) Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

IV) Actividades tipo o principales:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

- Redacción de correspondencia y tareas de secretariado con conocimiento de idioma extranjero.

- Tareas de programación en el campo informático.

- Tareas contables a nivel avanzado, comportando el control y utilización de balances.

- Tareas que impliquen la responsabilidad en la coordinación y supervisión de la vigilancia.

- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

- Controles y análisis en laboratorio, procesos de la Planta Piloto, así como labores burocráticas para el control de los análisis realizados.

- Colaboración en la formación de personal de nueva incorporación de área o departamento.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL 6:

I) Competencia:

- Formación: Titulación Universitaria o FP II, complementada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, o dilatada experiencia en puesto similar.

- Especialización: Conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.

- Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 5 años.

- Competencia directiva: Mando intermedio, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

- Competencia en Relaciones humanas: Exigencia a un primer nivel de capacidad de gestión, motivación y desarrollo de personal.

II) Cometido-iniciativa:

Suficiencia en actividades profesionales especializadas que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

III) Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

IV) Actividades tipo o principales:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico superior, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

- Investigación, desarrollo o colaboración en los diferentes trabajos que los Responsables de Área, investigadores o responsables de proyecto le encomiende. Realización de actividades de investigación (pruebas, medidas,...) relativas a aspectos de proyectos más importantes, bajo supervisión normal, consultando a los niveles superiores que toman las decisiones definitivas y deben dar su aprobación.

- Coordinación y supervisión del trabajo del personal a su cargo, si procede, así como colaboración en la formación de personal de nueva incorporación de área o departamento.

- Tareas de análisis en el campo informático.

- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución del conjunto de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración.

- Responsabilidad sobre una unidad homogénea de carácter administrativo.

- Supervisión de ventas y tareas comerciales de un grupo de comerciales o una zona geográfica.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL 7:

I) Competencia:

- Formación: Formación de Postgrado o Titulación Universitaria, complementada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

- Especialización: Altos conocimientos de un campo técnico, área o división funcional. Puede requerirse un nivel alto de idioma extranjero (inglés).

- Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 5 años.

- Competencia directiva: Es el primer grado de jefatura de la empresa, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas y heterogéneas.

- Competencia en Relaciones humanas: Exigencia a un nivel importante o muy importante de capacidad de gestión, motivación y desarrollo de personal.

II) Cometido-iniciativa:

Dominio en actividades especializadas profesionales que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

III) Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas definidas y bajo la dependencia de una dirección de la empresa.

IV) Actividades tipo o principales:

- Funciones que implican tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Organización, coordinación y supervisión de un área comercial.
- Organización, coordinación y supervisión de un conjunto de actividades administrativas heterogéneas.
- Responsabilidad de la explotación de la informática y del conjunto de servicios de procesos de datos de la empresa.
- Responsabilidad de planificación, desarrollo y control del conjunto de tareas de informática y sistemas. Mantenimiento de servidores. Tareas de programación y análisis de sistemas informáticos.
- Responsabilidad técnica y de supervisión de un área o varias áreas de calidad, investigación o desarrollo. Gestión y planificación del área, organización del trabajo en el laboratorio o Planta Piloto, gestión de personal. Reportes, informes e interpretación de resultados o análisis.
- Responsabilidad y supervisión técnica en procesos de producción. Gestión y planificación de la producción, organización del trabajo en Planta, gestión de personal. Reportes e informes de procesos productivos.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL 8:

I) Competencia:

- Formación: Formación de Postgrado o Titulación Universitaria, complementada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
- Especialización: Dominio de un campo técnico, área o división funcional. Nivel alto idioma extranjero (inglés).
- Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 10 años.
- Competencia directiva: Es el nivel directivo básico en la empresa, a nivel de integración, coordinación y supervisión de técnicas funcionales y procedimientos.
- Competencia en Relaciones humanas: Exigencia a un nivel muy importante de capacidad de gestión, motivación y desarrollo de personal.

II) Cometido-iniciativa:

Dominio de técnicas funcionales, procedimientos y actividades que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

III) Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a políticas y principios de organización y de los de la empresa.

IV) Actividades tipo o principales:

- Funciones de planificación, ordenación, supervisión y control del departamento a su cargo.
- Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- Tareas de análisis, estudios y asesoramiento de alto nivel para las direcciones de la empresa.
- Responsabilidad de planificación, desarrollo y control del conjunto de tareas de organización e informática.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación de alto nivel, con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

ARTÍCULO 15.- MOVILIDAD FUNCIONAL: FUNCIONES GENERALES DE TODAS LAS CATEGORÍAS

Todas las categorías del Grupo profesional de Personal de Producción, llevan implícitas el uso de las carretillas elevadoras que son necesarias para el desempeño de las funciones dentro de la Planta Piloto, así como la carga, descarga y movimientos de productos y materias primas necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial.

Debido a que la actividad específica de la industria, puede conllevar periodos de tiempo de inactividad en los procesos y fases específicas de investigación y desarrollo, la empresa podrá designar al trabajador cualquier puesto de trabajo que resulte conveniente por necesidades de organización de la producción, sin más las limitaciones que las derivadas de la pertenencia al grupo profesional y al respeto a la titulación reconocida en la empresa conforme a lo que establece el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 16.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los traslados de personal entre centros de trabajo de Biosearch, S.A. que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado,
2. Por solicitud de la Dirección de la empresa.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a compensación por los gastos que origine el cambio. Se entenderá dentro de este epígrafe los traslados ocasionados por la opción de los trabajadores a ocupar vacantes en otros centros de trabajo con motivo de la política de ingresos, vacantes y promoción interna de la compañía.

2. El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de Biosearch, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición más competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Dirección de la Empresa al trabajador, así como al Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada, con

una antelación mínima de sesenta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación a que se refiere el párrafo anterior, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- Gastos de mudanza: locomoción del interesado y de los familiares a su cargo y que convivan con él, y gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

- Indemnización por traslado: consistente en el abono de una indemnización igual a 2 veces el salario bruto mensual, que se abonará en el primer recibo de salarios una vez efectuado el cambio de centro de trabajo.

- Suplido de vivienda: consistente en el pago de hasta 500,00 euros brutos mensuales, dependiendo del centro de trabajo de destino, como contribución al pago del alquiler, que se percibirá en el recibo de salarios durante los 12 meses siguientes al traslado efectivo, y previa justificación del alquiler. En el caso de traslados de trabajadores con su familia, se estudiará el precio de las viviendas familiares de la zona de destino por si procediese llevar a cabo una adaptación de la cantidad del suplido vivienda.

El trabajador podrá solicitar el pago adelantado de la indemnización, así como de la primera y última cuota del suplido vivienda, para que sea abonado en concepto de anticipo el mismo día que el traslado sea efectivo.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

ARTÍCULO 17.- INGRESOS Y ASCENSOS

La empresa se compromete dentro de sus facultades organizativas, a mantener una política tendente a cubrir los puestos de trabajos vacantes o de nueva creación que no sean de libre elección (miembros del Comité de Dirección o de carácter estratégico) por la empresa con el propio personal de la empresa, a través de promoción interna o movilidad interdepartamental, teniéndose en cuenta, en todo caso, la adecuación al perfil del puesto a cubrir (formación, experiencia, nivel de idiomas y méritos de los trabajadores, requeridos para dicho puesto).

Desde RR.HH. se enviará al comité de empresa el IDC de cada nuevo ingreso profesional.

Las vacantes que se produzcan entre el personal que no sea de libre elección de la Dirección, serán cubiertas entre el personal de todos los departamentos, de igual o inferior grupo profesional, mediante:

a) Entrevista

b) Prueba de aptitud

c) Informe preceptivo de Mando Superior con respecto a su experiencia y permanencia en la empresa.

La Dirección someterá a los aspirantes, tanto internos como externos, a las entrevistas, pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Cuando ningún solicitante interno supere las pruebas determinadas por la empresa, o no reúna los requisitos exigidos, la empresa podrá designar aquellos puestos a cubrir por personal ajeno a la empresa. Del resultado de dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores.

El departamento de RRHH comunicará a los representantes de los trabajadores y a los empleados por mail, los puestos a cubrir tanto del centro de trabajo de Granada como del resto de centros de trabajo de la empresa, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones tendrá preferencia el trabajador del departamento, mayor permanencia en la empresa, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico.

Se informará personalmente a los aspirantes y miembros del Comité de Empresa de los resultados de dichas pruebas, por un lado, y del resultado del proceso, al final del mismo.

ARTÍCULO 18.- CONTRATOS FORMATIVOS

Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo, de acuerdo con la legislación vigente, Contratos Formativos bajo la modalidad de:

Contratos en Prácticas:

Los trabajadores/as que se contraten bajo esta modalidad durante la vigencia de este Convenio, tendrán la retribución que conforme a los niveles retributivos se contemplan seguidamente:

Primer año: 70% sobre el salario del nivel que le corresponda.

Segundo año: 80% sobre el salario del nivel que le corresponda.

CAPÍTULO CUARTO

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El sistema de retribución de BIOSEARCH, S.A. se comprende del Salario Base y Complementos Salariales recogidos en el presente convenio.

El Salario Base tiene carácter fijo y será el asignado a cada grupo profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa I.

ARTÍCULO 20.- REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2019 se establece un sistema de revisión salarial fija 2%.

Para el 2020 del 1,5% del fijo más el 0,3% de meritocracia a libre designación por la compañía.

Para 2021 subida el 2%, más el 0,3% de meritocracia a libre designación por la compañía.

Se destinará para la parte de meritocracia un 0,3% de la masa salarial correspondiente a la retribución fija más el incentivo del personal de Granada (EBITDA) afectado por este convenio a revisiones salariales (no incluido el personal directivo)

La parte de revisión salarial por mérito o meritocracia estará basada en los siguientes criterios:

- Resultados de los objetivos fijados para la persona en la Evaluación Anual de Desarrollo, y/u

- Otros factores de desempeño como la actitud, nivel de compromiso y rendimiento.

La valoración de la meritocracia será asignada por la Dirección General, Dirección departamental y RR.HH.

Las personas afectadas por la reclasificación profesional hecha en 2016, y que como consecuencia de la misma, el salario base se ha dividido en:

* Salario base

* Salario base (complemento personal)

Dicha revisión salarial aplicará a ambos conceptos por igual.

ARTÍCULO 21.- CLÁUSULA DE ACTUALIZACION DE PLUSES

Los conceptos retributivos distintos al salario, se actualizarán de acuerdo al IPC real a 31 de Diciembre para los años 2019, 2020 y 2021. Una vez publicados oficialmente, se hará una revisión del valor de los mismos para el año anterior, liquidando dicha diferencia en lo que afecte a cada trabajador con la diferencia entre los valores percibidos y los resultantes de dicha actualización.

Cuando se tenga que actualizar los pluses por un cambio de año, este se hará en con la cifra de 31 diciembre del año anterior del IPC.

ARTÍCULO 22.- DIETAS Y KILOMETRAJE

En este punto, se estará a lo regulado en la normativa general de gastos y desplazamientos de la compañía, dando traslado a los representantes de los trabajadores al inicio de cada año.

ARTÍCULO 23.- PAGAS

Los trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, podrán elegir uno de los dos siguientes sistemas de remuneración de forma anualizada.

1) Remuneración en quince (15) pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en la retribución fija más complementos que correspondan.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en una mensualidad de retribución fija, cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre. Estas pagas tendrán el siguiente Devengo:

* Paga Extraordinaria Diciembre: Se devenga de enero a diciembre del año en curso.

* Paga Extraordinaria Marzo: Se devenga de enero a diciembre del año anterior.

* Paga Extraordinaria Julio: Se devenga del 1 de julio al 30 de junio.

2) Remuneración prorrateada (repartida) en doce (12) pagas mensuales.

ARTÍCULO 24.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrán una retribución adicional específica por categoría profesional consistente en el abono de un plus de nocturnidad, según queda recogido para los años 2019, 2020 y 2021 en la tabla del Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Se incrementarán los pluses del Grupo I y Grupo II en el 2020, y en el 2021 para el Grupo III y IV que se anexan en sus tablas (Anexo III).

Dichos incrementos para el grupo I y II se producirán a partir del día 01 de enero de 2020 y para el grupo III y IV se hará a partir del 01 de enero del 2021, según las tablas que se anexan.

ARTÍCULO 25.- TRABAJO EN SÁBADO

El trabajador que realice trabajos en sábado, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores, con independencia del grupo profesional al que pertenezca, que se establece para los años 2019, 2020 y 2021 en la cantidad fija de 49,4 euros/sábado trabajado.

Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en sábado, el importe de dicho plus se prorrateará en función de las horas trabajadas en dicho día.

El cobro de dicho Plus de sábado será compatible con la remuneración de horas extraordinarias, en el caso de que se consideren como tal, durante el periodo de vigencia del mismo.

Para el 2019 se abonará la retroactividad del IPC del Plus de Sábado, según las tablas.

ARTÍCULO 26.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

El trabajador que realice trabajos en domingo o festivo, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por domingo o festivo trabajado igual para todos los trabajadores, con independencia de la categoría que ostente, que se establece para los años 2019, 2020 y 2021 la cantidad fija de 98,8 euros/domingo o festivo trabajado.

Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en domingo o festivo, el importe de dicho plus se prorrateará en función de las horas trabajadas en dichos días.

El cobro de dicho Plus en domingo y festivos será compatible con la remuneración de horas extraordinarias, en el caso de que se consideren como tal.

Para el 2019 se abonará la retroactividad del IPC del Plus de domingo y festivo, según las tablas.

ARTÍCULO 27.- PLUS DE DISTANCIA

El trabajador/a que viva en algún pueblo de la provincia de Granada, y lo acredite mediante una copia de la declaración de la renta en la que se hace referencia al domicilio del empleado o en defecto de esta un certificado de empadronamiento actualizado a la fecha de presentación (ya que puede haber trabajadores que no hagan declaración de renta), percibirá la cantidad de 28,1 euros/mes para los años 2019, 2020 y 2021.

Para el 2019 no se abonará IPC con carácter retroactivo.

Para cobrar el plus distancia durante el 2020, el empleado tendrá que remitir a RR.HH. durante el mes de febrero del 2020, en formato electrónico, la primera hoja de la declaración de la renta presentada en 2019, (en el que vengan los datos del empleado y del domicilio) en el caso de que no se recibiera la documentación en la fecha anteriormente comentada se dejará de percibir inmediatamente dicho plus.

De cara a años sucesivos, el periodo de solicitud y renovación anual del plus distancia coincidirá con el periodo de la presentación en periodo voluntario de la declaración de la renta, y cuando acabe el plazo terminará su solicitud y renovación, en todos los casos.

Únicamente estará abierto el plazo para nuevas incorporaciones en la compañía que tengan derecho a solicitarlo.

Para los empleados que no hagan la declaración de la renta y puedan justificarlo, se valorará su situación y la documentación a presentar.

CAPÍTULO QUINTO

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 28.- BECAS DE ESTUDIO

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establece dos tipos de becas:

A) Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la actividad de la Empresa, una beca que consistirá en el 100% de las tasas correspondientes a la primera matrícula de cada asignatura.

B) Para los estudios de idiomas realizados en Escuela Oficial de Idiomas, una beca que consistirá en el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

El importe de la beca se hará efectivo en el mes de octubre de cada año, previa justificación de haber realizado la matrícula. La Dirección podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

La solicitud de este tipo de becas se hará directamente ante la Dirección.

Quedan excluidos de ambos tipos de Becas anteriormente contempladas, los Master y estudios de postgrado y doctorados.

ARTÍCULO 29.- ROPA DE TRABAJO

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada.

ARTÍCULO 30.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO

Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores/as y la de sus familiares, se suscribirá una póliza de seguro colectivo actualmente vigente, por un importe de 12.020,24 euros.

Para aquellos trabajadores/as que, en razón de su trabajo habitual utilizan vehículos de la Empresa o propios al servicio de la misma, se renueva en su totalidad la póliza de seguro de accidentes actualmente vigente, por un importe de 15.025,30 euros.

ARTÍCULO 31.- PREMIO DE NATALIDAD

La Empresa abonará a los trabajadores/as, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 90,70 euros en 2019, 2020 y 2021 por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

ARTÍCULO 32.- AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda por cada hijo, natural o en adopción, en edad escolar, con las siguientes cuantías, extendiéndose dicha ayuda a los supuestos de acogimiento o adopción, previa correspondiente justificación:

- Preescolar: 49,90 euros
- E.Pr.ª/ E.S.O./Bachiller/F.P.: 89,10 euros

Estas ayudas se cobrarán en el mes de octubre, previa presentación del justificante de primera matrícula, y se perderán cuando se repita más de una vez el mismo curso.

ARTÍCULO 33.- AYUDA A DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FISICOS

Los trabajadores/as que tengan hijos discapacitados psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 118,52 euros mensuales por cada hijo, natural o en adopción, que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

En el caso de que el certificado tenga fecha de validez, se deberá renovar la solicitud.

ARTÍCULO 34.- DISCAPACITADOS FÍSICOS

Los trabajadores/as que a partir de este convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de dos anualidades de sus haberes, comprensivas del salario base excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad Temporal.

Sólo se podrán acoger a esta indemnización, un trabajador por año, no siendo acumulables a años sucesivos las indemnizaciones de años anteriores que no se hayan dispuesto.

ARTÍCULO 35.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, salvo excepciones por abuso detectados por la Empresa, ésta complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio desde el primer día de la baja, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.

En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio en caso de hospitalización, siempre que ésta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien de la total retribución del trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por

retribución, salario base, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

En cualquier caso, la Dirección podrá establecer como preceptivo los informes médicos que estime oportuno, para el cobro de cualquiera de las prestaciones a que se refiere el presente artículo.

ARTÍCULO 36.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

ARTÍCULO 37.- ANTICIPOS MENSUALES

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes a través del portal del empleado y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona y no superando el 90% de los devengos mensuales. Los días de pago de anticipos son los mismos que los establecidos en la política de pagos de la compañía (días 10 ó 25 de cada mes).

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 38.- JORNADA DE TRABAJO

Durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada anual será de 1739 horas máximas de trabajo efectivas al año para el 2019, para el 2020 y el 2021 serán 1720 horas.

La jornada de trabajo semanal máxima será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, sin perjuicio de las variaciones en su distribución irregular para la adaptación de los distintos horarios.

A) Personal Investigador, Técnico, Sistemas y de Administración:

Los horarios considerados serán los siguientes: 2019

En 2019, la jornada anual de 1739 horas supone el disfrute de un total de 7 días de descanso retribuido para todo el personal Investigador y de Administración sujeto a horario flexible.

Los horarios considerados serán los siguientes:

Horario de Invierno 2019:

- De lunes a jueves, de 8:00 h. a 17:27 h., con una hora intermedia para la comida (8 h y 27 min de jornada)
- Viernes de 8:00 h a 15:00 h (7 horas, de las cuales 6 h deben ser efectivas)

Horario Intensivo 2019:

Se considera horario intensivo, de 8:00 h a 15:00 h, los siguientes días:

- El período comprendido entre el día 01 de julio y el 31 de agosto.
- Todos los viernes del año.
- 8 días de libre disposición distribuidos en 2 bloques de 4 días cada uno, que el trabajador podrá disfrutar en cualquier momento del año, previo acuerdo con su Jefe/a de área.

Durante los días de horario intensivo se considera horario obligatorio de trabajo los periodos comprendidos entre las 09:30 h y 13:45 h.

Flexibilidad Horaria:

Estos horarios se considerarán horarios de referencia, pudiéndose adaptar de manera voluntaria por el trabajador en los siguientes términos:

1) Se flexibilizan los horarios de entrada y salida, con el conocimiento siempre del Responsable del Departamento, estableciéndose un horario núcleo o de permanencia obligatoria, para cada horario de los establecidos en los párrafos anteriores:

- Horario de invierno: De lunes a jueves, se considera horario obligatorio de trabajo los periodos comprendidos entre las 9:30 h y 13:45 h y entre las 15:30 h y 16:45 h.
- Horario de verano y jornada reducida: Durante la jornada reducida de 7 horas de lunes a viernes, se considera horario obligatorio de trabajo el periodo comprendido entre las 9:30 h y 13:45 h.

2) El horario de comida se establece desde las 14:00 h hasta las 15:30 h, siendo obligatorio el fichaje de la salida y entrada. La hora y media intermedia podrán consumirse en su totalidad para la comida, si bien el tiempo no empleado a estos efectos será considerado tiempo de trabajo.

3) Tanto en el horario de invierno como en el de verano, todos los trabajadores podrán, excepcionalmente y por causa justificada aceptada por escrito por el Responsable del Departamento, acumular la jornada de trabajo de un día entre los cuatro días hábiles restantes de la misma semana.

4) El departamento de RR.HH. revisará el cumplimiento de la jornada semanal, y notificará las incidencias registradas en los fichajes de cada uno de los trabajadores adscritos al régimen de horario flexible.

5) Los Responsables de Área, por razones justificadas de la producción o actividad de su área en concreto, podrán establecer sus limitaciones a la presente flexibilización, de modo temporal o definitivo. Así como podrá modificar el horario obligatorio de trabajo, en beneficio de la productividad y competitividad de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

6) Casos de excepción: Aun cuando el personal adscrito a Planta Piloto, está incluido en el grupo profesional de personal de producción, se regirá por el sistema de adaptación voluntaria del horario de trabajo, teniendo como referencia los horarios de aplicación al personal Investigador, Técnico, de sistemas y de Administración.

La dirección de la empresa por causas de la producción, podrá establecer para esta sección, el régimen de turnos de trabajo en los términos recogidos para la Planta Industrial de la empresa, previa notificación a los Representantes de los trabajadores.

En 2020 y 2021, la jornada anual de 1.720 horas para todo el personal Investigador, técnico, sistemas y Administración sujeto a jornada partida.

* Vacaciones 22 días laborables que se disfrutarán 3 semanas como mínimo en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

* Días de exceso de jornada (EJ) son 2 días adicionales de descanso retribuido por año.

* 1 Día festivo a elegir por el trabajador entre el 24 de diciembre o el 31 de diciembre, velando por la organización del dpto. y/o área donde se trabaja.

Para el 2021, el día que no se elija como festivo (24 o 31 de diciembre) se trabajará de 9.00-14:00 h

* 2 Días a fijar por el trabajador en los puentes del año. De no existir dichos puentes la compañía designará en el caso de que el calendario laboral no los tenga, velando por la organización del dpto. y el área donde se trabaja.

La jornada efectiva será de lunes a jueves de 8 horas y viernes de 7 horas.

Tiempo de comida mínimo de 20 minutos.

Flexibilidad horaria:

7:30: a 18:30 horas de lunes a jueves.

7:00 a 15:30 viernes.

Horarios de presencia obligatoria:

Lunes a jueves 9:30 a 13:45 horas y de 15:45 a 16:30 horas.

Viernes 9:30 a 14:00 horas (siendo obligatorio 6 horas de trabajo efectivo)

Horario Intensivo:

- 6 semanas entre 01 de julio y 31 de agosto.
- Todos los viernes del año.
- Se considera horario intensivo, de 8:00 h a 15:00 h.

Durante los días de horario intensivo se considera horario obligatorio de trabajo los periodos comprendidos entre las 09:30 h y 14.00 h.

Flexibilidad Horaria:

Estos horarios se considerarán horarios de referencia, pudiéndose adaptar en los siguientes términos:

Se flexibilizan los horarios de entrada y salida, con el conocimiento siempre del Responsable del Departamento y el Director o subdirector si hubiese esta figura, estableciéndose un horario núcleo o de permanencia obligatoria,

7) A partir de los 30 minutos de exceso de jornada, se tendrá que comunicar al Director o subdirector en el caso de que exista esta figura, y el exceso que se genere se deberá consumir en el mes natural en el que se devenga como flexibilidad, de tal manera que debe quedar el saldo a cero de excesos al finalizar el mes. Si hubiera una circusntancia excepcional para no poder disfrutarlo se comunicará al director de Departamento que valorará la situación junto con el empleado.

8) El horario de comida se establece desde las 13:45 h hasta las 15:45 h, siendo obligatorio el fichaje de la salida y entrada siendo considerado como tiempo mínimo 20 minutos. Las dos horas intermedias podrán consumirse en su totalidad para la comida, si bien el tiempo no empleado a estos efectos será considerado tiempo de trabajo salvo los 20 minutos mínimos.

9) Se establece una pausa de 15 minutos para el desayuno que se computarán a efectos de jornada efectiva de trabajo. Si este tiempo se excediera se deberá recuperar, debiendo fichar a la entrada y a la salida.

10) Cada empleado según la normativa actual tendrá acceso a sus registros horarios, pudiendo ver en todo momento el saldo que tiene acumulado a favor suyo o en contra. RR.HH. hará seguimiento a los registros horarios para confirmar que se cumplen o no los mismos y notificará a los afectados y responsables.

11) Los Responsables de Área con autorización del Director del dpto. o Subdirector en el caso de que exista esta figura, por razones justificadas de la producción o actividad de su área en concreto, podrán establecer sus limitaciones a la presente flexibilización, de modo temporal. Así como podrá modificar el horario obligatorio de trabajo, en beneficio de la productividad y competitividad de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

12) Casos de excepción: Aun cuando el personal adscrito a Planta Piloto, está incluido en el grupo profesional de personal de producción, se regirá por el sistema de adaptación voluntaria del horario de trabajo, teniendo como referencia los horarios de aplicación al personal Investigador, Técnico, de sistemas y de Administración.

La dirección de la empresa por causas de la producción, podrá establecer para esta sección, el régimen de turnos de trabajo en los términos recogidos para la Planta Industrial de la empresa, previa notificación a los Representantes de los trabajadores.

Solicitud individual de horario de trabajo:

Con el fin de facilitar aún más la conciliación de la vida laboral y personal, de lo que permite el horario flexible anteriormente recogido, durante la vigencia del presente convenio, se establece con carácter provisional, la posibilidad de solicitar la adecuación individual del horario de trabajo en los siguientes términos. Dicho proceso será objeto de estudio por parte de la Dirección General, por lo que podrá ser cancelado durante la vigencia del convenio, siempre previa comunicación justificada al Comité de empresa.

El trabajador podrá solicitar la adecuación individual de su horario de trabajo dentro de la jornada diaria establecida en este artículo. Esta adecuación consistirá en la realización de la jornada de manera continuada de lunes a jueves durante el horario de invierno, siempre que se cumpla el horario obligatorio de mañana y un tercio del de tarde, establecidos de manera general para cada uno de los días. Cualquier otro tipo de adecuación horaria individual será estudiada por la Dirección General.

La solicitud de la jornada continuada se hará por escrito al Director General, quien, una vez evaluada junto con el Jefe de área y/o Responsable de Departamento, emitirá escrito de concesión o denegación motivado. Para la emisión de dicho informe se tendrá en cuenta, necesidades organizativas del área en el que el trabajador desempeña su trabajo, nº de personas dentro del departamento afectadas por el horario continuado y motivo de la solicitud ( realización de estudios relacionados con la actividad de la empresa, etc...).

La aceptación por parte de la empresa del nuevo horario no tendrá carácter definitivo, tendrá que ser renovado por escrito para cada año, solicitándolo con un mes de antelación al inicio del mismo mediante la cumplimentación de modelo existente. La aceptación o no de dicha continuidad será tramitada por escrito por Dirección General. En el caso de que el trabajador no tramite dicha solicitud, se incorporará al horario general, extremo que será comunicado por Dirección General en los quince días siguientes al vencimiento del plazo para solicitar la renovación.

Del mismo modo, a solicitud del trabajador, o por necesidades organizativas de la empresa, podrá modificarse o suprimirse el horario individual de trabajo durante el trascurso del año, en cuyo caso se hará la comunicación pertinente con quince días de antelación a la fecha de cambio.

Adaptación horaria por conciliación del núcleo 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 doce años.

Se garantiza 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 requerirá la documentación legal necesaria al trabajador y abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite 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.

B) Para el personal de Fabricación:

En 2019, la jornada anual de 1739 horas supone el disfrute de un total de 8 días de descanso retribuido para el personal de fabricación sujeto a turnos.

En 2020 y 2021, la jornada anual de 1720 horas supone el disfrute de un total de 12 días de descanso retribuido para el personal de fabricación sujeto a turnos.

El personal de Fabricación no podrá disfrutar dichos descansos individuales en las semanas del año que tengan uno o más festivos, salvo en aquellas secciones donde se pacte expresamente con los respectivos Responsables de Área o Departamento.

Los turnos de trabajo serán de 8 horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma:

Para el personal acogido al sistema de turnos, el horario será el siguiente

- Turno de mañana: de 6 a 14 h.
- Turno de tarde: de 14 a 22 h.
- Turno de noche: de 22 a 6 h.
- Turno partido de fábrica: de 9 a 18 h. con una hora intermedia para la comida de 14 a 15 h.
- Turno especial mañana: de 7 a 15 h.

La incorporación al trabajo en cualquier día de la semana, que se produzca antes del turno de las 6 a las 14 h, se considerará de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad, retribuyéndose bajo tal concepto al mismo precio que la hora extraordinaria.

El personal de producción tendrá un permiso retribuido de 30 min. No computará como jornada efectiva el tiempo de cambio de turno 15-20 min aprox.

Se adjunta en el Anexo IV el procedimiento para movilidad funcional del personal de producción, así como de otros Dptos., y la cobertura y procedimiento de los mismos.

C) Para el personal del Laboratorio de Control de Calidad

En 2019, la jornada anual de 1739 horas supone el disfrute de un total de 8 días de descanso retribuido para el personal técnico de control de calidad sujeto a turnos.

En 2020 y 2021, la jornada anual de 1720 horas supone el disfrute de un total de 12 días de descanso retribuido para el personal técnico de control de calidad sujeto a turnos.

Los turnos de trabajo serán de 8 horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma:

- Turno de mañana: de 07:30 h a 15:30 h., con 30 min. de descanso retribuido
- Turno partido: de 12:00 h a 20:00 h., con 30 min. de descanso retribuido

Para el personal de control de calidad adscrito a turnos se podrá distribuir su jornada en base al procedimiento que se explica en el Anexo IV.

ARTÍCULO 39.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- Fuerza mayor.
- No estructurales.
- Estructurales.

Las horas extraordinarias de cualquier tipo y en todos los casos y o situaciones deberán ser aprobadas con anterioridad a que se realicen por el director del Dpto., por escrito para que se consideren como tal.

Como norma general, las horas extras que se generen con la aprobación del director del departamento se disfrutarán en descanso, como primera opción, pudiéndose valorar por el Director del departamento el pago económico de las mismas

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales, se realizan por los siguientes conceptos:

- Averías en máquinas y procesos.
- Ausencias imprevistas.
- Prolongaciones de jornada imprevisibles.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de Extraordinarias, para el personal acogido al régimen de turnos serán compensadas de la siguiente manera:

- De lunes a viernes, entre las 06.00 h y las 22.00 h, se compensarán con 1 hora.
- De lunes a jueves, entre las 22.00 h y las 06.00 h, se compensarán con 1 hora y media.
- Las horas extra realizadas en sábado, domingos y/o festivos, se compensarán con 2 horas.

Trimestralmente se entregará listado de las mismas a los representantes de los trabajadores.

Como norma general, las horas extras que se generen con la aprobación del director del departamento se disfrutarán en descanso, como primera opción, pudiéndose valorar por el Director del departamento el pago económico de las mismas

En el caso de que se generen horas extras y siempre y cuando se aprueben con anterioridad por parte del director del Departamento, se compensarán prioritariamente con descanso en el mes en el que se producen, sin poder acumularse en días completos, con la salvedad de que se si se generarán en un máximo de 3 días, un mínimo 8 horas de exceso (jornada laboral diaria), se podrá acumular como días completos de disfrute, en el mismo mes en el que se genera si fuese posible, o en el mes inmediatamente posterior con la autorización del Director del Departamento.

En los supuestos en que no sea posible la compensación en tiempo, su remuneración será una cantidad fija (ver tabla del anexo II para los años 2019, 2020 y 2021), revisándose anualmente en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio, una vez publicado el Convenio y sin efectos retroactivos.

ARTÍCULO 40.-VACACIONES, EJ (exceso de jornada), festivos y puentes

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables.

Los días de vacaciones se deberán disfrutar mínimo 3 semanas entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

Con objeto de que el trabajador pueda fijar sus días de vacaciones anuales, la Dirección publicará el calendario laboral previsto para el centro de trabajo antes del 31 de enero del año en curso y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

Así mismo el trabajador comunicará a la empresa las fechas en que propone disfrutar los días de vacaciones del año en curso antes del 15 de marzo, estando la dirección obligada a aceptar o bien consensuar modificaciones del calendario propuesto con el trabajador antes del día 31 del mismo mes.

Si por necesidades de la actividad hubiera que hacer cambios a lo anterior para trabajar en alguna fecha inicialmente prevista como vacacional, se comunicará con una antelación mínima de 60 días para poder cubrir las necesidades que se plantee. En caso de que se tengan que modificar dichas vacaciones, bajo mutuo acuerdo, incumpliéndose con el periodo de 60 días habilitado, la empresa se hará cargo de la pérdida económica, si la hubiese y estando debidamente justificada, que haya podido ocasionar el cambio de dichas vacaciones.

Las vacaciones pendientes y los EJ deben disfrutarse antes del 31 de marzo del año siguiente.

Para el personal sujeto a turnos los días que se generen como exceso de jornada (EJ), se disfrutarán 6 días en el primer semestre y 6 días en el segundo semestre para cada uno de los años 2020 y 2021, priorizando las necesidades productivas.

En el caso de que no se disfrutaran estos días pasarían al segundo semestre quedando a libre designación del trabajador, cumpliendo el procedimiento/sistema de solicitud y aprobación de las vacaciones en la herramienta.

Si por necesidades de la actividad hubiera que hacer cambios a lo anterior para trabajar en alguna fecha inicialmente prevista como festiva, se comunicará con antelación para poder cubrir las necesidades que se planteen. Cualquier excepción a este artículo debe ser aprobada por escrito por el Director de cada departamento.

A efectos de liquidación finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotizaciones de Seguridad Social, se seguirán computando para su abono los treinta días naturales.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En lo referente a la retribución de las vacaciones, se percibirán los siguientes conceptos:

- Plus de nocturnidad. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que esté implantado el turno de noche, o de manera habitual se trabaje algunas horas de las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

- Plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, en secciones o puestos en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en sábados, domingos y festivos, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados, durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornadas ordinarias de trabajo.

El cálculo de los promedios anteriormente referidos, se llevará a cabo teniendo en cuenta los pluses percibidos en los tres meses naturales anteriores multiplicados por 22 días laborables, con el fin que todos los días laborables que se disfruten se encuentren remunerados con el promedio.

Se entiende que quedan excluidos los pluses de nocturnidad que pudieran percibirse como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

Como norma general, no corresponderá percibir durante el disfrute de las vacaciones anuales cualquier otra percepción cobrada de manera esporádica.

CAPÍTULO SÉPTIMO

PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO

ARTÍCULO 41.- PERMISOS

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma.

Cuando sea posible, dicho permiso por matrimonio se podrá sumar al periodo de vacaciones, siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional, el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

2. Tres días por nacimiento de hijo, a contar desde el primer día hábil a continuación del parto.

Cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento de más de 100 km a tal efecto, el permiso será de cuatro días.

Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de Recursos Humanos.

No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

Este permiso estará en vigor hasta que se igualen la duración de los permisos de paternidad y maternidad, (2021) una vez esto ocurra se entenderá que solo tiene validez la condición más beneficiosa para el empleado no ambas.

3. En los supuestos de hospitalización de un hijo menor de tres meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos. Este permiso podrá disfrutarse por un máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

4. Tres días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

5. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, o pareja de hecho legalmente inscrita, hijos, (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cuatro días. Deberá presentarse justificante del mismo.

6. En los casos de hospitalización prolongada de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos), una vez agotado el permiso de hospitalización, el trabajador, previa justificación, podrá solicitar a RR.HH. la adecuación del horario de trabajo diario mientras persista dicha hospitalización, eximiéndole en este caso del cumplimiento de horario de permanencia obligatoria. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de su salario.

7. Un día por fallecimiento de tíos o sobrinos (hasta el tercer grado colateral de afinidad o consanguinidad).

8. Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante, si fuera día de trabajo, o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior, Deberá presentarse justificante del mismo.

9. Un día por traslado de domicilio del trabajador/a, Deberá presentarse justificante del mismo.

10. Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de 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 compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado 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/a, 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.

11. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Deberá presentarse justificante de asistencia al mismo.

12. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

13. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con

derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

14. Un día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento. Deberá presentarse justificante del mismo.

15. El permiso para el cuidado del lactante consiste en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que el/la menor cumpla nueve meses, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, en:

- Una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones iguales.

- Una reducción de su jornada a media hora a la entrada y la salida con la misma finalidad.

- Acumular en jornadas completas

Siendo la totalidad 15 días laborables

Que el permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor (pasa a ser un derecho individual de cada uno de los progenitores).

Que el periodo de lactancia podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses., y siempre que ambos progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen. En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada.

La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora. A falta de acuerdo con el empresario, las discrepancias que surjan se resuelven a través de un procedimiento judicial especial para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Hay que avisar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia, para que quede constancia y quedarse una copia sellada por la empresa.

ARTÍCULO 42.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO

1. Cuando por razón de enfermedad del trabajador, este precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación.

2. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria para los hijos menores de 12 años y de mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos por tratarse de permisos no retribuidos, la persona trabajadora y la empresa pondrán establecer mecanismos de compensación horaria. Este tiempo deberá recuperarse en la misma semana efectiva o en la siguiente.

ARTÍCULO 43.- EXCEDENCIAS

A) EXCEDENCIAS SIN DERECHO A RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

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

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

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría o grupo profesional. En cualquier caso, la Empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

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

B) EXCEDENCIAS CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del

mismo grupo profesional. Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o habituales por cuenta propia.

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

C) EXCEDENCIAS ESPECIALES

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 44.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, PATERNIDAD Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad/paternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y víctimas de violencia de género.

A) MATERNIDAD / PATERNIDAD

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad/paternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 35 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 12 semanas para el año 2020, siendo obligatorio disfrutar las primeras 4 posteriores al nacimiento de forma ininterrumpida a jornada completa, equiparándose al de la madre biológica en 2021.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora si bien en 2020 la madre podrá transferir hasta 4 semanas de este periodo al otro progenitor y en 2021 cuando ambos progenitores tengan equiparados este derecho, este no se podrá transferir al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, a solicitud del trabajador.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

B) ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediata-

mente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

C) DISCAPACIDAD HIJO/A

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero

D) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueves meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión consistirá en el 100% de la Base Reguladora derivada de contingencias profesionales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

E) VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

F) MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, sin ser acumulativas, a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en la legislación vigente para los supuestos de suspensión de contrato.

El trabajador deberá comunicar por escrito al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de estos derechos, antes de su disfrute.

ARTÍCULO 45.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

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

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

Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario,

de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos y en aquellas secciones en las que el personal esté sujeto al régimen de turnos, y la solicitud del disfrute del derecho por parte del trabajador/a implicase la exención o fijación de un determinado turno u horario, dicha asignación estará condicionada a las implicaciones que con respecto al resto de trabajadores de la sección produzca. Así la solicitud de fijación de turno fijo o exención de uno de ellos, tendrá un carácter excepcional y deberá de justificarse. Podrá limitarse la asignación o exención de turno cuando dos o más trabajadores de la misma sección tenga derecho a la concreción.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

El trabajador/a deberá avisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 46.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo que no podrá ser superior a un mes consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

El trabajador también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de Suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses

ARTÍCULO 47.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

1) El despido de las trabajadoras/es durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

2) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de 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 la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

3) El despido de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Bajas voluntarias:

Cuando un empleado quiera solicitar la baja voluntaria, deberá hacerlo mediante un documento escrito que

se presente en RR.HH., indicando el último día de trabajo.

Se establecen los siguientes preavisos en las bajas voluntarias de los empleados:

* Para los grupos 1,2,3,4 y 5 será de 15 días naturales.

* Para el grupo 6, será de 20 días naturales.

* Para el grupo 7 y 8 será de 30 días naturales.

CAPÍTULO OCTAVO

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 48.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el Artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

ARTÍCULO 49.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

Este Comité se compondrá de 4 miembros, de los cuales serán dos Delegados de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa y otros dos designados por la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por su reglamento interno y podrá contar con asesores en sus reuniones.

ARTÍCULO 50.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

1. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

2. La formulación de la política de Seguridad y Salud en el centro de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. Dicha política de Seguridad y Salud se planificará anualmente.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sea necesario.

ARTÍCULO 51.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. El comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

ARTÍCULO 52.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores, deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de sus mandos, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y los equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo que en ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de la obligación establecida por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud así como la de sus compañeros de trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean segu-

ras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros.

- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

ARTÍCULO 53.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

La Dirección de la empresa informará previamente al Comité de Seguridad y Salud, de la realización de aquellos reconocimientos específicos diferentes del periódico anual que, de manera puntual o excepcional, puedan llevarse a cabo, informando de las pruebas específicas y los colectivos afectados.

Además de los reconocimientos actuales la Dirección de la empresa facilitará a los trabajadores fijos de plantilla del centro de trabajo de Granada, que así lo soliciten, la posibilidad de un reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA).

CAPÍTULO NOVENO

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 54.- DERECHOS SINDICALES

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del Artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

ARTÍCULO 55.- INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores/as.

ARTÍCULO 56.- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO

La empresa pondrá anualmente a disposición de los representantes de los trabajadores la cantidad de 600 euros anuales para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos de la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO DÉCIMO

ACCIÓN SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

ARTÍCULO 57.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su sindicato.

- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 58.- FORMACIÓN

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación con carácter anual. Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados a los Delegados de Personal con la suficiente antelación para su conocimiento y debate antes de su aplicación.

Es responsabilidad de la empresa la financiación de los planes de formación bien con medios propios o ajenos, así como su organización e impartición.

1. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.

2. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.

3. Posibles reconversiones profesionales.

4. Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

ARTÍCULO 59.- MEDIDAS DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO

De conformidad con los dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, Biosearch se reconoce obligada a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que serán consensuadas con los representantes de los trabajadores y que contemplaran la no discriminación en materias de acceso al empleo, formación, clasificación profesional, condiciones retributivas y de jornada y conciliación de la vida familiar.

ARTÍCULO 60.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresa, de acuerdo con la graduación

de faltas y sanciones que se establece en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave

Cualquier incumplimiento del Código de Conducta, de cualquier otra normativa o política interna y/o norma legal o convencional en el desarrollo de las funciones profesiones que cada uno tenga asignadas, será considera como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, siguiéndose para ello el procedimiento previsto en el Convenio Colectivo de BIOSEARCH, y demás normativa de aplicación.

A) FALTAS LEVES:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

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. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores.

10. Fumar en los centros de trabajo, en aplicación de la legislación vigente.

11. Incumplimiento de la obligación por parte del empleado de registrar la jornada y/o ausencias en el sistema de control de presencia (a día de hoy Huella digital), dos veces en un mes.

12. Incumplimiento de la jornada laboral, dos veces en un mes del personal sujeto a jornada continúa (turnos) o jornada intensiva (reducción de jornada).

13. Incumplimiento de las horas laborables mensuales para el personal sujeto a jornada partida.

14. Las que supongan incumplimientos por acción u omisión de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas interna de las empresa al respecto, siempre que carezcan de transcendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de los trabajadores. No utilización de las medidas de protección individual facilitados por la empresa y que pueda derivarse o no como consecuencia un accidente sin baja.

B) FALTAS GRAVES:

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y a la obligación del empresario de practicar la retención correspondiente por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, incluso mediante la utilización de medios o herramientas particulares.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

11. La utilización de herramientas y equipos de trabajo propiedad de la empresa, incluidos los medios informáticos y de comunicación (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores de sobremesa o portátiles, teléfonos móviles, memorias extraíbles, etc.) proporcionados al empleado para su uso profesional, para fines y usos distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

12. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo la ropa de trabajo de la Empresa, siempre que por ésta pueda identificarse a dicha Empresa.

13. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual.

14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

15. Incumplimiento de la obligación por parte del empleado de registrar la jornada y/o ausencias en el sistema de control de presencia (a día de hoy Huella digital), más de dos veces en un mes.

16. Incumplimiento de la jornada laboral, más de dos veces en un mes para el personal sujeto a jornada continua (turnos) o intensiva.

17. Incumplimiento de las horas laborables mensuales durante dos meses consecutivos para el personal sujeto a jornada partida.

18. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas interna de las empresa al respecto, siempre y cuando cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia de los trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual.

19. Las que supongan incumplimientos por acción u omisión de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas interna de las empresa al respecto, siempre y cuando cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia de los trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual y que pueda derivarse o no accidente con Baja médica.

20. Actuar de mala fe vulnerando acuerdos adquiridos por la empresa con terceros.

21. El incumplimiento de procedimientos internos en la contratación con terceros, vinculando a la empresa a obligaciones no autorizadas internamente. (según política de apoderamientos) pudiendo ser catalogada como muy grave si derivase un perjuicio notorio para la Empresa.

22. El conocimiento de la vulneración de cualquier principio del código ético y/o de la normativa aplicable y no ponerlo en conocimiento de forma inmediata por los canales que la empresa haya comunicado oportunamente.

C) FALTAS MUY GRAVES:

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual, que pueda repercutir negativamente en el trabajo, salvo que el trabajador haya puesto los medios necesarios mediante el tratamiento adecuado a través de los servicios médicos o psicológicos públicos que así lo certifiquen, para normalizar tanto su salud como su vida laboral.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar datos de reserva obligada a elementos ajenos a la misma.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. El abuso de autoridad y el acoso moral o sexual entre empleados, con independencia de cuál sea su grupo profesional, serán siempre considerados como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa o de los Representantes de los Trabajadores. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.

14. 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.

15. Fumar en el centro de trabajo donde exista especial riesgo, debidamente señalizado, dónde se almacenen, trasvasen o elaboren productos o sustancias combustibles y/o inflamables con riesgo de explosión o de incendio.

16. Las acciones u omisiones que supongan incumplimientos de las normas, procedimientos o instrucciones internas de la Empresa, en aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, comportando un riesgo cierto e inminente para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, así como para las instalaciones, maquinaria y dependencias de la empresa.

17. Incumplimiento de la obligación por parte del empleado de registrar la jornada y/o ausencias en el sistema de control de presencia ( a día de hoy Huella digital), de cinco veces en seis meses o diez veces en un año.

18. Incumplimiento de la jornada laboral, cinco veces en seis meses o diez veces en un año para el personal sujeto a jornada continua (turnos) o intensiva.

19. Incumplimiento de las horas laborables mensuales durante cinco veces en seis meses o diez veces en un año para el personal sujeto a jornada partida.

20. El incumplimiento de las normas en vigor en materia que corresponda por las certificaciones y acreditaciones obtenidas por BIOSEARCH con relación a; seguridad alimentaria (ISO FSSC 22000, GMP APPI), productos (KOSHER, HALAL, BIO, FOS), acreditaciones de competencia técnica (ISO 17025), certificaciones de trazabilidad (SAE), así como cualquier otra que la empresa pueda obtener. La inobservancia de medidas y procedimientos que marque la reglamentación, así como la realización de acciones contrarias y conscientes que por el puesto de trabajo y formación recibida le sean exigi-

bles al trabajador, poniendo en peligro la validez de la(s) certificaciones y/o acreditaciones de la compañía.

21. El incumplimiento de procedimientos internos en la contratación con terceros de la administración pública. Ofrecer o prometer favores en el marco del sector público en España o en el extranjero, de cualquier índole, a fin de obtener o conseguir un negocio o ventaja para la compañía vinculando a la empresa a obligaciones no autorizadas o siguiendo un procedimiento distinto al establecido internamente.

22. Vulnerar las medidas de seguridad poniendo en riesgo los activos intangibles de la compañía realizando cualquiera de las siguientes acciones (no limitativa); comunicar a terceros, acceder, y/o falsear, de forma no autorizada información relativa entre otros, a: estudios clínicos, análisis de laboratorio propios o de terceros, acuerdos y condiciones comerciales, datos de carácter personal, información confidencial de terceros, información financiera, secretos industriales, procesos de fabricación, proyectos de innovación, patentes, informes, así como cualquier otra información que sea propiedad de BIOSEARCH considerada y clasificada como confidencial.

23. Manifestación de cualquier forma de abuso de autoridad, acoso, actos hostiles, agresivos, denigrantes, y/o comportamientos poco respetuosos dentro de la organización, así como en la relación con terceros.

Habrá un periodo de transición para la aplicación del régimen sancionador sobre el registro horario y jornada hasta que el sistema informático funciones correctamente, debiendo cada empleado identificar los errores que pudieran ocurrir.

No siendo de aplicación este periodo de transición aplicable al registro de ausencias en el portal.

ARTÍCULO 61.- REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves, requerirá comunicación escrita, motivada al trabajador y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta por escrito a los Representantes de los Trabajadores en su caso, y en el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o expediente.

ARTÍCULO 62.- SANCIONES MÁXIMAS

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) 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 de un grado máximo.

ARTÍCULO 63.- PRESCRIPCIÓN

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

En todo lo no previsto en el presente artículo y anteriores en materia de faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas concordantes vigentes en el momento que sea necesaria su aplicación.

ARTÍCULO 64.- CONFIDENCIALIDAD

Sin menoscabo de lo reglamentado en el artículo anterior, y teniendo en cuenta que la actividad de BIOSEARCH, se desarrolla en el campo de la investigación y desarrollo de nuevos productos y procesos, lo que conlleva el conocimiento por parte de sus trabajadores, no solo de formulaciones, composiciones y procesos de fabricación de los mismos, sino que incluye el conocimiento del tipo de productos y sus características, innovaciones y diferenciaciones con respecto a los de la competencia, el sigilo y la confidencialidad profesional del personal de la Empresa, son principios básicos de la relación contractual, por lo que la trasgresión de dichos principios, cautela y sigilo profesional, se considerarán como falta muy grave, por vulneración de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

ARTÍCULO 65.- APLICACIÓN SUPLETORIA

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

ARTÍCULO 66.- SISTEMA DE INCENTIVOS

En 2019, 2020 y 2021 se mantiene el sistema de incentivos general por consecución de objetivos corporativos, para todos los trabajadores del centro de trabajo de Granada incluidos en este Convenio.

Con el fin de alinear los incentivos de toda la organización hacia los resultados, el esquema que regula el devengo de los mismos se estructura en torno al EBITDA de la compañía:

| | | | |
|---|---|---|---|
| Grado de consecución de EBITDA | 90% | 100% | 110% |
| Devengo de incentivo | 2,0% | 5,0% | 8,0% |

La cifra del Objetivo de EBITDA de la compañía en 2019, 2020 y 2021 será la que apruebe el Consejo de Administración para tales años, y una vez aprobada será la dirección General la que comunicará oficialmente la cifra de dichos objetivos.

Entre los niveles anteriormente indicados existen grados de cumplimiento. Para cada nivel intermedio, se calculará de manera proporcional la retribución variable devengada.

El pago del incentivo que resulte se abonará una vez el Consejo de Administración haya aprobado las cuentas anuales del ejercicio y será comunicado por la Dirección General.

El cobro del incentivo EBITDA estará condicionado a la permanencia en la compañía durante el año completo del devengo del incentivo (Enero- Diciembre). Si se causa se baja voluntaria durante este periodo no se tendría derecho al cobro de dicha cantidad.

Para el personal de nueva incorporación, de este incentivo le corresponderá la parte proporcional por tiempo trabajado en el ejercicio.

Las cantidades a percibir en concepto de incentivo estarán sujetas a las retenciones oportunas de Seguridad Social e IRPF, de conformidad con la legislación vigente en el momento del pago.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS BRUTOS ANUALES

| GRUPOS PROFESIONALES | AÑO 2019 | AÑO 2020 | AÑO 2021 |
|---|---|---|---|
| GRUPO PROFESIONAL 1 | 16.301,29 € | 16.545,81 € | 16.876,73 € |
| GRUPO PROFESIONAL 2 | 18.270,03 € | 18.544,08 € | 18.914,96 € |
| GRUPO PROFESIONAL 3 | 20.381,70 € | 20.687,43 € | 21.101,18 € |
| GRUPO PROFESIONAL 4 | 22.541,68 € | 22.879,81 € | 23.337,41 € |
| GRUPO PROFESIONAL 5 | 25.359,28 € | 25.739,67 € | 26.254,46 € |
| GRUPO PROFESIONAL 6 | 31.632,04 € | 32.106,52 € | 32.748,65 € |
| GRUPO PROFESIONAL 7 | 36.898,58 € | 37.452,06 € | 38.201,10 € |
| GRUPO PROFESIONAL 8 | 44.278,20 € | 44.942,37 € | 45.841,22 € |

ANEXO II

PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

| GRUPOS PROFESIONALES | AÑO 2019 | AÑO 2020 | AÑO 2021 |
|---|---|---|---|
| GRUPO PROFESIONAL 1 | 11,22 € | 11,39 € | 11,62 € |
| GRUPO PROFESIONAL 2 | 16,71 € | 16,96 € | 17,30 € |
| GRUPO PROFESIONAL 3 | 19,09 € | 19,38 € | 19,77 € |
| GRUPO PROFESIONAL 4 | 21,49 € | 21,81 € | 22,25 € |
| GRUPO PROFESIONAL 5 | 25,73 € | 26,12 € | 26,64 € |
| GRUPO PROFESIONAL 6 | 29,70 € | 30,15 € | 30,75 € |
| GRUPO PROFESIONAL 7 y 8 | 35,49 € | 36,02 € | 36,74 € |

ANEXO III

PLUS DE NOCTURNIDAD

| GRUPOS PROFESIONALES | AÑO 2019 | AÑO 2020 | AÑO 2021 |
|---|---|---|---|
| GRUPO PROFESIONAL 1 | 01,45 € | 02,21 € | IPC |
| GRUPO PROFESIONAL 2 | 02,18 € | 02,48 € | IPC |
| GRUPO PROFESIONAL 3 | 02,50 € | 02,53 € | 02,82 € |
| GRUPO PROFESIONAL 4 | 02,77 € | 02,80 € | 03,12 € |
| GRUPO PROFESIONAL 5 | 03,35 € | 03,39 € | IPC |

ANEXO IV

Desde Producción, tanto Lípidos como Probióticos, se enviará semanalmente con antelación (viernes) la planificación de las 2 semanas siguientes, siendo la fiabilidad de la primera semana mucho más alta que de la segunda puesto que pueden surgir imprevistos y modificaciones.

Dicha planificación se enviará a las personas implicadas, como a sus directores y a RR.HH.

En base a esta planificación pueden darse las siguientes situaciones en producción:

A. Que haga falta incrementar el número de turnos, por una necesidad excepcional, urgente por motivos comerciales, estratégicos y/o productiva.

Siempre que hubiese esta necesidad, deberá venir validada por la Dirección General o Dirección Comercial y se justificará debidamente por parte del Responsable de Área, no siendo necesario preavisar con un plazo específico y no sobrepasando los umbrales que establece el artículo 41 del ET (modificaciones sustanciales de las condiciones del trabajo).

Para cubrir esta necesidad siempre se actuará en orden a estas opciones, tanto por conocimiento interno como por coste:

1. Personal de Producción.
2. Personal de otro Dpto.
3. ETT,

1. Personal de Producción, se intentarán cubrir las vacantes que puedan surgir por esta excepcional urgencia con personal de producción, siempre y cuando por motivos operativos se pueda cubrir (movilidad funcional).

Procedimiento: El Responsable de Área comunicará por mail, a los implicados, al comité de empresa y a RRHH, en cuanto se tenga conocimiento de la situación, justificando la excepcionalidad de la medida.

También deberá comunicarlo a Garantía de Calidad y PRL por si tuvieran que hacer alguna gestión

2. Personal del otro Dpto., en el caso de que no se pueda cubrir estas vacantes, el responsable de área de la planta se dirigirá a la Dirección o Subdirección en el caso de que haya esta figura de otro Dpto., para ver si se le puede ceder algún recurso no afectando a su planificación (movilidad funcional).

Procedimiento: El Responsable de Área comunicará por mail, a los implicados, al comité de empresa y a RR.HH., en cuanto se tenga conocimiento de la situación, justificando la excepcionalidad de la medida.

También deberá comunicarlo a Garantía de Calidad y PRL por si tuvieran que hacer alguna gestión

3. ETT, en el caso de que no se pueda cubrir por las formas anteriores, se cubrirá por ETT.

Procedimiento: El Responsable de Área recabará la autorización del Director Industrial por escrito para asumir este coste externo, y poder contratar los recursos necesarios.

Una vez lo tenga, se pondrá en contacto con la ETT y pondrá en copia a RRHH. También deberá comunicarlo a Garantía de Calidad y PRL por si tuvieran que hacer alguna gestión.

B. Que haya que cubrir una baja de enfermedad o cualquier otro imprevisto que pueda afectar al ritmo normal de producción,

Se intentará cubrir la vacante con las mismas opciones, orden, y procedimiento descrito en el apartado A.

C. Siempre que se produzca una modificación del número de turnos de forma permanente, exceptuando lo expresado en el apartado A, se entenderá que se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se deberá cumplir las condiciones recogidas en el artículo 41 del ET.

D. Distribución irregular de la jornada de Control de Calidad, por motivos productivos y con un preaviso de 5 días, desde producción pueden solicitar a Control de Calidad modificar sus horas efectivas de trabajo de acuerdo con las condiciones recogidas el artículo 34.2 del ET.

Procedimiento: El Responsable de Área comunicará por mail, a la Dirección de Calidad, Responsable de Control de Calidad y RRHH la necesidad y justificación de la adecuación horaria, una vez autorizada por la Dirección de Calidad. El Responsable de Área comunicará por escrito las medidas adoptadas a los implicados y al comité de empresa, con copia a los intervinientes. Justificando la excepcionalidad de la medida.

NÚMERO 1.281

## JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD DE GRANADA

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Sensient Frangances S.A.U.,

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA SENSIENT FRANGANCES, S.A.U. (con código de convenio nº 18100085112020) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 20 de febrero de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

PLAN DE IGUALDAD SENSIENT FRAGRANCES S.A.U.

CIF A-18000216. CARRETERA DE ARMILLA, KM 2'5, 18100 ARMILLA (GRANADA)

ÍNDICE

1.- ACTA INICIO DE NEGOCIACIÓN PLAN DE IGUALDAD.
2.- ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
3.- DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD.
3.- ACTA DE APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD.
4.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.
5.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN.
6.- AREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.
- INCORPORACIÓN A LA EMPRESA.
- EQUIDAD RETRIBUTIVA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.
- PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO.
7.- LEGISLACIÓN APLICABLE AL PLAN DE IGUALDAD.
8.- SEGUIMIENTO Y MANTENIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

1.- ACTA DE INICIO DE LAS NEGOCIACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE SENTIENT FRAGRANCES S.A.U.

En Armilla (Granada), a 21 de marzo de 2019

REUNIDOS

Por parte de SENSIENT FRAGRANCES, SAU, Dª Alexandra Walczak, Dª Dee Walsh y D. Guillermo Castillo

Por parte de la representación social de los trabajadores del centro de trabajo de Armilla de Sensient Fragrances A.A.U., la mayoría de sus componentes,

EXPONEN

Que en reunión mantenida en las instalaciones de la Empresa y a instancias de ésta, se expusieron y comentaron los aspectos básicos del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, en lo que pueda afectar a aspectos sociales.

Debatidos sus contenidos, se tomaron los siguientes acuerdos preliminares:

ACUERDOS

1.- El Comité de Empresa designará a algunos de sus componentes para constituir una Comisión para el Plan de Igualdad, que será la encargada de negociar con la Empresa el diagnóstico y el desarrollo de dicho Plan de Igualdad. Una vez definidos los miembros por parte del Comité de Empresa se notificará a la misma para el inicio de su actividad.

2.- La Empresa elaborará un borrador de documento, que deberá ser debatido y llegado el caso, aprobado, relativo al mejor modo, desde todas las perspectivas, para dar cumplimiento al registro de jornada incluido en el Capítulo III del RDL 8/2019, estableciéndose como premisas para dicho documento:

- En todo caso se atenderá al cumplimiento de la legislación vigente.

- Se ponderarán las medidas necesarias para seguir facilitando la flexibilidad y las opciones de conciliación de vida profesional, familiar y personal, atendiendo asimismo a los contenidos y diferentes niveles de responsabilidad de cada puesto de trabajo de la Empresa.

- No se tolerarán medidas que puedan considerarse intrusivas, discriminatorias o injustas para ninguno de los empleados de Sensient.

- Se procurará, a raíz de la nueva regulación, no crear un conflicto entre Empresa y trabajadores que afortunadamente no existe en estos momentos.

Fdo. La Empresa.
Fdo. El Comité de Empresa.

2.- ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CENTRO DE TRABAJO DE ARMILLA DE LA EMPRESA SENSIENT FRAGRANCES S.A.U.

En Armilla (Granada), a 23 de mayo de 2019

REUNIDOS

De una parte, Dª Deirdre Mary Walsh con NIE X-1.774.485-N y D. Guillermo Castillo Turnes con DNI 51.384.279-W, en representación de Sensient Fragrances SAU con domicilio social en 18100 Armilla (Granada), Ctra. de Armilla km 2'5 y CIF A-18000216.

De otra, D. Carlos Bonel Alfambra con DNI 24.229.235-T y Dª Eveline Vervaet con NIE X-2.441.610-E, como representantes legales de los trabajadores de dicho centro de trabajo y Empresa.

EXPONEN

Que en la fecha y lugar indicados arriba, queda constituida la COMISIÓN DE IGUALDAD formada de forma paritaria por Empresa y Representación Legal de los Trabajadores en las personas de:

- D. Carlos Bonel Alfambra
- Dª Eveline Vervaet
- Dª Deirdre Mary Walsh
- D. Guillermo Castillo Turnes

Esta Comisión de Igualdad se regirá por el Reglamento de Funcionamiento Interno que negociarán las partes a continuación de su constitución.

Y para que así conste a todos los efectos, firman todos los integrantes de la misma a continuación.

Fdo. Carlos Bonel.
Fdo. Eveline Vervaet.
Fdo. Deirdre Mary Walsh.
Fdo. Guillermo Castillo Turnes

3.- DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

En Armilla (Granada), a 11 de octubre de 2019

REUNIDOS en las instalaciones de Sensient Fragrances. SAU

- D. Carlos Bonel Alfambra
- Dª Eveline Verbaet
- Dª Deirdre Mary Walsh
- D. Guillermo Castillo Turnes

En calidad todos ellos de miembros de la Comisión de Igualdad formada paritariamente por Empresa y Representación Legal de los Trabajadores.

DECIDEN

Tras el análisis y discusión del documento presentado por la Empresa a tal efecto, aprobar el documento de DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD en toda su extensión, documento que se anexa a continuación y que pasará a partir de ahora a formar parte del futuro PLAN DE IGUALDAD.

En la misma sesión, se establecen a continuación, a la vista del diagnóstico inicial, las áreas de actuación del futuro Plan de Igualdad, a partir de las cuales se trabajará conjuntamente en su diseño y desarrollo.

Y para que conste a los efectos oportunos, se firma en conformidad el presente documento que quedará igualmente unido al Plan de Igualdad.

Fdo. Carlos Bonel.
Fdo. Eveline Vervaet
Fdo. Deidre Mary Walsh.
Fdo. Guillermo Castillo Turnes

DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE:

- 1. Breve descripción de la Empresa y su actividad.
- 2. Convenio Colectivo de aplicación. Clasificación profesional.
- 3. Representación legal de los Trabajadores.
- 4. Definición de áreas profesionales.
- 5. Distribución cuantitativa de la plantilla por áreas y grupos profesionales.
- 6. Criterios utilizados para la realización del diagnóstico.
- 7. Incorporación a la empresa. Procesos de selección y contratación.
- 8. La formación en la Empresa.
- 9. La promoción profesional en la Empresa.
- 10. Auditoría salarial. Análisis de retribuciones.
- 11. Conciliación de vida personal, familiar y profesional. Absentismo.
- 12. Representación femenina dentro de la Empresa.
- 13. Situaciones de acoso y discriminación.
- 14. Conclusiones del diagnóstico.

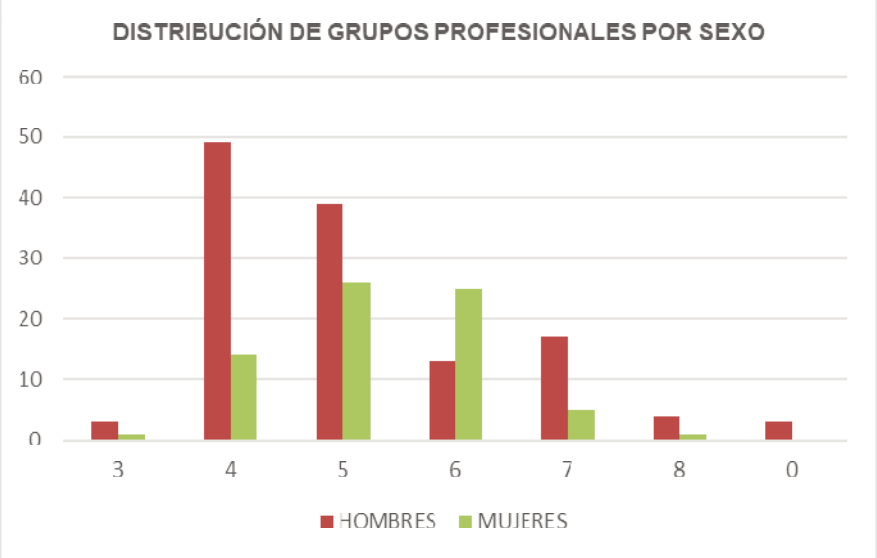
## 1.- BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA Y SU ACTIVIDAD

Sensient Fragrances S.A.U. tiene como actividad la producción y comercialización de productos químicos aromáticos, aceites esenciales y composiciones de perfumes dirigidas a fabricantes industriales de todo el mundo. Sus instalaciones sitas en 18100 Armilla (Granada), en donde radica el domicilio social de la empresa, son un complejo de cerca de 65.000 $m^2$ que incluye edificios de oficinas, laboratorios, fábrica y almacén. Las características de la fábrica (sector químico) requieren que buena parte de las actividades en la misma se realicen a la intemperie.
La producción de químicos aromáticos se lleva a cabo las veinticuatro horas del día, siete días a la semana, con dos periodos de parada técnica (en Semana Santa y en Navidades). La producción de aceites esenciales y de composición de perfumes se lleva a cabo 24 horas al día, cinco días a la semana (de lunes a viernes), al igual que la actividad en el entorno de los almacenes, oficinas y laboratorios.
La actividad se realiza también contando con la colaboración de una fábrica auxiliar en México, centros de desarrollo en París, México y Dubai, así como personal de ventas en diversas localizaciones por todo el mundo. Todo esto queda fuera del ámbito de este diagnóstico y del plan de igualdad.

## 2.- CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. Y REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

Sensient Fragrances SAU está adscrita al Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines. Dicho Convenio Colectivo, en su Capítulo IV, establece un modelo de clasificación profesional definiendo Grupos Profesionales, así como muchos otros aspectos que podrán tenerse en cuenta en la elaboración del presente diagnóstico.
La distribución de las personas trabajadoras, por género, en los distintos Grupos Profesionales establecidos en Convenio Colectivo es la siguiente:

| DISTRIBUCIÓN H/M GRUPOS PROFESIONALES | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| GRUPO PROF. | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
| **0** | 3 | | 3 | 100.00% | 0.00% |
| **3** | 3 | 1 | 4 | 75.00% | 25.00% |
| **4** | 49 | 14 | 63 | 77.78% | 22.22% |
| **5** | 39 | 26 | 65 | 60.00% | 40.00% |
| **6** | 13 | 25 | 38 | 34.21% | 65.79% |
| **7** | 17 | 5 | 22 | 77.27% | 22.73% |
| **8** | 4 | 1 | 5 | 80.00% | 20.00% |
| **TOTAL** | **128** | **72** | **200** | **64.00%** | **36.00%** |




Las mujeres quedan infrarrepresentadas en los Grupos Profesionales de mayor nivel (7, 8 y 0). Resulta remarcable, por el contrario, que siendo las mujeres un 36% de la población total, ocupen un 40% y un 65.79% de las personas de los Grupo 5 y Grupo 6.

## 3.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

Por el número de trabajadores en el centro de trabajo, corresponde la constitución de un Comité de Empresa formado por nueve miembros, cinco de ellos elegidos de entre el colegio de Técnicos y Administrativos y cuatro de ellos de entre el colegio de Especialista y No Cualificados.
En las últimas elecciones a representantes de los trabajadores (noviembre de 2017) se constituyó un Comité de Empresa con 9 componentes, dos de ellos correspondientes a la candidatura presentada por UGT y los otros 7 correspondientes a la candidatura de CC.OO. Siete eran hombres y 2 mujeres. Con posterioridad, una de las mujeres dimitió sin posibilidad de sustitución, por lo que la actual configuración del Comité de Empresa es de 7 hombres y 1 mujer.

## 4.- DEFINICIÓN DE ÁREAS PROFESIONALES

Para la elaboración del presente diagnóstico se ha optado por la creación de las siguientes áreas profesionales, que podrán servir al propósito de identificar tipologías de puestos de trabajo que, aun incluidos en Grupos Profesionales diferentes según el Convenio Colectivo, reúnen características similares, a saber:

- Administración.
- Dirección.
- Laboratorios.
- Producción.
- Técnicos.
- Ventas.

En el área profesional de “Administración” se incluye a las siguientes personas trabajadoras:

| Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO |
|---|---|---|---|
| 367370 | INMACULADA | AMATE CRUZ | M |
| 372633 | MARIZILA | ARISMENDI MELENDEZ | M |
| 367944 | MARIA ESTHER | ARTERO MORALES | M |
| 367365 | CARMEN | BARROS JIMENEZ | M |
| 370138 | JOSUE | BERNAL MONTORO | H |
| 369303 | MARTA | BERNAL MONTORO | M |
| 372587 | JORGE LUIS | BUESO NAVAS-PAREJO | H |
| 373643 | MIGUEL ANGEL | CAMPOS ALMAGRO | H |
| 370267 | ANA MARIA | CAÑADAS POYATOS | M |
| 370548 | VICTORIA | CORRAL CUTHBERT | M |
| 373637 | JUAN | CRESPO RUIZ | H |
| 372642 | ASTRID | DEBEYNE | M |
| 366771 | DEBORA | GARRIDO HERNANDEZ | M |
| 372673 | ALVARO GREGORIO | GOMEZ LOPEZ | H |
| 374056 | MARIA ASUNCION | HERVAS AVILES | M |
| 369661 | JOHANNES | HOGREBE | H |
| 373639 | MARIA CARMEN | JIMENEZ VILLANUEVA | M |
| 372659 | IRENE | LOPEZ HIGUERAS | M |
| 366832 | JACQUELINE | MAINGON CORREA | M |
| 368438 | JOSE ANTONIO | MARTIN LOPEZ | H |
| 372608 | JOSEFA | MOYANO PADILLA | M |
| 366828 | CRISTEL | NIETO RODRIGUEZ | M |
| 372660 | MARIA DEL MAR | PARADELA ALBAICETA | M |
| 370090 | MARIA DEL ROCIO | PARREÑO ROLDAN | M |
| 372559 | MARIA DELPILAR | PEREZ GALINDO | M |
| 372664 | VICTOR RAMON | PEREZ RODRIGUEZ | H |
| 366829 | FERNANDO | PEREZ SAEZ | H |
| 367825 | MARIA TERESA | PLATA RODRIGUEZ | M |
| 368209 | LETICIA | QUILES MAÑAS | M |
| 369787 | PABLO | REY MILLAN | H |
| 369818 | RITA | RIVERA | M |
| 373638 | MIGUEL | RODRIGUEZ CEBRIAN | H |
| 365393 | MARIA ISABEL | SAAVEDRA DE LA FUENTE | M |
| 369757 | AIXA | SANCHEZ CABALLERO | M |
| 372601 | FERNANDO | SANCHEZ IZQUIERDO | H |
| 372575 | INMACULADA | SANCHEZ PEREZ | M |
| 370289 | ZINEB | TAMOUI | M |
| 367786 | ANTONIA | TEJERA PEREZ | M |
| 370115 | BEATRIZ | TIRADO CARMONA | M |
| 367699 | PETRA | VAN POELJE | M |
| 363242 | EVELINE | VERVAET | M |
| 367035 | ALEKSANDRA MARIA | WALCZAK | M |
| 364404 | DEIRDRE MARY | WALSH | M |
| 371807 | YANJIE | WANG | M |
| 372632 | EMMANUELLE | WILKINSON | M |
| 368224 | Olga | Zakalyuzhna | M |

En el área profesional de “Dirección” se incluye a las siguientes personas trabajadoras:

| Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO |
|---|---|---|---|
| 369048 | LOIC | BLEUEZ | H |
| 370306 | GUILLERMO | CASTILLO TURNES | H |
| 373354 | FRANCISCO JESUS | LARGO LLORENTE | H |
| 363247 | IGNACIO | MARTIN ROIG | H |
| 372556 | DANIEL | RAMIREZ MARIN | H |
| 363246 | ANTONIO | RUIZ SANCHEZ | H |
| 374439 | MARIA DOLORES | VILA LOPEZ | M |

En el área profesional de “Laboratorios” se incluye a las siguientes personas trabajadoras:

| Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO | Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 368252 | EVA | DIAGO SAAVEDRA | M | 369188 | GLORIA | MELGUIZO BAENA | M |
| 371264 | MARIA | FAJARDO GUERRERO | M | 370642 | CRISTINA | MOLEON MOYA | M |
| 372670 | Mª ANGUSTIAS | FERNANDEZ RODRIGUEZ | M | 372655 | MIGUEL | MORENO ALAMO | H |
| 367831 | MARIA ENCARNACION | GALERA MARTINEZ | M | 366830 | MARIA JOSE | MUROS RODRIGUEZ | M |
| 367305 | LUZ MARIA | GONZALEZ GOMEZ | M | 372562 | ANA MARIA | NAVARRO ROBLES | M |
| 372597 | LUCIA | LINARES BENITEZ | M | 372605 | SUSANA | NIEVAS RODRIGUEZ | M |
| 372635 | ROCIO | LOPEZ ENDRINA | M | 372563 | MARIA ESPERANZA | ROBLES FERNANDEZ | M |
| 367368 | JOSE MIGUEL | MACIAS CARMONA | H | 372617 | BEGOÑA | SERNA JANE | M |
| 367824 | ALBERTO | MARTINEZ GALERA | H | 372677 | MARTA | TERRIBAS RUIZ | M |
| 372594 | SERGIO | MARTINEZ VERDEJO | H | 372592 | MONICA | TORRES ROJAS | M |
| 372618 | ROCIO | MARTOS GOMEZ | M | 372545 | MARIA DOLORES | VELAZQUEZ GARCIA | M |

En el área profesional de “Producción” se incluye a las siguientes personas trabajadoras:

| Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO | Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO | Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 372623 | MOISES GERARDO | ARROYO MESA | H | 372644 | JOSE | GONZALEZ IGLESIAS | H | 372606 | FRANCISCO ALBERTO | REDONDO CALLE | H |
| 372651 | CESAR | BECERRA UTRILLA | H | 372643 | JOSE MANUEL | GRANADOS IBAÑEZ | H | 372616 | FRANCISCO JAVIER | REYES MARQUEZ | H |
| 372634 | JUAN CARLOS | BENAVIDES GUTIERREZ | H | 367369 | JOSE RAMON | JIMENEZ MENDOZA | H | 372615 | RAUL | REYES PEÑA | H |
| 372539 | JUAN | BENITEZ PRIETO | H | 370060 | ANTONIO MANUEL | JIMENEZ PUERTA | H | 372674 | JUAN CARLOS | REYES QUIRANTES | H |
| 372552 | CARLOS | BONEL ALFAMBRA | H | 367828 | ENRIQUE | JIMENEZ TORICES | H | 372648 | JOSE | RODRIGUEZ BURGOS | H |
| 372581 | ROBERTO | BORREGO RABASCO | H | 368257 | JOSE MANUEL | LAREDO EXTREMERA | H | 372558 | CELESTINO | RODRIGUEZ DIAZ | H |
| 372612 | CESAR | BUENO MEDINA | H | 372645 | ANGEL CUSTODIO | LOPEZ AVILES | H | 368096 | ANTONIO | RODRIGUEZ FERNANDEZ | H |
| 368746 | FRANCISCO JAVIER | CARRASCO ROBLES | H | 372564 | LUIS FRANCISCO | LOPEZ GARCIA | H | 372589 | JOSE MIGUEL | RODRIGUEZ FERNANDEZ | H |
| 372629 | CIPRIANO | CERVERA BERMUDEZ | H | 372585 | JOAQUIN | LOPEZ HOCES | H | 372566 | RAUL | RODRIGUEZ LOPEZ | H |
| 374481 | ABRAHAM | COBOS CANO | H | 372571 | JOSE | LOPEZ PULIDO | H | 372603 | FRANCISCO JOSE | RODRIGUEZ RAMOS | H |
| 372666 | FRANCISCO JAVIER | COCA GARCIA | H | 372588 | JOSE ANTONIO | MARIN PALMA | H | 372529 | JAIME | RODRIGUEZ RUIZ | H |
| 372658 | CECILIO | CONTRERAS LOPEZ | H | 372628 | JUAN ANTONIO | MARTIN ALMENDROS | H | 372543 | JUAN JOSE | RUIZ LLORENTE | H |
| 372584 | JUAN FERNANDO | CRUZ LEON | H | 372596 | ANTONIO MANUEL | MARTIN LUZON | H | 369038 | ALEJANDRO | RUIZ MEDINA | H |
| 372524 | MANUEL | CUESTA ORTEGA | H | 372576 | RICARDO | MARTIN SANTIAGO | H | 367823 | PABLO | RUIZ SANCHEZ | H |
| 370611 | BENJAMIN | CURADO MUÑOZ | H | 372620 | ANTONIO LUIS | MARTINEZ BOLIVAR | H | 372531 | ENRIQUE | RUIZ TORRES | H |
| 372650 | RUBEN | DOMINGUEZ GUERRA | H | 372578 | LUIS FRANCISCO | MARTINEZ FERNANDEZ | H | 367830 | JUAN ANTONIO | SANCHEZ GARRIDO | H |
| 372525 | GABRIEL | DUESO RODRIGUEZ | H | 372636 | ARMANDO | MELERO MELERO | H | 372548 | ANTONIO | SANCHEZ GARRIDO | H |
| 372586 | JUAN DE DIOS | DURAN MARTIN | H | 372613 | FEDERICO | MINGORANCE MEDINA | H | 372533 | ISAAC | SANCHEZ GOMEZ | H |
| 372554 | ALFONSO | ESCOBEDO VALENZUELA | H | 372565 | FRANCISCO JOSE | MOLINA SIERRA | H | 372619 | MANUEL | SANCHEZ ORTEGA | H |
| 372622 | JAVIER | FENOLL CASTILLO | H | 372550 | FRANCISCO JOSE | MORALES CORPAS | H | 372621 | JOSE RAMON | SERRANO RUIZ | H |
| 370694 | JOSE ANDRES | FERNANDEZ GRANJA | H | 372610 | PABLO JOSE | MORON GUTIERREZ | H | 372640 | JUSTO | SORIA GUILLIN | H |
| 372595 | FRANCISCO JAVIER | FERNANDEZ TEBA | H | 372582 | SERGIO | MOYA DE LA TORRE | H | 372568 | FRANCISCO JAVIER | SPINOLA ROBLES | H |
| 370059 | FERNANDO | GALLEGO ALVAREZ | H | 372637 | FRANCISCO JAVIER | MOYA LOPEZ | H | 372627 | JOSE MIGUEL | SUAREZ VARGAS | H |
| 368745 | JESUS | GAMEZ EXPOSITO | H | 372557 | FRANCISCO | NIEVAS NIEVAS | H | 372611 | EMILIO | TIRADO MORALES | H |
| 372652 | ALEJANDRO PEDRO | GARCIA ARAGON | H | 372638 | ORLANDO | ONIEVA HERNANDEZ | H | 372569 | GREGORIO | TITOS TORICES | H |
| 372590 | FRANCISCO JAVIER | GARCIA CABELLO | H | 372625 | GABRIEL | PEREZ VILLALON | H | 372561 | JESUS | TORRES GARRIDO | H |
| 372624 | ANTONIO JESUS | GARCIA ESPIGARES | H | 372647 | OSCAR | PORTILLO DOMINGUEZ | H | 372614 | JUAN ANGEL | TRIGO BELINCHON | H |
| 372599 | ANGEL CUSTODIO | GARCIA HITA | H | 368149 | JOSE ANTONIO | PUERTO GOMEZ | H | 372560 | ANGEL LUIS | VAZQUEZ SOTO | H |
| 372526 | MIGUEL FRANCISCO | GARCIA PUERTAS | H | 372591 | JUAN BAUTISTA | RAMIREZ PALOMARES | H | 372579 | ESTEBAN JOSE | VILLALOBOS NAVARRO | H |
| 367833 | JOSE DAVID | GONZALEZ ALCARAZ | H | | | | | | | | |

En el área profesional de “Técnicos” se incluye a las siguientes personas trabadoras:

| Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO | Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 372537 | MARIA DEL PILAR | ALCAIDE ORERO | M | 364149 | TORIBIO | PEREZ PEREZ | H |
| 368081 | ISABEL | ALONSO SIERRAS | M | 369581 | BEATRIZ | PLA AGUILERA | M |
| 372538 | JULIA MARIA | AMARO AVALOS | M | 367784 | Mª JESUS | PORTILLO RIVERO | M |
| 363245 | FRANCISCO | COBOS SERRANO | H | 374078 | JONATAN | RAMOS GARCIA | H |
| 372567 | JUAN ANTONIO | DIAZ OLIVA | H | 367655 | NAZARET | RIVAS BASCON | M |
| 374350 | MELANIE LEA MARIE | GABERT | M | 372583 | RICARDO | RODRIGUEZ FERROL | H |
| 368830 | MARIE MICHELLE | IOCHUM | M | 363232 | RAUL | ROMERO MESA | H |
| 373316 | SHINGO | ISHII | H | 372667 | CATALINA | ROS ASENSIO | M |
| 365388 | MARIA DEL CARMEN | LIZANA NAVARRO | M | 372307 | NELLIG ANGES | ROUE | M |
| 372604 | EVA | MARQUEZ BLASCO | M | 364153 | JULIO | RUEDA LASTRA | H |
| 372669 | PAUL | MCGEE | H | 370641 | CECILIA FLORENCIA | RUEDA MARTINEZ | M |
| 365382 | EZEQUIEL | MOLINERO BRAVO | H | 372641 | SALVADOR | SANCHEZ SANCHEZ | H |
| 372593 | SINOE | MORENO GARCIA | H | 372544 | ROSARIO | SIERRA MORENO | M |
| 372547 | PABLO | PALACIOS MARTIN | H | | | | |

En el área profesional de “Ventas” se incluye a las siguientes personas trabajadoras:

| Nº PERSONAL | NOMBRE | APELLIDOS | SEXO |
|---|---|---|---|
| 366833 | MANUEL | DONAIRE ALLIET | H |
| 368191 | RICARDO ANGEL | ERTZE DOMINGUEZ | H |
| 363238 | JAVIER | GUTIERREZ SANTIUSTE | H |
| 366781 | CLAVDIA | GUTULEAC | M |
| 367163 | MARTA | LOPEZ PARDO | M |
| 366217 | VALERIANO | LUQUE NAVAS | H |
| 372675 | JOHANNA | PRINZ | M |
| 363239 | ABDERRAHMAN | RAHMANI ZEKARI | H |
| 369304 | CRISTINA | SALA CAMPS | M |
| 367801 | CARMEN | TOMAS VICO | M |

**5.- DISTRIBUCIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA POR ÁREAS Y GRUPOS PROFESIONALES.**

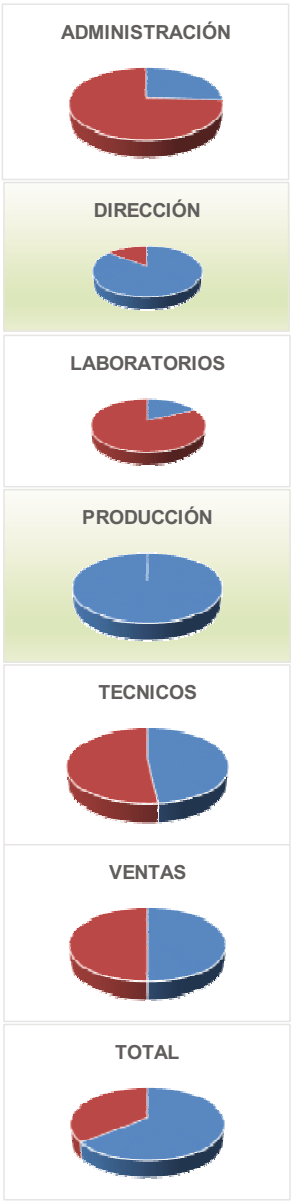
La distribución total de personas trabajadoras según estas áreas de trabajo queda establecida según el siguiente reparto:

| DISTRIBUCIÓN H/M POR AREAS DE TRABAJO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| AREAS | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
| ADMINIST | 12 | 34 | 46 | 26.09% | 73.91% |
| DIRECCIÓN | 6 | 1 | 7 | 85.71% | 14.29% |
| LABORAT | 4 | 18 | 22 | 18.18% | 81.82% |
| PRODUCCIÓN | 88 | | 88 | 100.00% | 0.00% |
| TECNICOS | 13 | 14 | 27 | 48.15% | 51.85% |
| VENTAS | 5 | 5 | 10 | 50.00% | 50.00% |
| **TOTAL** | **128** | **72** | **200** | **64.00%** | **36.00%** |

Es muy manifiesta la nula representación de las mujeres en el colectivo denominado de “Producción”, que aglutina al 44% del total de la plantilla. Asimismo, aunque con una participación simbólica (1 mujer), la mujer queda infrarrepresentada en el área de “Dirección”. La representación de la mujer en las áreas de “Técnicos” y de “Ventas” es prácticamente paritaria, y hay una masiva representación del colectivo femenino en las áreas de “Administración” y “Laboratorio”.

Combinando asimismo las “áreas de trabajo” con los “Grupos Profesionales” de Convenio:

| AREA / G.P. | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|---|---|---|
| **ADMINIST** | **12** | **34** | **46** | **26.09%** | **73.91%** |
| 3 | 3 | 1 | 4 | 75.00% | 25.00% |
| 4 | | 1 | 1 | 0.00% | 100.00% |
| 5 | 5 | 21 | 26 | 19.23% | 80.77% |
| 6 | 1 | 10 | 11 | 9.09% | 90.91% |
| 7 | 3 | | 3 | 100.00% | 0.00% |
| 8 | | 1 | 1 | 0.00% | 100.00% |
| **DIRECCIÓN** | **6** | **1** | **7** | **85.71%** | **14.29%** |
| 0 | 3 | | 3 | 100.00% | 0.00% |
| 7 | 2 | 1 | 3 | 66.67% | 33.33% |
| 8 | 1 | | 1 | 100.00% | 0.00% |
| **LABORAT** | **4** | **18** | **22** | **18.18%** | **81.82%** |
| 4 | 1 | 12 | 13 | 7.69% | 92.31% |
| 5 | 2 | 4 | 6 | 33.33% | 66.67% |
| 6 | 1 | | 1 | 100.00% | 0.00% |
| 7 | | 2 | 2 | 0.00% | 100.00% |
| **PRODUCCIÓN** | **88** | | **88** | **100.00%** | **0.00%** |
| 4 | 48 | | 48 | 100.00% | 0.00% |
| 5 | 32 | | 32 | 100.00% | 0.00% |
| 6 | 3 | | 3 | 100.00% | 0.00% |
| 7 | 4 | | 4 | 100.00% | 0.00% |
| 8 | 1 | | 1 | 100.00% | 0.00% |
| **TECNICOS** | **13** | **14** | **27** | **48.15%** | **51.85%** |
| 4 | | 1 | 1 | 0.00% | 100.00% |
| 5 | | 1 | 1 | 0.00% | 100.00% |
| 6 | 6 | 11 | 17 | 35.29% | 64.71% |
| 7 | 6 | 1 | 7 | 85.71% | 14.29% |
| 8 | 1 | | 1 | 100.00% | 0.00% |
| **VENTAS** | **5** | **5** | **10** | **50.00%** | **50.00%** |
| 6 | 2 | 4 | 6 | 33.33% | 66.67% |
| 7 | 2 | 1 | 3 | 66.67% | 33.33% |
| 8 | 1 | | 1 | 100.00% | 0.00% |
| **TOTAL TODO** | **128** | **72** | **200** | **64.00%** | **36.00%** |
| SIN PRODUC. | 40 | 72 | 112 | 35.71% | 64.29% |




Se pone nuevamente muy de manifiesto la inexistente participación de las mujeres en el colectivo de “Producción”, lo que llega a condicionar, por su importante volumen frente al total de la plantilla, la totalidad de los datos; así, eliminando el área de “Producción”, las mujeres pasarían de significar un 36% de la plantilla a significar un 64.29% de la misma.

## 6.- CRITERIOS UTILIZADOS PARA LA REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.

Para la realización de este diagnóstico se han tomado los datos correspondientes al año 2018 completo, es decir, en el caso de salarios en los que se hayan producido incrementos en el mes de abril, con o sin cobro de atrasos, se han tomado como cifras el salario total realmente percibido durante todo el año.

Han sido eliminadas las personas trabajadoras que, durante el transcurso de 2018 causaron baja, dado que cualquier actuación del futuro plan de igualdad involucrando a las mismas sería ineficiente.

Para aquéllas personas que se han incorporado durante el trascurso del año 2018 y por lo tanto no han prestado sus servicios durante la totalidad del mismo, se ha “anualizado” su situación, de forma que son consideradas a todos los efectos como el resto de empleados/as.

En el caso de situaciones de jornada reducida, bien por tipo de contrato (prejubilaciones con contratos de relevo, contratos de trabajo a tiempo parcial, reducciones de jornada en razón del derecho al cuidado de un menor, etc.), se

han considerado a estas personas trabajadoras como si estuvieran a tiempo completo, sin perjuicio de que en este diagnóstico se haga referencia posterior a los tipos de contrato existentes en Sensient.
Para la definición del contenido del diagnóstico se ha atendido a lo establecido en el "Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación".

## 7.- INCORPORACIÓN A LA EMPRESA. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

La creación de cualquier nuevo puesto de trabajo, aun temporal, requiere la previa aprobación por parte de las oficinas centrales de la corporación en Estados Unidos. Asimismo, existe una preocupación por parte de dicha corporación por la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el empleo, poniéndolo así de manifiesto en todas las descripciones de puestos de trabajo y/o en cualquier anuncio de reclutamiento.
Una vez aprobada una nueva posición, el equipo compartido de reclutadores a nivel global decide si se hace cargo de las tareas de reclutamiento o si las deriva a nivel de local de Recursos Humanos. Todas las posiciones consideras "clave" (y siempre las del área de "ventas" lo son) son asumidas por el RSS (Recruitment Shared Sevice = Sevicio Compartido de Reclutamiento) y asignadas a un reclutador que puede estar basado en cualquier lugar del mundo. Las posiciones no consideradas "clave", de ámbito normalmente doméstico en el país, son reclutadas a nivel local de Recursos Humanos. En ambos casos, tanto por parte de los reclutadores de Grupo como por parte de los reclutadores locales, se tienen en cuenta protocolos derivados de las normativas de protección de datos a nivel europeo, así como de igualdad de oportunidades.
La decisión final de cualquier contratación recae, inicialmente, en quien vaya a ser el superior inmediato de la misma (internamente denominado como "Hiring Manager"), sin perjuicio de la necesaria aprobación en determinados casos por parte del Director del área correspondiente o de la Dirección General. En los casos de personas dedicadas desde el área de ventas al contacto directo con el cliente, se requiere la aprobación explícita, tras entrevistas personales, por parte de las oficinas corporativas en Estados Unidos.
En la práctica totalidad de los casos (99%), las contrataciones son de carácter indefinido desde el primer momento, sin diferencias significativas ni por Grupos Profesionales ni por género. La actual distribución de contratos a cierre del 2018 es la siguiente:

| | GRUPO 3 | | GRUPO 4 | | GRUPO 5 | | GRUPO 6 | | GRUPO 7 | | GRUPO 8 | | GRUPO 0 | | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | | | |
| DT.TC.EVENTUAL.CIRCUST.PRODUCC | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | CONTRATOS TEMPORALES | 1.00% |
| DT.TC.INTERINIDAD | | | | 1 | | | | | | | | | | | 1 | | |
| DT.TP.JUBILACION PARCIAL | | | 1 | | 1 | | | 2 | | | | | | | 4 | CONTRATOS INDEFINIDOS | 99.00% |
| INDEF.TC.INICIAL.FOMENTO EMPL. | | | 7 | 2 | 8 | 3 | | 1 | 1 | 1 | | | | | 23 | | |
| INDEF.TC.MINUSVALIDOS | 3 | | | | | | | | | | | | | | 3 | | |
| INDEF.TC.ORDINARIO | | | 29 | 6 | 24 | 16 | 9 | 14 | 15 | 3 | 4 | 1 | 3 | | 124 | | |
| INDEF.TC.TRANSF.CONT.TEMPORAL | | | 8 | 4 | 4 | 7 | 2 | 7 | | 1 | | | | | 33 | | |
| INDEF.TC.TRANSFORMACION.FOM.EM | | | 4 | 1 | 2 | | 2 | | | | | | | | 9 | | |
| INDEF.TP.ORDINARIO | | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | 2 | | |
| TOTAL | 3 | 1 | 49 | 14 | 39 | 26 | 13 | 25 | 17 | 5 | 4 | 1 | 3 | 0 | 200 | | |

Para algunos puestos de trabajo encuadrados en los Grupos Profesionales 3, 4 o 5, la vía de entrada en la Empresa se produce en numerosas ocasiones a través de Empresas de Trabajo Temporal, es decir, el proceso de reclutamiento se basa en la valía contrastada de la persona trabajadora con anterioridad en el mismo puesto de trabajo a cubrir.

La Empresa asegura que cuando hace una petición a un proveedor de servicios de Trabajo Temporal, trasmite únicamente los requerimientos necesarios para el puesto a cubrir, no haciendo mención alguna al género de la posible persona trabajadora puesta a disposición.

Sin embargo, la realidad de los datos indica que, en lo que respecta a los trabajadores puestos a disposición en el área de producción, se mantiene la total infrarrepresentación femenina.

## 8.- LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Pueden distinguirse cinco ámbitos de formación:

- Formación proveniente de la Corporación.
- Formación en materia de Seguridad y PRL.
- Formación en materia de calidad y certificaciones.
- Formación en idiomas.
- Formaciones específicas para empleados / departamentos.

La formación proveniente de la corporación (Código de Conducta de Sensient, seguridad informática, y otros), suelen organizarse con carácter anual y afectan a todos los empleados (o, por ejemplo, a todos los usuarios de ordenador), sin discriminación de género.

La formación en materia de Seguridad y PRL, así como la formación en materia de calidad y certificaciones, al estar fuertemente orientada hacia las personas incluidas en el área de producción, se ve muy afectada por el hecho de que aquí todos son hombres, con lo cual la formación es recibida fundamentalmente por hombres.

Con respecto a las clases de idiomas, seis personas reciben clases de español subvencionadas por Sensient (cuatro hombres = 67%; dos mujeres = 33%), en línea con el reparto total de la población.

Las clases de idioma inglés, son actualmente seguidas por 41 personas, de las cuales 30 son mujeres (73.17%) y 11 son hombres (26.83%), lo cual contrasta con el porcentaje de distribución del total de la plantilla por géneros, pero se ajusta bastante más a la misma si se excluyen a las personas del área de producción, que actualmente no son beneficiarias de esta formación.

Las formaciones específicas para empleados o departamentos son minoritarias y no se percibe ningún atisbo de discriminación por sexo en cuanto a qué personas se vean beneficiadas por las mismas.

## 9.- LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA

Salvo excepciones, las opciones de promociones profesionales en el seno de la Empresa que afecten a personas trabajadoras de los grupos 3, 4 o 5 son publicadas de forma abierta permitiéndose optar a las mismas a cualquier persona trabajadora, sin hacer mención a su género y sin que entre los criterios de selección se utilice dicha variable como elemento de ponderación.

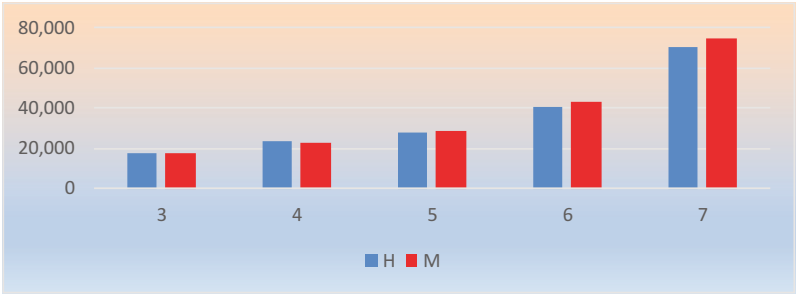
Las promociones profesionales que sitúan a las personas trabajadoras en grupos profesionales 6, 7, 8 y/o 0 son realizadas de manera nominal por la Empresa, dado que se trata de puestos que requieren la confianza de la Dirección. Los criterios mediante los que estas promociones se llevan a cabo no están explicitados de forma escrita ni son conocidos por el conjunto de las personas trabajadoras. En cualquier caso, los resultados de estos movimientos se traducen en la realidad, en donde resulta fácil acceder a las mujeres a posiciones de Grupo 6 (de hecho, éstas son ocupadas por un 65.79% de mujeres, cuando éstas son únicamente el 36% del total de personas trabajadoras), y, por el contrario, en puestos de menor o de mayor nivel (Grupos 3 y 4 o Grupos 7, 8 y 0), el porcentaje de menores es inferior al porcentaje de mujeres en el total de la plantilla, llegando a ser nulo en el Grupo 0.

## 10.- AUDITORÍA SALARIAL. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES.

Para el análisis en este diagnóstico se han tenido en cuenta retribuciones correspondientes a los Grupos 3 a 7, ambos incluidos, ignorándose lo correspondiente a Grupos 8 y 0 dado que todos ellos son puestos de confianza sobre los que poca o ninguna influencia podría tener ninguna medida desde un futuro plan de igualdad.

La situación con respecto a salarios brutos fijos del total de personas trabajadoras, teniendo en cuenta el promedio salarial de cada grupo profesional y su distinción por género es la siguiente:

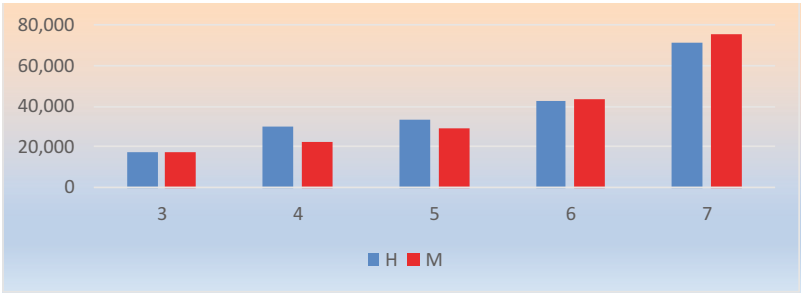
| TOTAL SALARIO FIJO ANUAL | | | |
|---|---|---|---|
| G.P. | H | M | TOT |
| 3 | 17,483 | 17,482 | 17,483 |
| 4 | 23,759 | 22,378 | 23,452 |
| 5 | 27,464 | 28,511 | 27,883 |
| 6 | 40,852 | 42,980 | 42,252 |
| 7 | 70,117 | 74,933 | 71,212 |
| TOTAL | 33,147 | 35,510 | 34,021 |




No se aprecia a primera vista ningún indicio de discriminación salarial por razón de género.

No obstante, si en vez de a la retribución salarial fija, se hiciera referencia a la retribución salarial total de las personas trabajadoras, este mismo cuadro quedaría así:

| TOTAL SALARIO ANUAL | | | |
|---|---|---|---|
| G.P. | H | M | TOT |
| 3 | 17,483 | 17,482 | 17,483 |
| 4 | 30,105 | 22,718 | 28,464 |
| 5 | 33,757 | 29,098 | 31,893 |
| 6 | 42,720 | 43,136 | 42,994 |
| 7 | 71,244 | 75,098 | 72,120 |
| TOTAL | 38,104 | 35,859 | 37,274 |




En donde, ahora sí, existe una diferencia entre las percepciones totales de hombres y mujeres.
Este efecto, que ningún caso se acerca a diferencias superiores al 25%, se explica por la naturaleza de los diferentes conceptos retributivos adicionales al salario fijo, que son:

| | ANTIGÜEDAD | | PLUS DISPONIB. | | PLUS BOMBEROS | | PLUS PQA | | PLUS PROD. PERF. | | PLUS PROD. PERF. | | PLUS ESP. M/T | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| G.P. | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 226 | 131 | | 1,015 | 331 | | 5,155 | | 1,207 | | 105 | | 182 | |
| 5 | 400 | 184 | 183 | | 345 | | 4,641 | | 818 | | 77 | | 559 | |
| 6 | 402 | 279 | 3,460 | | | | | | | | | | | |
| 7 | 689 | 275 | 1,458 | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 359 | 206 | 1,236 | 185 | 275 | | 4,305 | | 807 | | 65 | | 220 | |

| | NOCTURNIDAD | | PLUS. SUP. CAT. | | PLUS 5º TURNO | | ACUERD. COMITÉ | | GRATIF. EXTRA. | | CONSEJ. SEG. | | PROLONG. JORN. | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| G.P. | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 814 | | 78 | | 410 | | 1,350 | | | | | | 362 | 354 |
| 5 | 914 | | | 25 | 400 | | 1,519 | | 695 | 357 | 288 | | 419 | 796 |
| 6 | | | 165 | | | | | | | | | | 1,319 | |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 764 | | 56 | 15 | 341 | | 1,291 | | 232 | 227 | 76 | 0 | 376 | 535 |

Muchos de estos conceptos, como puede apreciarse, sólo son percibidos por hombres (Plus Bomberos, Plus PQA, Plus Producción Perfumería, Plus especial M/T, Nocturnidad, Plus 5º Turno), y no es así en función de una discriminación salarial en contra de las mujeres sino por el simple hecho de ser conceptos retributivos vinculados exclusivamente al área de producción, en donde la representación femenina es nula.

## 11.- CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL. ABSENTISMO.

El centro de trabajo tiene implantadas, además de las reconocidas por Ley y su permanente actualización, para las personas no vinculadas al área de producción, una flexibilidad horaria que se acuerda cada año en el calendario laboral, en donde los horarios de entrada y de salida tienen una horquilla de hora y media, sin que se requiera dentro de la misma ningún tipo de explicación. Esta flexibilidad horaria se aplica sin distinción alguna de género a la totalidad de la plantilla (excepto a las personas trabajadoras que desempeñan sus funciones en turnos de trabajo consecutivos, lo que no sería viable por esta misma razón).
Haciendo un análisis del absentismo de la plantilla, para detectar posibles indicios de mayor o menor absentismo en alguno de los géneros, la situación es la siguiente:

| TOTAL DÍAS ABSENTISMO POR GÉNERO (Nº de bajas 2018) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | TOT | %H | %M | TOT |
| Accidente laboral | 3 | | 3 | 3.80% | 0.00% | 3.80% |
| ANL (Accidente No Laboral) | 3 | 3 | 6 | 3.80% | 3.80% | 7.59% |
| EC ( Enfermedad Comun) | 47 | 23 | 70 | 59.49% | 29.11% | 88.61% |
| **TOT** | **53** | **26** | **79** | **67.09%** | **32.91%** | **100.00%** |

El porcentaje de absentismo por género, entendido como número total de bajas, es prácticamente idéntico al porcentaje de géneros en la plantilla: mujeres, 36% de la plantilla y 32.91% del absentismo; hombres, 64% de la plantilla y 67.09% del absentismo.
Profundizando más en dichos datos, haciendo referencia no al número de bajas, sino también a la duración de dichas bajas, los datos nos dicen lo siguiente:

| TOTAL DÍAS ABSENTISMO POR GÉNERO (Nº total días de baja 2018) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | TOT | %H | %M | TOT |
| Accidente laboral | 96 | | 96 | 4.13% | 0.00% | 4.13% |
| ANL (Accidente No Laboral) | 76 | 107 | 183 | 3.27% | 4.61% | 7.88% |
| EC ( Enfermedad Comun) | 1,403 | 641 | 2,044 | 60.40% | 27.59% | 87.99% |
| **TOT** | **1,575** | **748** | **2,323** | **67.80%** | **32.20%** | **100.00%** |

Es decir, se repite el mismo patrón que en los datos anteriores, sin que se pueda apreciar un mayor absentismo por parte del género femenino que hiciera presuponer como posible causa mayores obligaciones extraprofesionales.

## 12.- REPRESENTACIÓN FEMENINA DENTRO DE LA EMPRESA

Con excepción de lo ya señalado en varias ocasiones de la nula presencia femenina en los puestos de trabajo directamente vinculados al área de producción, la mujer está representada de manera significativa en todos los Grupos Profesionales y en todas las áreas de trabajo (ver punto "5.- Distribución cuantitativa de la plantilla por áreas y grupos profesionales" de este mismo diagnóstico).
La presencia de la mujer en las áreas de Administración y de Laboratorios es masiva, ocupando las mismas más del 50% de los puestos de trabajo, a pesar de ser en su conjunto sobre el total tan sólo el 36%.
Asimismo, la representación de las mujeres se presenta paritaria en casi todos los tramos de edad y de antigüedad (ver datos a continuación):

| ANTIGÜEDADES | | | |
|---|---|---|---|
| AREA / G.P. | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| **ADMINIST** | **6.94** | **8.31** | **7.95** |
| 3 | 0.67 | 0.67 | 0.67 |
| 4 | | 2.17 | 2.17 |
| 5 | 9.84 | 7.40 | 7.87 |
| 6 | 7.33 | 9.74 | 9.52 |
| 7 | 8.25 | | 8.25 |
| 8 | | 26.85 | 26.85 |
| **DIRECCIÓN** | **10.58** | **0.08** | **8.83** |
| 0 | 11.45 | | 11.45 |
| 7 | 14.76 | 0.08 | 9.86 |
| 8 | 0.50 | | 0.50 |
| **LABORAT** | **9.60** | **12.21** | **11.73** |
| 4 | 5.66 | 8.69 | 8.46 |
| 5 | 11.97 | 20.74 | 17.82 |
| 6 | 8.80 | | 8.80 |
| 7 | | 16.20 | 16.20 |
| **PRODUCCIÓN** | **16.80** | | **16.80** |
| 4 | 13.53 | | 13.53 |
| 5 | 21.87 | | 21.87 |
| 6 | 13.25 | | 13.25 |
| 7 | 20.95 | | 20.95 |
| 8 | 6.18 | | 6.18 |
| **TECNICOS** | **19.12** | **13.37** | **16.25** |
| 0 | 27.10 | | 27.10 |
| 4 | | 2.94 | 2.94 |
| 5 | | 1.50 | 1.50 |
| 6 | 19.54 | 16.01 | 17.26 |
| 7 | 17.28 | 6.68 | 15.76 |
| 8 | 19.68 | | 19.68 |
| **VENTAS** | **14.58** | **4.57** | **9.58** |
| 6 | 3.75 | 5.47 | 4.90 |
| 7 | 25.10 | 1.00 | 17.07 |
| 8 | 15.17 | | 15.17 |
| **TOTAL** | **15.58** | **9.89** | **13.53** |

| EDADES | | | |
|---|---|---|---|
| AREA / G.P. | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| **ADMINIST** | **41.57** | **41.04** | **41.18** |
| 3 | 41.12 | 52.04 | 43.85 |
| 4 | | 35.91 | 35.91 |
| 5 | 42.22 | 38.90 | 39.54 |
| 6 | 35.30 | 43.37 | 42.64 |
| 7 | 43.02 | | 43.02 |
| 8 | | 56.82 | 56.82 |
| **DIRECCIÓN** | **49.71** | **44.71** | **48.87** |
| 0 | 47.70 | | 47.70 |
| 7 | 51.93 | 44.71 | 49.52 |
| 8 | 49.28 | | 49.28 |
| **LABORAT** | **38.26** | **39.57** | **39.33** |
| 4 | 32.02 | 36.90 | 36.52 |
| 5 | 42.05 | 43.38 | 42.94 |
| 6 | 36.92 | | 36.92 |
| 7 | | 48.02 | 48.02 |
| **PRODUCCIÓN** | **45.38** | **0.00** | **45.38** |
| 4 | 44.27 | 0.00 | 44.27 |
| 5 | 47.02 | 0.00 | 47.02 |
| 6 | 40.71 | 0.00 | 40.71 |
| 7 | 45.75 | 0.00 | 45.75 |
| 8 | 58.55 | 0.00 | 58.55 |
| **TECNICOS** | **51.27** | **40.10** | **45.69** |
| 0 | 65.39 | | 65.39 |
| 4 | | 26.95 | 26.95 |
| 5 | | 27.33 | 27.33 |
| 6 | 45.97 | 43.01 | 44.06 |
| 7 | 53.20 | 33.98 | 50.45 |
| 8 | 57.40 | | 57.40 |
| **VENTAS** | **48.49** | **38.51** | **43.50** |
| 6 | 43.50 | 38.42 | 40.11 |
| 7 | 57.83 | 38.90 | 51.52 |
| 8 | 39.80 | | 39.80 |
| **TOTAL** | | | |

13.- SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

No constan durante 2018 ningún tipo de denuncias, ni a nivel de sus respectivos Directores, ni a nivel de Corporación (existiendo mecanismos para ello) relativos a situaciones de acoso sexual ni de acoso por razón de género.

No hay un procedimiento claro ni una definición exhaustiva de qué puede considerarse una situación de acoso ni de los mecanismos reales que una persona afectada puede tener a su disposición para enfrentarse a estas situaciones.

Existen en la plantilla al menos tres casos de personas trabajadoras que han manifestado abiertamente su no heterosexualidad sin que esto les haya ocasionado ninguna situación discriminatoria.

Es también cierto que en ocasiones el lenguaje utilizado por algunas personas trabajadoras es poco inclusivo, arrastrando rasgos masculinizantes.

Asimismo, en casos contados, y por parte de personas cuya intencionalidad queda fuera de sospecha, pueden darse conductas verbales (que no pasan de ahí) que, ante algunas personas que no puedan estar acostumbradas, pueden resultar algo intimidatorias.

14.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A la vista de todo lo anterior, podemos concluir que, aunque haya puntos de mejora sobre los que un Plan de Igualdad pueda incidir, no existe actualmente en Sensient una situación de discriminación de la mujer.

El principal desajuste en materia de igualdad radica en la nula presencia de mujeres en el área productiva. Esto no resulta a priori de fácil solución ni inmediato en el tiempo.

La mujer, representada en todos los ámbitos de la empresa, sí puede quedar infrarrepresentada en posiciones de confianza en el ámbito de Dirección (sólo una persona con rango de Directora).

Los datos salariales indican la no discriminación salarial de la mujer, salvo en la percepción de conceptos salariales directamente ligados al área de producción.

Si bien la situación no resulta a priori crítica, sí se echa en falta una cultura de igualdad más oficializada que cabría poner por escrito.

4.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

SENSIENT FRAGRANCES S.A.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un pilar estratégico de nuestros principios corporativos y de nuestra política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal y profesional, asumimos el principio de igualdad de oportunidades, derechos y deberes entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Firmado. D. Guillermo Castillo Turnes

Director de Recursos Humanos

5.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de Sensient Fragrances, S.A.U. está formada paritariamente por cuatro miembros, dos de ellos representantes de la Empresa, y dos de ellos representantes legales de los trabajadores. Cualquiera de las partes indicadas podrá cambiar en cualquier momento las personas asignadas a esta Comisión de Igualdad mediante comunicación formal al resto de integrantes por parte de la Empresa o del Comité de Empresa, respectivamente. La renuncia, por cualquier motivo, de uno de los miembros de la comisión de igualdad requerirá el nombramiento de un nuevo miembro en un plazo no superior a quince días.

La Comisión de Igualdad tiene como finalidad la elaboración negociada de un diagnóstico de la situación de la Empresa, la elaboración de un Plan de Igualdad y el seguimiento periódico de las acciones que en él se concreten, así como las actualizaciones que resulten necesarias.

Cualquier actuación o decisión tomada en el seno de la Comisión de Igualdad deberá contar al menos con la presencia de tres de los integrantes de la misma y contar con la mayoría absoluta de los mismos.

La Comisión se reunirá, durante la fase de negociación del diagnóstico y del Plan de Igualdad, con la frecuencia que se considere necesaria, y una vez elaborado y registrado el Plan de Igualdad, al menos con una periodicidad semestral. En cada reunión se establecerá la fecha y hora de la siguiente reunión ordinaria.

La Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de dos de sus miembros en cualquier momento, con un preaviso mínimo de cinco días.

A las reuniones de la Comisión de Igualdad podrán asistir otras personas invitadas siempre que se estime

que su aportación pueda ser relevante, con voz, pero sin voto, previa propuesta de alguna de las partes y con la aprobación previa por parte de todos los miembros de la Comisión.

Todas las reuniones de la Comisión de Igualdad se celebrarán siempre en el centro de trabajo de Armilla y en horario y tiempo de trabajo de todos sus integrantes.

Todos los asuntos que se traten en las reuniones de la Comisión de Igualdad serán considerados totalmente confidenciales, y salvo que se establezca específicamente su divulgación al exterior y el modo en cómo deba llevarse ésta a cabo, serán considerados como secreto profesional.

Se levantará acta por parte de la Empresa de todos los contenidos y principales acuerdos alcanzados en cada reunión de la Comisión de Igualdad. Un borrador de dicha acta será propuesto en un plazo no superior a una semana tras cada reunión y deberá ser firmado por todos los integrantes de la Comisión que acudieran a la misma.

Cualquier cambio que afecte en un futuro al presente Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Igualdad deberá ser aprobado por escrito y firmado por los cuatro componentes de esta Comisión.

6.- ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A la vista de los datos y conclusiones extraídas en el diagnóstico inicial del plan, se establecen las siguientes áreas de actuación del mismo, considerándose todas ellas de idéntica prioridad:

- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- INCORPORACIÓN A LAS EMPRESAS
- EQUIDAD RETRIBUTIVA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
- PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

Se persigue que el conjunto de SENSIENT FRAGRANCES SAU integre el Plan de Igualdad como estrategia de optimización de sus recursos humanos, dando a la igualdad entre trabajadoras y trabajadores un valor central en las políticas de la organización empresarial.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Se encuadrarán dentro de este apartado todas las medidas y acciones destinadas a conseguir el apoyo e implicación de Directivos y resto de empleados en el Plan de Igualdad, vencer resistencias internas y gestionar el cambio, así como gestionar la comunicación ascendente y descendente de los valores y conductas acordes con los principios del Plan.

Se fomentará especialmente el conocimiento por parte de todos los empleados de la existencia del Plan de Igualdad y de los principios y valores que en él se contienen. Se pretende la co-participación de todos los empleados en el Plan, cobrando consciencia de los beneficios que conlleva su aplicación para todas y cada una de las personas que componen Sensient Fragrances SAU.

Se dará especial relevancia a la participación de los representantes de los trabajadores para la difusión de estos principios, así como para la aportación, por su parte, de todo tipo de información y sugerencias encaminadas a la mejora de las condiciones laborales de la plantilla por ellos representada. Se valorarán especialmente todo tipo de medidas o acciones especiales adecuadas a la realidad de cada centro de trabajo.

Se prestará especial atención a la difusión de los logros y resultados positivos conseguidos mediante las acciones llevadas a cabo.

Se revisarán cuantos documentos y publicaciones existan en el ámbito de Sensient Fragrances SAU para promover la utilización de imágenes trasmisoras de modelos y de un lenguaje no sexistas, fomentando la visibilización de las aportaciones del colectivo de mujeres. Esto implica la clara definición de los mensajes transmitidos, la inclusión y visibilización de ambos sexos, la igual valoración de mujeres y de hombres y la posibilidad de que todas las personas puedan manifestarse libremente.

Se velará para asegurar que toda la información llegue de igual forma a hombres y a mujeres.

ACCIONES DE ESTA ÁREA:

- Publicación en tablones de anuncios de la Empresa de los componentes de la comisión de igualdad, así como de cualquier variación de los mismos.
- Publicación en tablones de anuncios de las actas de reunión periódicas y/o extraordinarias de la comisión de igualdad.
- Apertura de un canal de comunicación ascendente para que cualquier persona trabajadora pueda hacer llegar comentarios, sugerencias o denuncias a la comisión de igualdad.
- Búsqueda y promoción de una sesión formativa relativa a la utilización del lenguaje inclusivo para los miembros de la comisión de igualdad, extendible a otros miembros de la Empresa con responsabilidades sobre áreas de comunicación interna o externa.

ÁREA DE INCORPORACIÓN A LA EMPRESA

Se incluirán en este apartado todas las medidas y acciones destinadas a conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres de nueva incorporación en todos y cada uno de los departamentos y puestos de trabajo.

Se velará especialmente por definir y llevar a cabo procesos de reclutamiento basados únicamente en el mérito y en la experiencia anterior, si procede, basándose la selección en competencias laborales técnicas, aptitudinales y actitudinales independientes de la pertenencia a uno u otro género, así como en el rechazo a todo prejuicio fundamentado en estereotipos discriminatorios. Se eliminarán en los procesos de selección cualquier tipo de pregunta encaminado a conocer aspectos personales y de la vida privada ajenos al puesto de trabajo a cubrir.

Se revisarán y corregirán cualquier tipo de práctica de contratación que atente contra la igualdad de oportunidades y condiciones entre mujeres y hombres.

Se promoverán, dentro de la legalidad vigente, acciones de discriminación positiva en la incorporación de nuevos empleados para reestablecer el equilibrio

entre géneros en aquéllos departamentos y puestos de trabajo que cuenten con diferente representación y/o condiciones laborales entre mujeres y hombres.

ACCIONES DE ESTA ÁREA:

- Eliminación inmediata en cualquier oferta de empleo promovida por Sensient Fragrancias SAU de cualquier referencia a la preferencia de candidaturas por género. Esta medida se extiende a cualquier otra circunstancia que pueda resultar discriminatoria.

- Previo al inicio de cualquier proceso de reclutamiento, el área de Recursos Humanos realizará una acción formativa dirigida a la persona responsable de contratación (hiring manager) informándole del tipo de preguntas que, por poder ser discriminatorias, deben quedar totalmente excluidas en una entrevista de trabajo.

- Revisión anual del resultado de todos los procesos de reclutamiento habidos en la Empresa para validar la paridad de representación por género de las candidaturas finalmente contratadas.

ÁREA DE EQUIDAD RETRIBUTIVA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se encuadrarán en este apartado todas las medidas y acciones destinadas a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a lo largo de su vida profesional en Sensient Fragrances SAU, velando especialmente por:

- El mantenimiento de una política retributiva transparente, salarial y extra salarial, basada en la aportación de cada empleado mediante su trabajo, con independencia de su género.

- El acceso igualitario para mujeres y hombres a las oportunidades de formación y/o de promoción dentro de la empresa, estableciéndose, si cabe, la adopción de medidas de discriminación positiva para lograr el equilibrio y la equidad de géneros en cada departamento.

- La adopción de un sistema de clasificación y valoración de puestos de trabajo carente de elementos fundamentados en diferencias de género.

- La eliminación de barreras "invisibles" así como todo tipo de prejuicios y dificultades que disminuyan las oportunidades de desarrollo laboral en condiciones de igualdad para uno u otro género.

- Contribuir a la eliminación de la asignación social de roles de género que estereotipan obligaciones de cuidado de familiares dependientes en el colectivo de mujeres.

- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y para los hombres.

- Combatir cualquier tipo de discriminación múltiple, sobre todo la dirigida a mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.

ACCIONES DE ESTA ÁREA:

- Vigilar anualmente que permanezca la inexistencia de diferencias retributivas por grupos profesionales en razón de género.

- A largo plazo, y en la medida en que sea posible, promover la progresiva reducción de la discriminación horizontal en razón de género, esto es, promover la progresiva incorporación de la mujer a las áreas de producción y almacenes.

- Vigilancia activa por parte de la comisión de igualdad en cuanto a promociones internas para que éstas queden basadas en criterios objetivos en donde no tenga cabida la discriminación en función del género y se dé a todos los empleados, a igualdad de condiciones, igualdad de oportunidades de desarrollo.

- Eliminación de cualquier comunicación por parte de la Empresa que soporte o fomente cualquier estereotipo de funciones en función del género de la persona trabajadora.

- Fomento de la denominación a-genérica de los puestos de trabajo existentes en la Empresa.

ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Se encuadrarán en este apartado todas las medidas y acciones destinadas a conseguir un adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los empleados y, con carácter específico:

- Fomentar medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que permitan compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y domésticas, así como facilitar la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo con independencia de su género.

- La promoción por parte de la empresa de servicios y beneficios sociales que permitan mejorar las condiciones de los trabajadores fuera del ámbito laboral.

- Introducir formas compatibles de flexibilización del tiempo de trabajo así como medidas de flexibilización de la relación laboral y del lugar de trabajo que persigan la reducción del absentismo laboral y el incremento de la motivación de la plantilla.

- No promover la adicción al trabajo ni reforzar el exceso del horario establecido, considerándolo símbolo de menor eficiencia y de escaso aprovechamiento del tiempo en lugar de suponer el presentismo como índice de mayor rendimiento y dedicación.

ACCIONES DE ESTA ÁREA:

- Mantenimiento en sucesivos calendarios laborales de la Empresa del horario flexible de entrada y de salida.

- Limitación de realización de horas extraordinarias a lo excepcionalmente necesario, siempre dentro de lo establecido por Ley.

- En aquellos casos que sea posible, fomento del teletrabajo o de la libertad de presencia física en el centro de trabajo.

ÁREA DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

Se encuadrarán dentro de este apartado todas las medidas y acciones destinadas a eliminar el menoscabo de cualquier empleado y en especial a la erradicación de situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Se entenderá por acoso cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará comportamiento de acoso tanto si es técnico (independiente de que sea considerado como

tal por el acosado) o declarado (denunciado como tal acoso por el afectado) e incrementará su gravedad si se produce de forma repetitiva o prolongada en el tiempo hacia una misma o hacia diferentes personas.

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, con independencia de que persiga o no un fin sexual y de que se base en la pertenencia a un género u orientación sexual o en el ejercicio de alguno de los derechos laborales previstos por la Ley para propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La empresa diseñará y habilitará un protocolo de actuación práctico para combatir el acoso en el trabajo que deberá difundirse y ser conocido por todos los empleados y empleadas y que contendrá la definición de acoso, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras, garantizando el carácter de urgencia y confidencialidad de los procesos denunciados así como el respeto y prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Se fomentarán las campañas de información y de sensibilización de la plantilla sobre el acoso en el trabajo.

ACCIONES DE ESTA ÁREA:

- Elaboración en un plazo máximo de 6 meses, de un protocolo de actuación ante casos de acoso, más allá de lo establecido en el Código de Conducta, que clarifique y haga accesibles los canales de denuncia y prevención, las personas asignadas de las necesarias investigaciones y las medidas de protección de las personas trabajadoras ante este tipo de situaciones.

- Divulgación e información de dicho protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el conjunto de la plantilla.

7.- LEGISLACIÓN APLICABLE AL PLAN DE IGUALDAD

Constitución Española:

Artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Artículo 35: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 4.2.: "En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español."

Artículo 28: "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo e ninguno de los elementos o condiciones de aquélla."

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2000, de 4 de agosto):

Artículo 8. Infracciones muy graves. "Son infracciones muy graves (...) 12.- Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13.- No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación."

Artículo 16. Infracciones muy graves: "Son infracciones muy graves (...) 16.- Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado."

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA:

- Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en materia de seguridad social.

- Directiva 86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección a la maternidad.

- Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la seguridad social.

- Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

- Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

8.- SEGUIMIENTO Y MANTENIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El desarrollo del Plan de Igualdad se concretará en "Acciones" cuya puesta en marcha será decidida en las reuniones de la Comisión Permanente de Igualdad. Dicha Comisión velará igualmente por el seguimiento del cumplimiento de las mismas, por la valoración de la eficacia de éstas de acuerdo con el objetivo propuesto y de la corrección de las mismas en el caso de que no se dirijan hacia los objetivos deseados.

Toda "Acción" debe quedar reflejada por escrito tanto en su origen como en su desarrollo, quedando claro en su planificación los siguientes aspectos:

- Quién o quiénes van a ser las personas responsables de su puesta en marcha.
- A quién va dirigida.
- Qué objetivo satisface dentro de las áreas de actuación del Plan.
- Qué métodos se van a utilizar.
- Qué recursos se requieren.
- Qué calendario de ejecución tendrá.
- Cómo se medirá su cumplimiento (indicadores concretos de progreso).

Con carácter trianual en el mes de marzo, a partir del registro de la primera versión del plan, y tomando siempre datos de la plantilla a cierre del mes de diciembre del año anterior, se llevará a cabo una "Acción" especial de revisión del diagnóstico inicial actualizando todas las cifras que en él se contienen. Se guardarán los datos correspondientes a ejercicios anteriores para asegurar la trazabilidad de los mismos y con el fin de poder elaborar análisis comparativos de evolución. La responsabilidad de la actualización de los datos del diagnóstico inicial es de la Dirección de Recursos Humanos.

Con carácter quinquenal se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la totalidad del Plan de Igualdad, haciendo especial hincapié en el análisis de puntos fuertes y débiles de cada acción, en el rediseño o corrección de acciones en marcha, en la definición de nuevas acciones y programas y en la comunicación a la Organización de las acciones exitosas y de los avances del Plan.

El Plan de Igualdad tiene vocación de perpetuidad, persiguiendo de manera continua la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en el trabajo. Se mantendrá en el tiempo con un carácter colectivo (afecta a todas las personas de la Organización), flexible (ha de irse adaptando a la realidad y a las características propias de cada momento), integral (incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres), dinámico y sistemático (va adecuándose a cada momento y se estructura de una manera organizada) y finalista (la mejora continua de las condiciones de igualdad efectiva entre los géneros).

En Armilla (Granada), a 19 de febrero de 2020

REUNIDOS en las instalaciones de Sensient Fragrances SAU

- D. Carlos Bonel Alfambra
- Dª Eveline Vervaet
- Dª Deirdre Mary Walsh
- D. Guillermo Castillo Turnes

En calidad todos ellos de miembros de la Comisión de Igualdad formada paritariamente por Empresa y Representación Legal de los Trabajadores.

DECIDEN

Tras el análisis y discusión del documento presentado por la Empresa a tal efecto, aprobar el documento inicial de PLAN DE IGUALDAD. Este documento podrá ser perfeccionado, complementado o alterado parcial o totalmente cuantas veces sea necesario en aras del mejor cumplimiento de su objetivo a instancias de lo debatido y acordado periódicamente en las reuniones de la Comisión de Igualdad.

Se delega en la representación de la Empresa el registro del mismo ante la Autoridad.

Y para que conste a los efectos oportunos, se firma en conformidad el presente documento que quedará igualmente unido al Plan de Igualdad.

Fdo. Carlos Bonel
Fdo. Eveline Vervaet
Fdo. Deidre Mary Walsh
Fdo. Guillermo Castillo Turnes

NÚMERO 1.272

## AYUNTAMIENTO DE DÍLAR (Granada)

*Ordenanza de la protección sonora y vibraciones*

EDICTO

D. José Ramón Jiménez Domínguez, Alcalde del Ayuntamiento de Dílar (Granada)

HACE SABER:

PRIMERO.- Que no habiéndose presentado reclamación alguna contra el acuerdo de aprobación inicial de la ordenanza municipal, de carácter general, reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones del Ayuntamiento de Dílar, adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 20 de diciembre de 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el citado acuerdo se entiende definitivamente adoptado.

SEGUNDO.- Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se publica a continuación, en su parte dispositiva y en anexos adjuntos, el acuerdo de aprobación inicial de la ordenanza municipal, de carácter general, reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones del Ayuntamiento de Dílar, adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 20 de diciembre de 2019, el cual se entiende definitivamente adoptado, así como el texto íntegro de la citada ordenanza.

TERCERO.- Contra la elevación a definitivo del referido acuerdo, que pone fin a la vía administrativa y sin perjuicio de su inmediata efectividad y ejecutividad, cabe la interposición de recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1.b) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Dílar, 11 de marzo de 2020.-El Alcalde, fdo.: José Ramón Jiménez Domínguez.

ANEXO I

ACUERDO DE APROBACIÓN INICIAL DE LA ORDENANZA REGULADORA DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA CONTAMINACIÓN SONORA Y VIBRACIONES,

ELEVADO A DEFINITIVO

"PUNTO Nº 6.- ORDENANZA GENERAL REGULADORA DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA CONTAMINACIÓN SONORA Y VIBRACIONES.

Se da lectura a la Propuesta de la Alcaldía de fecha 19 de noviembre de 2019, relativa a la ordenanza general reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones, que literalmente se transcribe a continuación:

"PROPUESTA DE LA ALCALDÍA

D. José Ramón Jiménez Domínguez, en calidad de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Dílar se dirige a la Corporación Municipal de Dílar para exponer lo siguiente:

Considerándose del máximo interés para este Municipio la aprobación de una Ordenanza Municipal que regule el problema de la contaminación acústica con el objeto de proteger el medio ambiente y la salud pública, al producir el ruido daños que pueden oscilar desde la generación de simples molestias hasta llegar a suponer un riesgo grave para la salud de las personas y para el medio ambiente en general, así como para proteger el derecho a la intimidad, completando lo dispuesto en las leyes y reglamentos vigentes sobre la materia.

Considerando que, por Providencia de Alcaldía de fecha 25 de septiembre de 2019, se solicitó que por los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento se emitiera informe de en relación con el procedimiento y la Legislación aplicable para aprobar la Ordenanza municipal reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones.

Considerando dicho informe fue emitido en fecha 25 de septiembre de 2019.

Considerando que, de conformidad con lo establecido en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por Providencia de Alcaldía, de fecha 27 de Septiembre de 2019, se disponía la publicación en el Portal Web del Ayuntamiento de Consulta Pública para recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas, a la vez que, tras la realización del citado trámite de consulta previa, por los servicios municipales correspondientes se redactara el proyecto de ordenanza.

Considerando que durante el plazo de consulta pública previa efectuada a través del Portal Web de este Ayuntamiento, que ha transcurrido desde el día 3 de octubre de 2019 hasta el día 16 de octubre de 2019, ambos incluidos, no se ha presentado ninguna opinión, sugerencia o solicitud al respecto.

Visto el Proyecto de Ordenanza municipal reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones, que consta en el expediente, que ha sido elaborado por los servicios municipales sobre la base de la Ordenanza Tipo Provincial de protección contra la contaminación sonora y vibraciones.

Visto el Informe de fecha 25 de septiembre de 2019, emitido por los servicios Jurídicos del Ayuntamiento, obrante en el expediente de este asunto.

Realizada la tramitación legalmente establecida y visto el Informe jurídico obrante en el expediente, en virtud de los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se propone al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones en los términos que consta en el expediente.

SEGUNDO. Someter dicha Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, mediante publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de 30 días hábiles, para que durante el mismo se puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

Simultáneamente, junto al referido anuncio se publicará el texto de la Ordenanza municipal en el Portal web del Ayuntamiento con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados, organizaciones o asociaciones que representen a personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto a fin de recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

TERCERO. Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.

Dílar, 19 de noviembre de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Ramón Jiménez Domínguez"

Se da cuenta así mismo del informe emitido por los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento en fecha 25 de septiembre de 2019, obrante en el expediente, sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para la aprobación de la referida Ordenanza.

También se da cuenta del texto de Ordenanza municipal reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones, obrante en el expediente administrativo.

...//...

Finalizado el turno de intervenciones, el Sr. Alcalde somete la citada propuesta, en idénticos términos en que ha sido formulada, a votación del Pleno, resultando que la Corporación, por Unanimidad de los Diez miembros asistentes a este asunto del total de los once que la forman, adoptó el siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de la protección contra la contaminación sonora y vibraciones con la redacción que a continuación se recoge

...//...

SEGUNDO. Someter dicha Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, mediante publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de 30 días hábiles, para que durante el mismo se puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

Simultáneamente, junto al referido anuncio se publicará el texto de la Ordenanza municipal en el portal web del Ayuntamiento con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados, organizaciones o asociaciones que representen a personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto a fin de recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

TERCERO. Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.

Acto seguido, el Sr. Alcalde declaró el acuerdo adoptado."

ANEXO II

TEXTO ÍNTEGRO DE LA ORDENANZA

"ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA CONTAMINACIÓN SONORA Y VIBRACIONES

ÍNDICE

PREÁMBULO
TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES
Artículo 1.- Objeto
Artículo 2.- Ámbito de aplicación
Artículo 3.- Definiciones
TÍTULO II.- FUENTES PRODUCTORAS DE CONTAMINACIÓN SONORA Y VIBRACIONES.
Artículo 4.- Actividades Domesticas.
Artículo 5.- Actividades comunitarias.
Artículo 6.- Actos y actividades realizadas en espacios o vías públicas al aire libre.
Artículo 7.- Actividades realizadas con vehículos y maquinaria en vía pública o privadas (al aire libre).
Artículo 8.- Electrodomésticos.
Artículo 9.- Máquinas e instalaciones vinculadas a la actividad domestica y comunitaria.
Artículo 10.- Animales.
Artículo 11.- Vehículos a motor y ciclomotores.
Artículo 12.- Sistemas de aviso sonoro.
Artículo 13.- Actividades de carácter público y privado según establece el artículo 2 del Decreto 6/2012, de 17 de enero.
TÍTULO III: MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE CONTAMINACIÓN SONORA Y VIBRACIONES
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.
SECCIÓN 1ª. NORMAS GENERALES.
Artículo 14.- Determinación de horarios.
Artículo 15.- Realización de mediciones de ruidos y vibraciones, estudios e informes acústicos.
Artículo 16.- Ejercicio de la potestad sancionadora.
Artículo 17.- Órgano de mediación y resolución de conflictos.

Artículo 18.- Condicionado de autorizaciones, licencias y permisos otorgados por el Ayuntamiento.
Artículo 19.- Actividad administrativa en materia de información y sensibilización de y frente a la contaminación producida por ruidos vibraciones.
Artículo 20.- Participación y colaboración ciudadana.
SECCIÓN 2ª. MAPAS DE RUIDOS
Artículo 21.- Mapas de ruidos.
SECCIÓN 3ª. ZONIFICACIÓN ACÚSTICA. RÉGIMEN ESPECIAL DE DETERMINADAS ZONAS ACÚSTICAS.
Artículo 22.- Zonificación acústica.
Artículo 23.- Tipologías de zonas acústicas especiales.
Artículo 24.- Zonas Acústicamente Saturadas.
Artículo 25.- Zonas Tranquilas.
Artículo 26.- El Procedimiento común para la declaración de las zonas acústicas especiales.
CAPÍTULO II: DISPOSICIONES ESPECIALES.
Artículo 27.- Actividades domesticas.
Artículo 28.- Actividades comunitarias.
Artículo 29.- Actos y actividades realizadas en espacios o vías públicas al aire libre.
Artículo 30.- Actividades realizadas con vehículos y maquinaria en vía pública o privadas (al aire libre).
Artículo 31.- Electrodomésticos.
Artículo 32.- Maquinas e instalaciones vinculadas a la actividad domestica y comunitaria.
Artículo 33.- Animales.
Artículo 34.- Vehículos de motor y ciclomotores
Artículo 35.- Sistemas de aviso sonoro.
Artículo 36.- Actividades de carácter público y privado.
TÍTULO IV: INSPECCIÓN, CONTROL, VIGILANCIA Y EJERCICIO DE POTESTAD SANCIONADORA
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES
Artículo 37.-
Artículo 38.-
Artículo 39.-
Artículo 40.-
Artículo 41.-
CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DERIVADOS DE LA INFRACCIÓN DE LO DISPUESTO EN LA PRESENTE ORDENANZA.
Artículo 42.-
Artículo 43.-
Artículo 44.-
Artículo 45.-
Artículo 46.-
CAPÍTULO III. INFRACCIONES Y SANCIONES.
Artículo 47.-
Artículo 48.-
Artículo 49.-
Disposición Transitoria Única.
Disposición Adicional Primera.
Advertencia

PREÁMBULO

La lucha contra la contaminación acústica se sitúa en el ámbito del ejercicio de las competencias municipales sobre protección del medio ambiente y la salud pública, así como de la garantía del derecho constitucional a la intimidad personal y familiar, siendo el artículo 9 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía (en adelante, LAULA), el que establece dichas competencias.

El daño que produce el ruido puede oscilar desde la generación de simples molestias hasta llegar a suponer un riesgo grave para la salud de las personas y para el medio ambiente en general. Por ello la lucha contra la contaminación acústica ha de regularse desde una perspectiva amplia e integradora, abarcando todas las vertientes en que se pone de manifiesto este problema, haciéndose necesario actuar en el ámbito de la prevención, vigilancia, control y disciplina de los emisores acústicos de competencia municipal, a través de instrumentos de gestión de la contaminación acústica.

El VI Programa Comunitario de Acción en materia de Medio Ambiente establece las directrices de la política ambiental de la Unión Europea, marcando como objetivo, en materia de contaminación acústica, la reducción del número de personas expuestas de manera regular y prolongada a niveles sonoros elevados. Para ello se considera necesario avanzar en las iniciativas llevadas a cabo hasta el momento, consistentes en la fijación de valores límite de emisión acústica y adopción de estrategias de reducción del ruido en el ámbito local. En este marco, se aprueba la Directiva 2002/49/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2003, sobre evaluación y gestión del ruido ambiental, con el fin de proporcionar una base para el desarrollo de medidas comunitarias sobre el ruido ambiental emitido por las fuentes consideradas, es decir, las infraestructuras viarias, ferroviarias y aeroportuarias así como el ruido industrial.

La citada Directiva se transpone al ordenamiento jurídico estatal mediante la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, cuya regulación tiene naturaleza de norma básica, en los términos que establece su disposición final primera.

El mismo carácter básico tienen el Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a la evaluación y gestión del ruido ambiental y el Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas.

Por otra parte, en la misma fecha que el Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, se aprueba el Real Decreto 1371/2007, de 19 de octubre, sobre el documento básico DB-HR del Código técnico de la edificación, que constituye la norma fundamental reguladora de las condiciones que deben de reunir sobre aislamiento acústico a ruido aéreo, aislamiento acústico a ruido de impacto, tiempo de reverberación y ruido y vibraciones de instalaciones, los nuevos edificios destinados a uso residencial, sanitario, administrativo y docente.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía la contaminación acústica ha estado regulada mediante el Decreto 326/2003, de 25 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la Conta-

minación Acústica en Andalucía en adelante RPCCAA, que además de incorporar al ordenamiento jurídico de esta comunidad la Directiva 2002/49/CE, supuso la unificación de las normas vigentes en la materia.

Posteriormente fueron aprobadas la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y el Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el vigente RPCCAA, que deroga al anterior aprobado por Decreto 326/2003, de 25 de noviembre, salvo lo previsto en las disposiciones transitorias primera y quinta del Decreto 6/2012, de 17 de enero. La Ley 7/2007, de 9 de julio, y el Decreto 6/2012, de 17 de enero, constituyen el actual marco normativo autonómico de referencia en Andalucía.

Teniendo en cuenta lo anterior y en virtud de las competencias de los municipios recogidas en la LAULA y demás normativa aplicable, es necesario disponer de una Ordenanza que regule el ejercicio de dichas competencias en materia de contaminación acústica.

En lo referente a evaluación y gestión del ruido ambiental, zonificación acústica y objetivos de calidad y emisiones acústicas, las normas citadas anteriormente determinan la incorporación de estas nuevas figuras al ordenamiento municipal, introduciéndose conceptos, métodos y procedimientos precisos en lo referente a la valoración y evaluación de dichos elementos.

En este contexto, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) ha elaborado recientemente una Ordenanza Municipal Tipo de Protección contra la Contaminación Acústica con la finalidad de dotar a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de un texto básico que sirva de guía para la elaboración del suyo propio en la materia, adaptándose a la legislación anteriormente mencionada. A esta iniciativa se ha sumado la Diputación de Granada elaborando una ordenanza municipal tipo más orientada a la tipología de los municipios de su ámbito territorial, con escasos recursos técnicos y humanos, con el objetivo de facilitar la aplicación del Decreto 6/2012 en estos municipios que tendrían mayores dificultades para poder hacerlo, y es esta la que se toma como base para la elaboración de la presente ordenanza municipal.

La Ordenanza consta de 4 títulos desarrollados en 49 artículos, 2 disposiciones adicionales, 1 disposición transitoria y 1 anexo.

En el Título I se establecen las Disposiciones Generales de la Ordenanza, y en el Título II se describen las fuentes productoras de contaminación sonora y vibraciones.

En el Título III se introducen nuevos procedimientos dirigidos a controlar el funcionamiento de actividades susceptibles de producir contaminación acústica. El objetivo es dar prioridad a la intervención municipal mediante actuaciones dirigidas a la adopción de medidas de protección, dando la oportunidad a las actividades de adecuarse y hacer viable su funcionamiento a la vez que salvaguardando a los vecinos de las molestias que éstas puedan ocasionar. Sin olvidar los aspectos relacionados con la regulación de mapas de ruidos y zonificación acústica.

De la ordenanza es importante destacar en el Capítulo I, que para garantizar el cumplimiento de la misma y en particular las relaciones vecinales que por su naturaleza complejas de resolución mediante prueba procedente de la realización de un ensayo o medición de niveles sonoros, se incorpora como novedad un Órgano de Mediación y Resolución de conflictos, encargado de resolver conflictos mediante un acto de conciliación y arbitraje, sin acudir a la realización de ensayos y mediciones. Es una ordenanza que pretende evitar la instrumentalización de las relaciones vecinales en sus diferentes dimensiones.

Para evitar excesos en la exigencia de realizar ensayos o mediciones de niveles sonoros y/o vibraciones se establece un régimen de tasas por prestaciones de servicios de carácter general derivadas de la aplicación y ejecución de la presente ordenanza.

Especial hincapié se hace en el Capítulo II del Título III en garantizar la buena convivencia ciudadana respecto de las molestias derivadas del comportamiento vecinal, tanto en el interior del domicilio como en la vía pública. Es propio de las competencias municipales garantizar esta convivencia, lo que implica asegurar en las relaciones y comportamiento vecinal el respeto al descanso, posibilitando el normal ejercicio de las actividades dentro de los límites permitidos, por ello, se incorporan preceptos no previstos en la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, por corresponder su regulación a los Ayuntamientos.

Finalmente, en el Titulo IV se regula la inspección, control, vigilancia y ejercicio de la potestad sancionadora.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente Ordenanza lo constituye la regulación de los ruidos y vibraciones procedentes de las fuentes productoras de contaminación sonora y vibraciones contempladas en la presente norma; así como la protección del ciudadano frente a las afecciones que pudieran experimentar derivadas de esta modalidad de contaminación.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de la presente ordenanza las actividades y actuaciones de mercadería ambulante municipal realizada en la vía pública y las fiestas municipales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación de la presente ordenanza lo constituye el Municipio de Dílar.

Artículo 3. Definiciones.

A efectos de la presente ordenanza se entiende lo siguiente:

- Actividad industrial: Toda actividad donde se lleven a cabo procesos de elaboración, transformación, preparación, acabado, reparación o mantenimiento de productos así como todo tipo de actividad productiva definida como tal en las normas urbanísticas municipales

- Actividad profesional: Tarea o labor realizada por persona física o jurídica que, legalmente acreditada al efecto para la prestación de sus servicios, esté sujeta a la correspondiente emisión de factura.

- Carga y descarga de mercancías: La acción y efecto de trasladar una mercancía desde una finca a un vehículo estacionado en la misma o viceversa.

- Ensayos musicales, bailes y actos de similar o análoga naturaleza: Acto en vivo que se realiza con objeto de aprendizaje, preparación o ejecución de una representación musical, baile o cualquier otro acto de similar o análoga naturaleza.

- Equipos de reproducción de sonidos: Equipos automáticos con elementos que permiten la emisión y amplificación en la reproducción de sonidos, como puede ser televisores, radios, altavoces, equipos de música, hilos musicales, karaokes, etc.

- Fiesta: Congregación de personas que coinciden para celebrar un acontecimiento o para divertirse.

- Gritos: Elevación sustantiva, reiterada y no esporádica de la sonoridad habitual de la voz humana.

- Herramientas: Conjunto de instrumentos eléctricos o mecánicos que no se utilizan en la ejecución de una actividad profesional industrial o comercial sometida o no a autorización administrativa, como puede ser el uso de taladros, cortadoras eléctricas, sierras, martillos y similares.

- Medición instrumental y medición de ruidos y vibraciones: Técnica consistente en el empleo de una sistemática de mediciones acústicas, vibraciones o ambas, basada en normas específicas que permiten calcular, predecir, estimar la calidad acústica y los efectos de la contaminación por molestia por sonidos y vibraciones.

- Molestia: Estado de la persona afectada cuando los ruidos o vibraciones de una fuente emisora son discernibles.

- Recogida separada: La recogida en la que un flujo de residuos se mantiene por separado, según tipo y naturaleza, para facilitar su tratamiento específico.

- Reunión: Congregación de personas presentes en vías y espacios públicos, o que se realizan en el ámbito de la propiedad o propiedad horizontal establecida en el artículo 396 del Código Civil, sin previa autorización administrativa dictada por la autoridad y órgano competente.

- Sonidos y vibraciones discernibles: Sonidos y vibraciones que permiten distinguir la fuente emisora y contaminadora en la pieza habitable con ventanas y puertas cerradas.

- Velador o terraza: Espacio de la vía pública autorizado por la administración competente asociado a un café, bar, restaurante, o actividad de similar naturaleza, acotado físicamente o por número de mesas con destino al uso y disfrute del objeto de la actividad.

TÍTULO II. FUENTES PRODUCTORAS DE CONTAMINACIÓN SONORA Y VIBRACIONES.

Artículo 4. Actividades Domesticas.

Conjunto de actividades, tareas y operaciones, sea cual fuere la naturaleza o motivo causante de su realización, que se lleve a cabo en el interior de una vivienda habitada o propiedad privada.

A los efectos de lo prevenido en el párrafo anterior se entiende por vivienda toda construcción o edificación en la que no se lleve a cabo actividad industrial, comercial o profesional.

Artículo 5. Actividades comunitarias.

Conjunto de actividades, tareas y operaciones, sea cual fuere la naturaleza o motivo causante de su realización, que se lleve a cabo en el ámbito de la propiedad o propiedad horizontal de conformidad con lo establecido en el artículo 396 y concordantes del Código Civil y de la Ley 49/1960, de 21 de julio, de Propiedad Horizontal, así como lo establecido en los estatutos de régimen interno o de organización y funcionamiento de las construcciones y edificaciones sometidas a este régimen.

Artículo 6. Actos y actividades realizadas en espacios o vías públicas al aire libre.

Conjunto de tareas, acciones o actividades que, con carácter público, sean llevadas a cabo por personas o conjunto de personas en lugares que tengan la consideración jurídica de bienes de uso público.

A los efectos de lo contemplado en este artículo se consideran tareas, acciones o actividades las carga descarga de mercancías, limpieza manual, grito actividades de pirotecnia y otras de similar naturaleza.

Artículo 7. Actividades realizadas con vehículos y maquinaria en vía pública o privadas (al aire libre).

Conjunto de tareas, acciones o actividades que, con carácter público o privado, sean llevadas a cabo con intervención de vehículos, maquinaria y herramientas en lugares que tengan la consideración jurídica de bienes de dominio público o propiedad privada.

Artículo 8. Electrodomésticos.

Aparatos y equipos eléctricos de uso domestico que pueden generar ruidos o vibraciones y que no presentan capacidad de reproducir o amplificar sonidos.

Artículo 9. Máquinas e instalaciones vinculadas a la actividad domestica y comunitaria.

Máquinas, equipos e instalaciones vinculados a un proyecto e instalaciones realizadas por un profesional, tales como sistemas de calefacción o climatización, ventilación, y otras de análogas características.

Artículo 10. Animales.

A efectos de la presente ordenanza se establece la siguiente clasificación.

- Animales de compañía: Aquellos animales domésticos o domesticados, a excepción de los de renta y de los criados para el aprovechamiento de sus producciones, siempre y cuando a lo largo de su vida se les destine única y exclusivamente a este fin.

- Animales semovientes: Aquellos animales de granja, cuya producción no está sujeta a una actividad industrial o comercial.

Artículo 11. Vehículos a motor y ciclomotores.

Vehículo provisto de motor para su propulsión definido en el Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprobó el texto articulado de la ley sobre el tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial. En este concepto se consideran incluidos los ciclomotores y otros vehículos de tracción mecánica.

Artículo 12. Sistemas de aviso sonoro.

Todo equipo o dispositivo cuya finalidad sea la persuasión, prevención, o advertencia de un evento o presencia de una emergencia.

Entre estos sistemas queda comprendido cualquier tipo de alarma y sirena, monotonales, bitonales, fre-

cuenciales, que radien al exterior o en el interior de zonas comunes, de equipamientos o de vehículos.

Se establecerán las siguientes categorías de sistemas de avisos sonoros:

- Categoría I. Alarmas fijas, son aquellas que están enclavadas en un edificio y emiten sonidos al medio ambiente exterior e interior común o de uso público compartido con la finalidad de persuadir, prevenir o advertir de la presencia de una emergencia, como a modo de ejemplo las alarmas de seguridad en comercios.

- Categoría II. Alarmas móviles, son aquellas ubicadas en vehículos o motocicletas que emiten sonidos al medio ambiente exterior con la finalidad advertir de la presencia de una emergencia, como a modo de ejemplo las sirenas de policía, ambulancias, bomberos, y similares.

- Categoría III. Sistemas de avisos o advertencia, que serían aquellos que emiten sonidos al exterior para transmitir una advertencia, anuncio o información, como a las campanas de iglesias o edificios religiosos, relojes monumentales, sistemas en colegios, etc.

Artículo 13. Actividades de carácter público y privado según establece el artículo 2 del Decreto 6/2012, de 17 de enero.

Cualquier infraestructura, instalación, maquinaria o proyecto de construcción, así como a las actividades de carácter público o privado, incluidas o no en el Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, que se pretendan llevar a cabo o se realicen en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía y produzcan o sean susceptibles de producir contaminación acústica por ruidos o vibraciones, con las siguientes excepciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 67.2 de la Ley 7/2007, de 9 de julio:

a) Las actividades militares, que se regirán por su legislación específica.

b) Las actividades domésticas o comportamientos de la vecindad cuando la contaminación producida no contravenga lo dispuesto en la presente ordenanza.

c) La actividad laboral, respecto de la contaminación acústica producida por ésta en el correspondiente lugar de trabajo, que se regirá por lo dispuesto en la legislación laboral.

TÍTULO III. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE CONTAMINACIÓN SONORA Y VIBRACIONES

Capítulo I. Disposiciones generales.

Sección 1ª. Normas generales.

Artículo 14. Determinación de horarios.

1. Todos los ciudadanos tienen la obligación de respetar el descanso del vecindario y de evitar la producción de ruidos y vibraciones que alteren la normal convivencia durante las veinticuatro horas del día en todo el término municipal de Dílar.

2. Todo ciudadano debe evitar realizar cualquier acción que provoque una elevación de los niveles sonoros por encima de los límites establecidos, de manera específica, para cada caso en concreto.

3. Todas las herramientas, máquinas y equipos que puedan generar ruidos y vibraciones deberán mantenerse y utilizarse en condiciones que eviten o minimicen la emisión de las mismas.

4. Se prohíbe la emisión de cualquier ruido y vibración que moleste o altere el descanso entre las 15 horas hasta las 17 horas de la tarde y entre las 21 horas de la noche y las 9 horas de la mañana del día siguiente, en los días laborables.

La prohibición establecida en el párrafo anterior queda, para el caso de los días festivos, del siguiente modo: Entre las 15 horas y las 17 horas de la tarde, y entre las 20 horas de la noche y las 10 horas de la mañana del día siguiente.

5. La prohibición establecida en el apartado anterior no será de aplicación en los supuestos donde concurran las excepciones previstas en el párrafo segundo del artículo 1 de la presente ordenanza así como en los casos de fuerza mayor.

Artículo 15. Realización de mediciones de ruidos y vibraciones, estudios e informes acústicos.

1. La persona responsable del foco emisor o fuente productora del ruido o vibración molestos deberá permitir el acceso a la vivienda o local o lugar donde se halle al personal acreditado del Ayuntamiento o de cualquier otra Administración si fuere necesario.

2. La realización de mediciones de ruidos y vibraciones, estudios e informes acústicos, se efectuarán y elaborarán en los términos establecidos en la normativa sectorial vigente.

A los efectos prevenidos en el presente apartado la normativa sectorial vigente en el momento de aprobación de la ordenanza vendrá constituida por el Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a la evaluación y gestión del ruido ambiental, por el Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas, por el Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la Contaminación Acústica en Andalucía, así como por las modificaciones o nuevas disposiciones que sobre este particular tengan lugar.

3. En aquellos supuestos donde resulte imposible la medición instrumental de ruidos y vibraciones existentes se seguirá el criterio de las autoridades municipales, según discernibilidad de las fuentes, y de los usos de la correcta, ordenada y cívica convivencia social. En ningún caso, en estos supuestos, se podrá vulnerar la integridad física y moral, la intimidad personal y familiar y la inviolabilidad del domicilio de las personas afectadas por los citados ruidos y vibraciones.

4. Cuando para las realizaciones de mediciones de ruidos o vibraciones sea necesario entrar en propiedades colindantes o adyacentes y el propietario de éstas negare reiterada y expresamente dicha entrada, esta circunstancia no impedirá el desarrollo y continuación del procedimiento en el que dicha medición deba realizarse.

De la negación de acceso contemplada en el párrafo anterior se levantará la correspondiente acta que se incorporará al procedimiento administrativo de su causa.

En todo caso, la persona o personas que impidieran el acceso contemplado en el presente artículo, además

de incurrir en las responsabilidades contempladas en derecho, en ningún caso podrán exigir responsabilidad a esta Administración que pudiera derivar de su acción u omisión obstaculizadora de la actividad de esta Administración.

Artículo 16. Ejercicio de la potestad sancionadora.

La infracción de cualquiera de los preceptos de esta norma llevará aparejada el ejercicio de la potestad sancionadora en los términos contemplados en la presente ordenanza.

Artículo 17. Órgano de mediación y resolución de conflictos.

1. Los conflictos derivados de la infracción de cualquiera de los preceptos contemplados en la presente ordenanza podrán ser resueltos mediante por el órgano de mediación y resolución de conflictos creado al efecto en el Ayuntamiento.

2. El procedimiento de resolución de conflictos ante el órgano de mediación y resolución de conflictos será el establecido en el Capítulo II del Título IV de la presente norma.

3. El régimen de organización y funcionamiento del órgano de mediación y resolución de conflictos será el establecido en el Capítulo II del Título IV de esta Ordenanza.

Artículo 18. Condicionado de autorizaciones, licencias y permisos otorgados por el Ayuntamiento.

1. En toda autorización, permiso o licencia o acto administrativo de similar naturaleza otorgado por el Ayuntamiento de Dílar sobre actos o actividades potencialmente generadoras de ruidos o vibraciones se deberán establecer obligatoriamente los contenidos siguientes:

a) Carácter permanente, estacional o de temporada.

b) Limitación de horario de funcionamiento.

c) Limitaciones en orden al cumplimiento de esta ordenanza.

d) Medidas para prevenir, evitar o minimizar las emisiones de sonidos.

2. Igualmente, los anteriores condicionantes podrán exigirse en las declaraciones responsables.

Artículo 19. Actividad administrativa en materia de información y sensibilización de y frente a la contaminación producida por ruidos vibraciones.

1. El Ayuntamiento, en materia concreta de esta ordenanza, llevará a cabo las políticas de fomento de la convivencia y el civismo que sean necesarias con el fin de conseguir que las conductas y actitudes de las personas garanticen el descanso del vecindario y de evitar la producción de ruidos y vibraciones que alteren la normal convivencia y en consecuencia la calidad de vida en el espacio público y privado de las personas.

2. El Ayuntamiento promoverá con los medios a su alcance las campañas informativas de comunicación que sean necesarias, para fomentar la convivencia y de respetar los derechos y deberes que giren en torno a cuestiones relacionadas con la materia propia de esta ordenanza.

Artículo 20. Participación y colaboración ciudadana.

1. Todo ciudadano, vecino o no del municipio de Dílar, tiene la obligación y el deber de participar y colaborar activamente en el cumplimiento del contenido íntegro de la presente ordenanza.

2. A los efectos prevenidos en el párrafo anterior, y sin perjuicio de lo establecido en la presente norma, todo ciudadano tiene la obligación de poner de forma inmediata en conocimiento de la administración municipal, las presuntas infracciones a esta ordenanza que presencien o de las que tengan conocimiento cierto, así como el deber de colaborar con dicha Administración para el esclarecimiento, averiguación, determinación de responsabilidad en que se hubiera podido incurrir; así como en la resolución y mediación de conflictos a que se refiere en artículo 17 de la presente ordenanza.

Sección 2ª. Mapas de ruidos.

Artículo 21. Mapas de ruidos.

Los mapas estratégicos de ruidos y los especificados como otros se regirá por lo dispuesto en el Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía, resultando de aplicación adicional al término municipal de Dílar las medidas siguientes para los mapas singulares de ruido y por su especial incidencia en el ámbito municipal:

1. Los mapas singulares de ruido se elaborarán por parte de esta administración en el plazo de un año desde la detección del incumplimiento de los objetivos de calidad acústica del área correspondiente, estos mapas deberán revisarse y en su caso modificarse en el plazo de cinco años a partir de su fecha de aprobación o en un plazo menor por aplicación de medidas de control incluidas en un plan zonal especifico. El procedimiento se regirá por lo establecido en el Capítulo II del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía.

2. Todo mapa singular deberá de ser acompañado con un plan zonal específico cuyo objetivo será la progresiva mejora para el cumplimiento de los objetivos de calidad acústica de las áreas afectadas.

3. La detección del incumplimiento de los objetivos de calidad acústica que dará lugar a la elaboración de un mapa singular de ruido cuando:

a) El mapa estratégico de ruido determine dicho incumplimiento.

b) Confluyan las circunstancias de: existencia de numerosas fuentes emisoras de fuentes ante el Ayuntamiento ruidos y un número significativo de denuncias en el área afecta por las molestias generadas por estas mismas.

4. La evaluación para los casos establecidos en el apartado 3.b) anterior se realizará mediante los índices acústicos Ld, Le, Ln que sean de aplicación concreta para la valoración.

5. La valoración se realizará mediante una campaña de medidas “in situ” en los puntos necesarios que permitan la caracterización acústica ambiental en las condiciones más desfavorables de molestia y la repetición de las mediadas para futuros estudios. En al menos uno de los puntos elegidos se realizará una medida en continuo durante el periodo de una semana, al objeto de establecer la evolución temporales de los niveles sonoros de la zona de afección.

6. Los puntos en que se igualen o superen los valores de objetivos de calidad acústica para las áreas correspondientes establecidas en las Tablas I y II de la presente norma, se determinará el incumplimiento de los objetivos de calidad acústica.

Sección 3ª. Zonificación acústica. Régimen especial de determinadas zonas acústicas.

Artículo 22. Zonificación acústica.

En el término municipal de Dílar las áreas de sensibilidad acústica vendrán establecidas y delimitadas por el uso característico de la zona.

Artículo 23. Tipologías de zonas acústicas especiales.

Quedan determinadas en esta ordenanza las tipologías de zonas acústicas especiales aquellas establecidas en el artículo 18 del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía, siendo las siguientes:

a) Zonas de protección acústica especial.

b) Zonas acústicamente saturadas.

c) Zonas de situación acústica especial.

d) Zonas tranquilas.

Todas ellas se regirán por lo dispuesto en el Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía, resultando de aplicación adicional al término municipal de Dílar las medidas de los siguientes artículos.

Artículo 24. Zonas acústicamente saturadas.

Dadas las características especiales de este tipo de área, ya que los incumplimientos se centran en periodos muy concretos del día y como consecuencia de la aglomeración de actividades de pública concurrencia, el procedimiento deberá contener, además de los contenidos de la IT3.5 del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía, las siguientes especificidades:

a) Las evaluaciones de la contaminación acústica se realizarán a nivel del primer piso de viviendas, o bien en planta baja si fuera vivienda de una sola planta.

b) El número de medidas a realizar en cada calle o zona vendrá definido por la longitud de ésta, siendo necesario un mínimo de tres puntos por calle, teniendo en cuenta que la distancia máxima de separación entre dos mediciones sea de 50 m.

Las mediciones se realizarán al tresbolillo en cada una de las aceras de las calles. Si sólo hubiera una fachada, se realizarán en ésta.

c) La evaluación se realizará mediante el índice acústico Ln.

d) La valoración se realizará mediante una campaña de medidas "in situ" en los puntos definidos previamente según el criterio del apartado b). En al menos uno de los puntos elegidos se realizará una medida en continuo durante el periodo de una semana que establecerá la evolución temporal de los niveles sonoros de la zona de afección. Conocida esta evolución temporal se determinará el día de la semana de mayor nivel de índice Ln. Para este día, en el resto de los puntos seleccionados se realizará una medida "in situ" durante el periodo noche para determinar el índice Ln.

e) Se considerará que existe afección sonora y se podrá declarar zona acústicamente saturada cuando al menos tres puntos de la campaña de medida "in situ" excedan o igualen los valores establecidos en la tabla III de la presente ordenanza.

f) La delimitación de la zona acústicamente saturada vendrá determinada por todos los puntos consecutivos donde se hayan superado los valores de la tabla III indicada en el apartado anterior, más una franja perimetral de al menos 50 m, y que alcance siempre hasta el final de la manzana.

g) La zona acústicamente saturada quedará sujeta a un régimen especial de actuaciones que estará definido por el correspondiente Plan Zonal Especifico que podrá contemplar, entre otras, las medida especificadas en el artículo 20 del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía.

Artículo 25. Zonas Tranquilas.

1. Se podrán declarar zonas tranquilas las áreas del término municipal Dílar donde no se superen los objetivos de calidad acústica aplicables al espacio exterior especificados en las Tabla I y II de la presente Ordenanza.

2. El objeto de esta declaración es preservar los niveles sonoros y calidad acústica presentes en la zona que habrán sido determinados por el mapa singular de la zona según criterios establecidos en la Sección 2 del Título III de esta ordenanza.

3. El Ayuntamiento de Dílar podrá elaborar un Plan Zonal Especifico para cumplir el objeto de las declaración de zona tranquila, y cuyo contenido mínimo será el recogido en el artículo 19.3 del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía.

Artículo 26. El Procedimiento común para la declaración de las zonas acústicas especiales.

Si tras la evaluación y valoración, según apartados anteriores, se constata la obligación de declaración de una zona acústica especial, se iniciará el procedimiento establecido en los artículos 23 y 24 del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía.

Capítulo II. Disposiciones especiales.

Artículo 27. Actividades domesticas.

1. En aras de garantizar el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio establecidos en el artículo 18 de la Constitución, el morador o moradores de toda vivienda están obligados a evitar comportamientos y actos generadores de ruidos y vibraciones que vulneren o quebranten el contenido de los citados derechos para los vecinos.

2. A los efectos prevenidos en el párrafo anterior, el morador o moradores de viviendas deberán evitar comportamientos que se materialicen en actos tales como portazos, golpes, taconeo, gritos, saltos, bailes, cantos, juegos, movimiento de muebles y en general, la realización de cualquier acción similar o la utilización de instrumentos o artilugios que emitan cualquier ruido o vibración discernible y continuado que supongan una molestia para la persona afectada.

Los actos y comportamientos reseñados en el párrafo anterior quedan expresamente prohibidos en el horario establecido al efecto en el artículo 14.4 de la presente Ordenanza.

3. Las viviendas o lugares donde se lleven a cabo ensayos musicales, bailes o actividades de similar naturaleza, deberán cumplir en todo caso las condiciones de aislamiento acústico establecidas en el Capítulo III del Título III del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía.

4. El funcionamiento y uso de los equipos de reproducción de sonidos en el interior de viviendas habitables en ningún caso podrá generar sonidos discernibles en las piezas habitables de las viviendas colindantes y adyacentes.

5. La realización de trabajos, reparaciones u otras actividades domesticas que implique la utilización de herramientas en ningún caso se llevarán a cabo en los horarios establecidos en el artículo 14.4 de la presente Norma.

6. Las fiestas y celebraciones de naturaleza similar que se lleven a cabo en lugares que puedan afectar a viviendas a habitables, se llevarán a cabo de forma que no produzcan molestias en las piezas habitables de las viviendas que sean adyacentes y colindantes al lugar donde tenga lugar los citados eventos.

En todo caso los acontecimientos reseñados en el párrafo anterior quedan expresamente prohibidos durante la franja horaria comprendida en el artículo 14.4 de la presente norma salvo autorización expresa emitida por el Ayuntamiento al efecto.

7. Serán sujetos responsables de las acciones u omisiones que constituyan infracción de este precepto los propietarios de las viviendas o quienes ostente la posesión, uso y disfrute en virtud de título legal válido admitido en derecho.

Artículo 28. Actividades comunitarias.

1. Lo dispuesto en el artículo anterior será de aplicación a los actos, comportamientos, acontecimientos y eventos que se lleven a cabo en los lugares que tengan la consideración de zonas comunes en las construcciones y edificaciones sometidas al régimen de propiedad horizontal.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los estatutos de cada comunidad de propietarios podrán establecer disposiciones sobre esta materia que en ningún caso contravendrán lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

3. El establecimiento de medidas distintas a las contempladas en la presente norma, en los estatutos o reglamento de régimen interno de una comunidad de propietarios, requerirá autorización expresa del Ayuntamiento.

4. El presidente de la comunidad de propietarios está obligado a velar por el cumplimiento de la presente ordenanza, así como a colaborar con la Administración municipal en las tareas de vigilancia, inspección, control y sanción en el ámbito de lo dispuesto en la presente norma.

Artículo 29. Actos y actividades realizadas en espacios o vías públicas al aire libre.

1. Actos.

1.1. En espacios públicos o vías de esta naturaleza no se podrán llevar a cabo actos generadores de ruidos y vibraciones que alteren la tranquilidad y sosiego vecinal, vulneren el derecho a la intimidad o quebranten el derecho a la inviolabilidad del domicilio, excepto en aquellos supuestos en que el sujeto productor del ruido o vibración haya sido expresamente autorizado al efecto.

1.2. Quedan expresamente prohibidos todos aquellos actos consistentes en gritar, vociferar, cantar, utilizar equipos de reproducción de sonidos y otros que, aunque de distinta naturaleza generen ruidos y vibraciones conforme a lo establecido en el apartado 1.1 anterior.

1.3. Queda prohibido el uso de productos pirotécnicos fuera de las horas, lugares y actos expresamente autorizados al efecto.

2. Actividades.

2.1. Todas las actividades relacionadas en este apartado 2 están sujetas a autorización municipal salvo las derivadas del derecho de reunión reconocido por el artículo 21 de la Constitución.

2.2. Terrazas y veladores de hostelería y kioscos.

2.2.1. No se autorizará ninguna terraza o velador que no esté amparada por una actividad principal en posesión de la correspondiente licencia municipal.

2.2.2. Las terrazas y veladores se ubicarán preferentemente en áreas de sensibilidad acústica “tipo d. Sectores del territorio con predominio de suelo de uso característico turístico”, pudiéndose autorizar en otras áreas de sensibilidad acústica en función de sus características de emisión acústica, siempre y cuando no estén consideradas como zonas acústicas especiales.

2.2.3.- El mobiliario utilizado deberá reunir las condiciones necesarias para impedir que en su montaje, desmontaje o desplazamientos por el suelo se produzcan ruidos de impactos, quedando prohibida la utilización de mobiliario metálico que no disponga de dispositivos que los elimine.

2.2.4.- En el ámbito de la terraza no se permite ninguna actividad encaminada a la manipulación de alimentos o bebidas que puedan generar ruidos, debiendo estas realizarse en el interior de la actividad principal.

2.2.5.- Queda prohibida la instalación de cualquier equipo de reproducción sonora en el ámbito de la terraza, así como mantener ventanas o puertas de la actividad principal abiertas si la misma dispone de dichos elementos.

2.2.6.- En el ámbito de la terraza queda prohibida la instalación de juegos como billares, minibillares o futbolines, así como aquellos que originen ruidos de impactos como dados o dominó.

2.2.7.- Los clientes de las terrazas y veladores deberán mantener un comportamiento correcto, quedando prohibido, cantar, gritar o mantener conversaciones excesivamente altas.

2.2.8.- En caso de denuncia ante el Ayuntamiento por el funcionamiento de la terraza o velador se precederá a

valorar su posible afección según la Tabla VI de la presente Norma y evaluar según el procedimiento descrito en el Capítulo II del Título III del Decreto 6/2012, de 17 de enero, para emisores acústicos situados en el exterior, situando los puntos de medición en la pieza habitable de la vivienda del edificio del que procede la denuncia.

2.2.9. Cuando en esta tipología de actividades se lleve a cabo algún tipo de concierto o espectáculo en vivo sólo será preceptiva la autorización contemplada en el artículo 18 de la presente Ordenanza.

2.3. Conciertos o espectáculos singulares.

2.3.1. Solamente podrán celebrarse conciertos o espectáculos singulares al aire libre en los espacios expresamente reservados para tal circunstancia por la Administración municipal.

2.3.2. No se permitirá la celebración de conciertos al aire libre en la vía pública, salvo que así lo aconseje la singularidad o especial relevancia del espectáculo; circunstancias éstas que en todo caso habrán de ser apreciadas por la Administración municipal.

2.4. Reuniones y manifestaciones en vía o espacios públicos.

2.4.1. Se prohíbe, de forma expresa en los horarios establecidos en el artículo 14 de esta ordenanza, las reuniones que generen molestias; salvo que dicha reunión cuenta con los requisitos legales exigidos por el artículo 21 de la Constitución y demás normativa dictada en desarrollo de este precepto.

2.4.2. Los titulares de establecimientos deberán velar para que los clientes, al entrar y salir del local, no produzcan molestias al vecindario y evitar especialmente las reuniones de éstos a la entrada del establecimiento. En caso de que sus recomendaciones no sean atendidas, deberán avisar inmediatamente a la policía municipal a los efectos prevenidos en la presente ordenanza.

En todos aquellos casos en que se haya comprobado la existencia reiterada de molestias al vecindario, el Ayuntamiento podrá imponer al titular de la actividad, la obligación de disponer, como mínimo, de una persona encargada de la vigilancia en el exterior del establecimiento.

2.4.3. Las manifestaciones populares en la vía pública o espacios abiertos de carácter común o vecinal, derivadas de la tradición, las concentraciones de clubes o asociaciones, o los actos recreativos, así como cualquier otra manifestación deportiva, artística o similar, deberá disponer de una autorización expresa de conformidad con el artículo 18 de la presente ordenanza.

2.4.4. Los ensayos musicales, en especial los de tambores y cornetas, deberán disponer de una autorización expresa conforme lo dispuesto en el artículo 18 de la presente ordenanza.

2.5. El empleo en espacios públicos de toda actividad con fines de propaganda, reclamo, aviso, distracción y análogos, cuyas condiciones de funcionamiento produzcan molestias por ruidos y vibraciones deberá de contar con una autorización expresa de conformidad con el artículo 18 de la presente norma.

Artículo 30. Actividades realizadas con vehículos y maquinaria en la vía pública o privadas (al aire libre).

1. La maquinaria utilizada en vía pública, debe estar sujeta a la Directiva Europea relativa al ruido generado por la maquinaria de funcionamiento al aire libre, transpuesta al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto 212/2002, de 22 de febrero, por el que se regulan las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre, incluyéndose esta exigencia en los pliegos de condiciones del proyecto a ejecutar.

2. Servicios urbanos. La recogida de residuos urbanos y las labores de limpieza viaria adoptarán las medidas y precauciones técnicamente viables para minimizar los ruidos, tanto respecto de los vehículos de recogida de residuos y maquinaria de recogida y limpieza, como en la ejecución de los trabajos en la vía pública ya sea en la manipulación de contenedores como en la compactación de residuos, el baldeo, el barrido mecánico u otras.

3. Recogida separada y específica. Los contenedores de recogida separada ubicados en zonas residenciales se instalarán, preferentemente, en lugares en los que se compatibilice eficacia de su recogida y minimización de molestias a los vecinos. Su recogida sólo podrá realizarse en días laborables fuera del horario establecido en el artículo 14.4 de la presente Norma.

Las operaciones de instalación, retirada y cambio o sustitución de contenedores de escombros o similares, sólo podrán realizarse en días laborables del horario establecido en el artículo 14.4 de la presente Ordenanza.

4. Los contenedores utilizados para la recogida de cualquier tipo de residuos, a medida que la técnica lo permita, incorporarán dispositivos de amortiguación acústica a fin de limitar las emisiones de ruido originadas por su uso.

5. Trabajos y obras. Los trabajos y obras públicas y los trabajos y obras privadas hechas en la vía pública deberán ser expresamente autorizados por el Ayuntamiento, que determinará y limitará en días y horarios según disposición general y condiciones para minimizar la emisión sonora.

5.1. Se exceptúan de la obligación anterior las obras urgentes, las que se realicen por razones de necesidad o peligro y aquellas que por sus inconvenientes no puedan realizarse durante el día. El trabajo nocturno deberá ser expresamente autorizado por el Ayuntamiento.

5.2. Previamente al inicio de las obras, la empresa deberá dar a conocer a los residentes más afectados, mediante la inclusión en el tablón de cada una de las comunidades de vecinos afectados, o mediante buzoneo a los mismos, copia de la autorización.

5.3. Los responsables de las obras deberán proceder a la ubicación de las fuentes sonoras en el interior de la estructura en construcción, una vez que el estado de la obra lo permita.

5.4. No se podrán emplear máquinas cuyo nivel de emisión sea superior a 90 dBA. En caso de necesitar un tipo de máquina especial cuyo nivel de emisión supera los 90 dBA (medido a 5 m de distancia), se pedirá un permiso especial donde se definirá el motivo de uso de dicha máquina y su horario de funcionamiento. Dicho horario deberá ser expresamente autorizado por los servicios técnicos municipales.

6. Carga y descarga de mercancías. La carga, descarga y reparto de mercancías deberá realizarse adoptando los sistemas y precauciones necesarios para reducir al mínimo la posible contaminación acústica originada por dicha actividad, evitando principalmente los impactos tanto en el propio vehículo como en el pavimento.

6.1. Las carretas y carros de transporte de mercancías en las actividades se acondicionarán para evitar las molestias por ruidos y vibraciones en las viviendas.

6.2. En el núcleo urbano se prohíben las actividades de carga y descarga de mercancías, manipulación de cajas, contenedores, materiales de construcción y objetos similares en la vía pública o espacio abierto entre las 21 horas y las 9 horas del día siguiente, salvo previa autorización del Ayuntamiento. A estos efectos la Administración municipal o el interesado, señalizarán, en su caso, aquellas zonas donde se podrán hacer actividades de carga y descarga dentro del horario anterior sin producir molestias a los vecinos, con las medidas y controles adecuados.

Artículo 31. Electrodomésticos.

1. El morador o moradores de viviendas serán los responsable del mantenimiento de los electrodomésticos, para evitar la generación y transmisión de niveles de ruido superiores a los niveles declarados por el fabricante del propio electrodoméstico.

2. El morador o moradores de viviendas realizará un uso responsable de los mismos y en todo caso fuera de la franja horaria comprendida en horario establecido en el artículo 14.4 de la presente ordenanza.

3. Asimismo, en caso de que proceda, para evitar la transmisión de vibraciones se instalarán sin anclajes ni apoyos directos al suelo, interponiendo los amortiguadores u otro tipo de elementos elásticos adecuados para minimizar su impacto.

Artículo 32. Maquinas e instalaciones vinculadas a la actividad domestica y comunitaria.

1. Todas las máquinas e instalaciones situadas en edificios de viviendas o colindantes a las mismas, se instalarán sin anclajes ni apoyos directos al suelo, interponiendo los amortiguadores y otro tipo de elementos adecuados como bancadas con peso de 1,5 a 2,5 veces el de la máquina, si fuera preciso.

2. Se prohíbe la instalación de máquinas fijas sobre piso, entreplantas, voladizos y similares, salvo escaleras mecánicas, cuya potencia sea superior a 2 CV, sin exceder además, de la suma total de 6 CV, salvo que estén dotadas de sistemas adecuados de amortiguación de vibraciones.

Con carácter general, no se podrá anclar ni apoyar rígidamente máquinas en paredes ni pilares.

3. El funcionamiento de las instalaciones de aire acondicionado, calefacción, ventilación y refrigeración y similares no deberá superar en los edificios, usuarios o no de estos servicios, los niveles para vibraciones y ruidos establecidos en las Tabla V, VI y VII respectivamente de la presente ordenanza.

Se prohíbe la instalación en fachadas, incluyendo, voladizos y salientes, cuando produzcan molestias para los vecinos colindantes de cualquier elemento de instalaciones de climatización o ventilación.

Se prohíbe el funcionamiento de aquellos que transmitan vibraciones discernibles. Todos los conductos de fluidos deberán estar aislados para evitar la transmisión de ruidos y vibraciones y con una velocidad de circulación tal que no se produzca golpe de ariete o cualquier otro tipo de vibración.

Queda expresamente prohibida la instalación de unidades externas en patios interiores de edificación.

4. En caso de producirse una denuncia ante el Ayuntamiento, se realizará un ensayo acústico por parte del personal técnico del Ayuntamiento o personal autorizado, para comprobar el cumplimiento de los valores límite vibraciones o ruidos trasmitidos y especificados en las Tabla V, VI y VII respectivamente de la presente ordenanza.

Artículo 33. Animales.

Las personas poseedoras de animales están obligados a adoptar las medidas necesarias para impedir generar molestias o perturbar la tranquilidad del vecindario.

Se prohíbe, según horario establecido en el artículo 14.4 de la presente norma, dejar en patios, terrazas, galerías, balcones, corrales, establos, u otros espacios abiertos, animales que con sus sonidos perturben el descanso y la tranquilidad, y generen molestias a los vecinos.

Artículo 34. Vehículos de motor y ciclomotores

1. La regulación de esta fuente de producción de ruidos y vibraciones se regirá por lo dispuesto en el Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía resultando de aplicación adicional al término municipal de Dílar las medidas siguientes:

2. Los vehículos que circulen por el término municipal deberán estar equipados con un silenciador homologado, permanentemente en funcionamiento y en buen estado. Los sistemas silenciadores formarán un todo mediante soldadura y estarán unidos al chasis o bastidor mediante sistemas de fijación permanentes.

3. Se prohíbe:

3.1 Utilizar dispositivos que puedan anular la acción del silenciador homologado mencionado en el párrafo anterior, así como circular con vehículos con el silenciador incompleto.

3.2 Circular con motocicletas y ciclomotores con tubos de escape no homologados.

3.3 Utilizar las bocinas o señales acústicas, salvo los casos previstos en la normativa de seguridad vial.

3.4 Forzar las marchas de los vehículos a motor produciendo ruidos molestos.

3.5 Mantener los motores en funcionamiento durante un tiempo superior a dos minutos, cuando los vehículos estén parados en la vía pública u otros espacios, excepto por razones de congestión de tráfico.

3.6. Producir ruidos originados por las aceleraciones bruscas y estridentes, forzar al motor al circular por pendientes, así como los ruidos originados por el excesivo volumen de los equipos musicales, tanto en la vía pública como en los aparcamientos de la ciudad, ya sean públicos o privados, especialmente cuando se tengan las ventanas abiertas.

3.7. Dar vueltas innecesarias con los vehículos por las manzanas de las viviendas y molestar a la vecindad.

3.8. Circular con vehículos que, a causa del exceso de carga que transportan, emitan ruidos molestos.

4. Con el fin de proteger debidamente la calidad ambiental del municipio, se podrán delimitar zonas o vías en las que, de forma permanente o a determinadas horas de la noche, quede prohibida la circulación de alguna clase de vehículos, con posibles restricciones de velocidad. Así mismo, podrán adoptarse cuantas medidas de gestión de tráfico se estimen oportunas.

Artículo 35. Sistemas de aviso sonoro.

1. Salvo en circunstancias excepcionales, se prohíbe hacer sonar elementos de aviso sonoro en el horario establecido en el artículo 14.4 de la presente norma. Igualmente se prohíbe usar los sistemas acústicos de alarma o de emergencia sin causa justificada.

2. Para los sistemas de aviso de la Categoría 1 se deberá de cumplir:

2.1. Requisitos de funcionamiento:

a) La duración máxima de funcionamiento continuo del sistema sonoro no podrá exceder, en ningún caso, de 60 segundos.

b) Sólo se permiten sistemas que repitan la señal de alarma sonora un máximo de tres veces, separadas cada una de ellas por un período mínimo de 30 segundos y máximo de 60 segundos de silencio, si antes no se produce la desconexión.

c) Si una vez terminado el ciclo total, no hubiese sido desactivado el sistema, éste no podrá entrar de nuevo en funcionamiento.

d) Para estas alarmas se imponen como niveles máximos de emisión los 85 dBA, medidos a 3 m de distancia y en la dirección de máxima emisión sonora.

e) El disparo sistemático e injustificado de un sistema de alarma sin que por parte del propietario del mismo se utilicen los elementos necesarios para su anulación o bloqueo dará lugar, previa comprobación por la policía municipal de la posible avería o mal funcionamiento del sistema, a su intervención para eliminar el ruido generado, utilizando los medios más oportunos y adecuados en cada caso, todo ello sin perjuicio de la instrucción de expediente sancionador al propietario del sistema.

2.2 Requisitos de instalación e identificación.

a) La instalación y puesta en marcha de cualquier sistema de alarma y vigilancia de actividades estará sometida a autorización previa por parte de la Administración Municipal, debiendo disponer de la oportuna guía registro. Para la instalación de avisadores acústicos de emplazamiento fijo, será necesario hacer la correspondiente comunicación a la Administración Local, donde se hará constar el domicilio y el teléfono, acompañado de un certificado del instalador.

b) A tal efecto el Ayuntamiento mantendrá debidamente actualizado un archivo en el que figurarán todos los datos necesarios de identificación de estas instalaciones. Los instaladores de los sistemas de alarma antirrobo vendrán obligados a comunicar en las dependencias de la policía local más próximas a su lugar de instalación, los siguientes datos:

- Situación del sistema de alarma (dirección del edificio o local).

- Nombre, dirección postal y teléfono de la persona o personas contratantes del sistema.

- Datos de la empresa instaladora e indicación de los responsables del control y desconexión del sistema de alarma.

- Indicación de la central de alarmas a la que esté conectado y los datos de la misma.

Todo ello con el fin de que, una vez avisados de su funcionamiento anormal, pudiera proceder de inmediato a su desconexión, utilizando los medios oportunos y adecuados en cada caso, todo ello, sin perjuicio de la instrucción de expediente sancionador al propietario del sistema.

Dicho archivo tendrá un carácter confidencial y a él solo tendrán acceso las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

3. Para los sistemas de aviso de la Categoría 2 se deberá de cumplir:

a) Los vehículos de los servicios de urgencia o asistencia sanitaria, públicos o privados, tales como policía, bomberos, protección civil, ambulancias y servicios médicos, podrán estar dotados de los sistemas de reproducción de sonido y ópticos reglamentarios y autorizados en la correspondiente documentación del mismo.

b) Los conductores de estos vehículos deberán utilizar la señal luminosa aisladamente cuando la omisión de las señales acústicas especiales (sirenas), no entrañe peligro alguno para los demás usuarios y especialmente entre el horario establecido en el artículo 14.4 de la presente norma.

c) Para las alarmas instaladas en vehículos, si están en funcionamiento por un tiempo superior a cinco minutos, los Agentes de la Autoridad, valorando la gravedad de la perturbación, la imposibilidad de desconexión de la alarma y el perjuicio a la tranquilidad pública, podrán llegar a la retirada, a costa de sus titulares, de los vehículos a los depósitos municipales habilitados al efecto.

4. Los sistemas de aviso de esta categoría, nunca superarán como nivel máximo (Lmax) los 90 dBA, medidos a una distancia de cinco metros del vehículo que lo tenga instalado en la dirección de máxima emisión sonora. En el caso concreto de los vehículos de urgencia o asistencia sanitaria deberán disponer de un mecanismo de regulación de la intensidad sonora de los dispositivos acústicos que la reduzca a unos niveles comprendidos entre 70 y 90 dBA, medidos a tres metros de distancia y en la dirección de máxima emisión, durante el período nocturno, cuando circulen por zonas habitadas.

5. Para los sistemas de aviso de la Categoría 3 se deberá de cumplir:

a) Las regulaciones establecidas para las alarmas de categoría 1.

b) En cualquier caso, el Ayuntamiento podrá establecer una autorización de dispensa cuando proceda de emergencia o de tradicional consenso, tales como toques de campanario con motivo de fiestas, y podrá ser dispensada en todo el término municipal o en parte de ella por razones de interés general o de especial significación ciudadana.

Artículo 36. Actividades de carácter público y privado.

1. La regulación de esta fuente de producción de ruidos y vibraciones se regirá por lo dispuesto en el Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación acústica en Andalucía; resultando de aplicación adicional al término municipal de Dílar las medidas siguientes:

- El cierre y apertura de los establecimientos deberá hacerse de forma que no origine molestias, siendo responsabilidad del propietario. Si hubiera denuncia en este aspecto tras el apercibimiento reiterado al responsable, se aplicarían los procedimientos de ensayo y los límites establecidos en la norma, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ordenanza.

- En aquellas actividades y establecimientos regulados en este precepto con música o música en directo donde los niveles sonoros emitidos pueden dar lugar a la superación de los límites de inmisión de ruido establecidos en las Tablas VI y VII de la presente Ordenanza, será obligatorio la instalación de un equipo limitador-controlador acústico, cuya instalación vendrá determina según el artículo 48 del Decreto Andaluz 6/2012, de 17 de enero.

Para aquellas actividades cuyos equipos ruidosos puedan ser manipulable, es decir, aquellas actividades que dispongan de equipos de reproducción musical o audiovisual, además de la preceptiva instalación del limitador-controlador, se realizará una certificación de cumplimiento de niveles de aislamiento a ruido aéreo según la Tabla X de la presente norma, evaluado y valorado según los métodos y procedimientos de evaluación establecido en la IT.2. del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de protección contra la contaminación acústica en Andalucía, y que deberá ser entregado al Ayuntamiento previa a la licencia de apertura de la actividad.

TÍTULO IV. INSPECCIÓN, CONTROL, VIGILANCIA Y EJERCICIO DE POTESTAD SANCIONADORA

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 37.

El municipio ejercerá la potestad sancionadora en el ámbito de la presente ordenanza de conformidad con lo establecido al efecto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local; Ley 37/2003, de 17 de noviembre del Ruido; Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión de la Calidad Ambiental de Andalucía; y Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de protección contra la contaminación acústica de Andalucía.

Artículo 38.

En todo lo no dispuesto en las normas reseñadas en el artículo anterior será de aplicación lo establecido al efecto por la Ley 39/2015, de 1 octubre, del Procedimiento Administrativo Común y de las Administraciones Públicas y por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 39.

El órgano competente para iniciar y resolver los expedientes sancionadores derivados de la infracción a lo dispuesto en la presente Ordenanza será el Alcalde Presidente.

Artículo 40.

Formulada una denuncia ante el Ayuntamiento por infracción a lo dispuesto en la presente ordenanza, el Alcalde-Presidente incoará el correspondiente procedimiento administrativo sancionador; recabando en el plazo de 48 horas el correspondiente informe de la policía local, técnico competente o personal habilitado al efecto sobre los hechos denunciados, que, en todo caso, será incorporado al expediente administrativo de su razón.

Artículo 41.

Iniciado el correspondiente procedimiento administrativo sancionador y realizado el informe reseñado en el artículo anterior; el órgano competente para resolver podrá suspender el procedimiento administrativo sancionador por un plazo no superior a diez días a fin de resolver el objeto del citado procedimiento tras un procedimiento de arbitraje y conciliación.

Capítulo II. Procedimiento de conciliación y arbitraje en la resolución de conflictos derivados de la infracción de lo dispuesto en la presente ordenanza.

Artículo 42.

Formulada denuncia por infracción a lo dispuesto en la presente ordenanza, y realizado el informe referido en el artículo 40, el Alcalde Presidente convocará al presunto infractor, al denunciante y en su caso al perjudicado a un acto de conciliación y arbitraje respecto de los hechos denunciados.

Artículo 43.

El acto de conciliación y arbitraje se celebrará ante el Alcalde Presidente, el concejal del Ayuntamiento responsable de Medio Ambiente y el secretario de la Corporación, que expedirá la correspondiente acta.

Artículo 44.

El acta reseñada en el artículo anterior con tendrá posiciones de las partes (denunciante, perjudicado en su caso y denunciado), propuesta de la Administración y contenido de acuerdo.

Artículo 45.

Si el acto de conciliación y arbitraje terminara mediante acuerdo satisfactorio para las partes implicadas, incluido el ayuntamiento, el expediente sancionador iniciado será resuelto conforme al contenido del acta.

Artículo 46.

Si como consecuencia del acto de mediación, el denunciado aceptara la responsabilidad en que hubiera podido incurrir, la Administración sancionará los hechos en grado mínimo.

Capítulo III. Infracciones y Sanciones.

Artículo 47.

Toda acción u omisión que infrinja lo establecido en esta ordenanza o desobedezca el mandato emanado de la autoridad municipal, o de sus agentes en el cumplimiento de la misma, se considerará infracción y generará responsabilidad de naturaleza administrativa, sin perjuicio de la exigible en vías civil, penal o de otro orden en que se pueda incurrir

Artículo 48.

Son infracciones muy graves las contempladas como tales en la legislación reseñada en el artículo 37 de esta ordenanza.

Son infracciones graves las contempladas como tales en la legislación reseñada en el artículo 37 de esta ordenanza.

Son infracciones leves las contempladas como tales en la legislación reseñada en el artículo 37 de esta ordenanza, y cualquier infracción a esta norma que no tenga la consideración de muy grave o muy grave.

Artículo 49.

Conforme a la legislación básica del Estado y de la Comunidad Autónoma de Andalucía reseñada en el artículo 37 de esta Ordenanza, los hechos constitutivos de infracción serán sancionados con las siguientes multas:

a) En caso de infracción muy grave: multa de 12.001 euros a 300.000 euros.

b) En caso de infracción grave: multa de 601 euros a 12.000 euros.

c) En caso de infracción leve: multa de hasta 600 euros, con un mínimo de 100 euros.

Disposición Transitoria Única.

Las actividades contempladas en el artículo 36 de la presente ordenanza que a su entrada en vigor estuviesen en funcionamiento en condiciones plenas de legalidad ordinaria, dispondrán de un plazo de 2 meses para cumplir las exigencias de los apartados 2 y 4 del artículo referido.

Disposición Adicional Primera.

A la entrada en vigor de la ordenanza no se podrán ubicar Tipo 3, según artículo 33.2 del Decreto 6/2012, de 17 de enero, en edificios de uso residencial, o que sean colindantes o adyacentes a este uso.

**TABLA I.- OBJETIVO DE CALIDAD ACÚSTICA PARA RUIDOS APLICABLES A ÁREAS URBANIZADAS EXISTENTES.**

| *Tipo de área de sensibilidad acústica* | | *Índices de ruido (dBA)* | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Ld** | **Le** | **Ln** |
| a | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso residencial | 65 | 65 | 55 |
| b | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso industrial | 75 | 75 | 65 |
| c | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso recreativo o de espectáculos | 73 | 73 | 63 |
| d | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso característico turístico o de otro uso terciario distinto del indicado en el tipo c | 70 | 70 | 65 |
| e | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso sanitario, docente y cultural que requieran de especial protección contra la contaminación acústica | 60 | 60 | 50 |
| f | Sectores del territorio afectados a sistemas generales de infraestructuras de transporte u otros equipamientos públicos que los reclamen. **(1)** | **(2)** | **(2)** | **(2)** |
| g | Espacios naturales que requieran una especial protección contra la contaminación acústica | Sin determinar | Sin determinar | Sin determinar |

**(1)** En estos sectores del territorio se adoptarán las medidas adecuadas de prevención de la contaminación acústica, en particular mediante la aplicación de las tecnologías de menor incidencia acústica de entre las mejores técnicas disponibles, de acuerdo con el apartado a), del artículo 18.2 de la Ley 37/2003, de 17 de noviembre.

**(2)** En el límite perimetral de estos sectores del territorio no se superarán los objetivos de calidad acústica para ruido aplicables al resto de áreas acústicas colindantes con ellos.

Nota: Los objetivos de calidad aplicables a las áreas acústicas están referenciados a una altura de 4 m.

**TABLA II.- OBJETIVOS DE CALIDAD ACÚSTICA PARA RUIDOS APLICABLES A LAS NUEVAS ÁREAS URBANIZADAS.**

| *Tipo de área de sensibilidad acústica* | | *Índices de ruido (dBA)* | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Ld** | **Le** | **Ln** |
| a | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso residencial | 60 | 60 | 50 |
| b | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso industrial | 70 | 70 | 60 |
| c | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso recreativo o de espectáculos | 68 | 68 | 58 |
| d | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso característico turístico o de otro uso terciario distinto del indicado en el tipo c | 65 | 65 | 60 |
| e | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso sanitario, docente y cultural que requieran de especial protección contra la contaminación acústica | 55 | 55 | 45 |
| f | Sectores del territorio afectados a sistemas generales de infraestructuras de transporte u otros equipamientos públicos que los reclamen. **(1)** | **(2)** | **(2)** | **(2)** |
| g | Espacios naturales que requieran una especial protección contra la contaminación acústica | Sin determinar | Sin determinar | Sin determinar |

**(1)** Igual consideración que la hecha en la tabla I.1.
**(2)** Igual consideración que la hecha en la tabla I.1.
Nota: Los objetivos de calidad aplicables a las áreas acústicas están referenciados a una altura de 4 m.

**TABLA III.- VALORES DEL NIVEL DE INMISIÓN DE RUIDO EN EL EXTERIOR EN PERÍODO NOCTURNO PARA DECLARACIÓN DE ZONAS ACÚSTICAMENTE SATURADAS (ZAS).**

| **Tipo de área de sensibilidad acústica** | | **Ln (dBA)** |
|---|---|---|
| a | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso residencial | 55 |

| | | |
|---|---|---|
| b | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso industrial | 70 |
| c | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso recreativo o de espectáculos | 65 |
| d | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso característico turístico o de otro uso terciario distinto del indicado en el tipo c | 65 |
| e | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso sanitario, docente y cultural que requieran de especial protección contra la contaminación acústica | 50 |

**TABLA IV.- OBJETIVOS DE CALIDAD ACÚSTICA PARA RUIDOS APLICABLES AL ESPACIO INTERIOR HABITABLE DE EDIFICACIONES DESTINADAS A VIVIENDA, USOS RESIDENCIALES, HOSPITALARIOS, EDUCATIVOS O CULTURALES Y ADMINISTRATIVOS O DE OFICINAS.**

| **Uso del edificio** | **Tipo de recinto** | **(1) Índices de ruido (dBA)** | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **L**d | **L**e | **L**n |
| Residencial | Estancias | 45 | 45 | 35 |
| | Dormitorios | 40 | 40 | 30 |
| Administrativo y de Oficinas | Despachos profesionales | 40 | 40 | 40 |
| | Oficinas | 45 | 45 | 45 |
| Sanitario | Estancias | 45 | 45 | 35 |
| | Dormitorios | 40 | 40 | 30 |
| Educativo, Cultural | Aulas | 40 | 40 | 40 |
| | Salas de lectura | 35 | 35 | 35 |

**(1)** Los valores de la tabla se refieren a los índices de inmisión del ruido total que incide en el interior del recinto, procedente del conjunto de emisores acústicos ajenos a él (instalaciones del propio edificio, actividades que se desarrollan en el propio edificio o colindantes, ruido ambiental transmitido al interior, etc). Los objetivos de calidad de la tabla están referenciados a una altura de entre 1.2 y 1.5 m.

**TABLA V.- OBJETIVOS DE CALIDAD ACÚSTICA PARA VIBRACIONES APLICABLES AL ESPACIO INTERIOR HABITABLE DE EDIFICACIONES DESTINADAS A VIVIENDAS, USOS RESIDENCIALES, ADMINISTRATIVOS Y DE OFICINAS, HOSPITALARIOS, EDUCATIVOS O CULTURALES.**

| **Uso del edificio** | **Índice de vibraciones (1) (dB) Law** |
|---|---|
| Vivienda o uso Residencial | 75 |
| Administrativo y de Oficinas | 75 |
| Hospitalario | 72 |
| Educativo, Cultural | 72 |

**(1)** Cuando se evalúen límites de vibraciones, en lugar de objetivos de calidad acústica de vibraciones, se aplicarán también los límites que correspondan de esta tabla en el interior de los receptores afectados.

**TABLA VI.- VALORES LÍMITE DE RUIDO TRANSMITIDO A LOCALES COLINDANTES POR ACTIVIDADES E INFRAESTRUCTURAS PORTUARIAS.**

| Uso del edificio donde se encuentra el recinto receptor | Uso del recinto receptor | Índices de ruido (dBA) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Lkd | Lke | Lkn |
| Residencial | Estancia<br>Dormitorios | 40<br>35 | 40<br>35 | 30<br>25 |
| Administrativo, Oficina | Despachos profesionales<br>Oficinas; Salas de reunión | 35<br>40 | 35<br>40 | 35<br>40 |
| Sanitario | Estancias<br>Dormitorios y quirófanos | 40<br>35 | 40<br>35 | 30<br>25 |
| Educativo, Cultural | Aulas<br>Salas de lectura | 35<br>30 | 35<br>30 | 35<br>30 |

Donde:
Lkd: índice de ruido continuo equivalente corregido para el período diurno (definido en los índices acústicos de la IT1).
Lke: índice de ruido corregido para el período vespertino.
Lkn: índice de ruido corregido para el período nocturno.

**TABLA VII.- VALORES LÍMITE DE INMISIÓN DE RUIDO APLICABLES A ACTIVIDADES Y A INFRAESTRUCTURAS PORTUARIAS DE COMPETENCIA AUTONÓMICA O LOCAL.**

| Tipo de área acústica | | Índices de ruido (dBA) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | LK,d | LK,e | LK,n |
| a | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso residencial | 55 | 55 | 45 |
| b | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso industrial | 65 | 65 | 55 |
| c | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso recreativo y de espectáculos | 63 | 63 | 53 |
| d | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso característico turístico o de otro uso terciario distinto del indicado en el tipo c | 60 | 60 | 50 |
| e | Sectores del territorio con predominio de suelo de uso sanitario, docente y cultural que requieran de especial protección contra la contaminación acústica | 50 | 50 | 40 |

Donde:
Lkd: índice de ruido continuo equivalente corregido para el período diurno (definido en los índices acústicos de la IT1).
Lke: índice de ruido corregido para el período vespertino.
Lkn: índice de ruido corregido para el período nocturno.”

NÚMERO 1.343

## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA

*Rectificación de padrón de impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica 2020*

EDICTO

La Titular del Órgano de Gestión Tributaria del Excmo. Ayuntamiento de Granada.

HACE SABER: Aprobado por Resolución de la Titular del Órgano de Gestión Tributaria, en expediente 4631/2020 de la Sección de Tributos, la rectificación del Padrón definitivo para el período de 2020 del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, el citado padrón se expone al público por espacio de quince días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los legítimos interesados puedan examinarla en la Sección de Tributos sita en el Centro Administrativo Los Mondragones, Edificio B, 1ª planta, sito en Avda. de las Fuerzas Armadas nº 4, de esta ciudad de lunes a viernes en horario de 9 a 13,30 horas.

Finalizado el plazo citado los interesados podrán interponer:

a) Recurso potestativo de reposición previo, en su caso, a la reclamación económico-administrativa, ante la Titular del Órgano de Gestión Tributaria en los términos del artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

b) O bien directamente reclamación económico-administrativa previa, en su caso, al recurso contencioso-administrativo, ante el Tribunal Económico Administrativo Municipal en los términos señalados en el artículo 137 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local 7/1985, de 2 de abril (conforme con la adición realizada por la Ley de Medidas para la Modernización del Gobierno Local 57/2003, de 16 de diciembre) y en el Reglamento Orgánico del Tribunal Económico Administrativo Municipal aprobado por este Ayuntamiento en sesión extraordinaria de 9 de febrero de 2012 (publicado en el BOP nº 22, de 17 de febrero de 2012).

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 17 de marzo de 2020.-La Titular del Órgano de Gestión, fdo.: María Carmen Cabrera Miranda.

NÚMERO 1.344

## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA

*Exposición padrón tasa por recogida de basura y tratamiento, enero-febrero 2020*

EDICTO

La Titular del Órgano de Gestión Tributaria del Excmo. Ayuntamiento de Granada

HACE SABER: Aprobado por Resolución de la Titular del Órgano de Gestión Tributaria, en expediente 6711/2020 de la Sección de Tributos, el Padrón para el período de enero y febrero de 2020 de la tasa por recogida de basura domiciliaria de uso doméstico e industrial y de la tasa por tratamiento de residuos, el citado padrón se expone al público por espacio de quince días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los legítimos interesados puedan examinarlo en la Sección de Tributos, sita en el Complejo Administrativo Los Mondragones, Edificio B, primera planta, Avda. de las Fuerzas Armadas nº 4, de esta ciudad de lunes a viernes en horario de 9 a 13,30 horas.

Finalizado el plazo citado los interesados podrán interponer:

a) Recurso potestativo de reposición previo, en su caso, a la reclamación económico-administrativa, ante la Titular del Órgano de Gestión Tributaria en los términos del artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

b) O bien directamente reclamación económico-administrativa previa, en su caso, al recurso contencioso-administrativo, ante el Tribunal Económico Administrativo Municipal en los términos señalados en el artículo 137 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local 7/1985, de 2 de Abril (conforme con la adición realizada por la Ley de Medidas para la Modernización del Gobierno Local 57/2003, de 16 de diciembre) y en el Reglamento Orgánico del Tribunal Económico Administrativo Municipal aprobado por este Ayuntamiento en sesión extraordinaria de 9 de febrero de 2012 (publicado en el BOP nº 22, de 17 de febrero de 2012).

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 16 de marzo de 2020.-La Titular del Órgano de Gestión, fdo.: María Carmen Cabrera Miranda.

NÚMERO 1.345

## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA

*Tasa por recogida de basura domiciliaria de uso doméstico e industrial*

EDICTO

Tasa por recogida de basura domiciliaria de uso doméstico e industrial y tratamiento de residuos, período enero-febrero 2020.

Se pone en conocimiento de los contribuyentes por este concepto que los recibos correspondientes al período de enero-febrero de 2020 estarán al cobro en período voluntario de pago en las oficinas de Emasagra, S.A., sitas en calle Molinos, número 50-60, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas, finalizando el cobro el 30 de abril de 2020.

Transcurrido dicho plazo, los recibos que no hayan sido pagados pasarán al procedimiento ejecutivo de apremio con los recargos, intereses de demora y costas reglamentarias que procedan.

En igual horario pueden domiciliar los pagos a través de su banco o caja de ahorros o en las oficinas de Emasagra, S.A.

Lo que se hace público para general conocimiento de los contribuyentes de este término municipal.

Granada, 16 de marzo de 2020.-La Titular del Órgano de Gestión, fdo.: María Carmen Cabrera Miranda. ■