BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

949 88 75 72

Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 28, fecha: viernes, 08 de Febrero de 2019

SUMARIO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO

PAGO DE JUSTIPRECIO POR MUTUO ACUERDO — BOP-GU-2019 - 297

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO

PAGO CANTIDADES CONCURRENTES — BOP-GU-2019 - 298

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LCN MECÁNICA, S.L. (19100102012013) — BOP-GU-2019 - 299

AYUNTAMIENTO DE CASPUEÑAS

CUENTA GENERAL 2017 — BOP-GU-2019 - 300

AYUNTAMIENTO DE ZORITA DE LOS CANES

MODIFICACIÓN RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO — BOP-GU-2019 - 301

AYUNTAMIENTO DE TORTUERA

PRESUPUESTOS 2018 — BOP-GU-2019 - 302

TORREMOCHA DEL CAMPO

RECTIFICACIÓN ERRORES CONVOCATORIA Y BASES DE SELECCIÓN BOLSA DE SECRETARIOS BOP-GU-2019 - 303

AYUNTAMIENTO DE PEÑALÉN

APROBADO DEFINITIVAMENTE EL PRESUPUESTO GENERAL 2019 BOP-GU-2019 - 304

AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO

MODIFICACIÓN RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO BOP-GU-2019 - 305

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN PARCIAL DEL SECTOR BOP-GU-2019 - 306

AYUNTAMIENTO DE GASCUEÑA DE BORNOVA

APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO DE GASCUEÑA DE BORNOVA 2019 BOP-GU-2019 - 307

MANCOMUNIDAD VILLAS ALCARREÑAS

PRESUPUESTO GENERAL 2019 BOP-GU-2019 - 308

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO

PAGO DE JUSTIPRECIO POR MUTUO ACUERDO

297

El día 4 de marzo de 2019, se procederá por parte de la Confederación Hidrográfica del Tajo, sita en la Avenida de Portugal, nº 81 de Madrid, al pago de indemnizaciones en concepto de mutuos acuerdos a los siguientes titulares de bienes y derechos afectados por el EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA TRAMITADO POR EL PROCEDIMIENTO DE URGENCIA CON MOTIVO DE LAS OBRAS MODIFICADO Nº 1 DEL "PROYECTO DE ABASTECIMIENTO A LA FUTURA MANCOMUNIDAD DE LOS NÚCLEOS COLINDANTES CON LOS EMBALSES DE ENTREPEÑAS Y BUENDÍA (GUADALAJARA Y CUENCA)", clave 03.399-0001/3112:

T.M ALIQUE:

POL	PAR	TITULAR
10	37	MARIA ALONSO MARTINEZ

CIFUENTES:

POL	PAR	TITULAR
5	117	JESUS MELGUIZO PALAFOX
0	5516012WL3151N	JULIAN DE LA ROJA UTRILLA

MANTIEL:

POL	PAR	TITULAR
0	000900800WK29F	AYTO. MANTIEL

PAREJA:

POL	PAR	TITULAR
0	9998212WK2899N	ALFONSO SÁNCHEZ HERRAIZ Y OTROS
0	4466937WK2846N	SARA ARRIBAS GARCIA,FRANCISCO JAVIER BUSTILLO CASTRO

SACEDÓN:

POL	PAR	TITULAR
22	84	CARMEN MORALES GALLEGO

SALMERÓN:

POL	PAR	TITULAR
501	05188	MARIA AMPARO ECIJA ACERO
501	05190	MARIA AMPARO ECIJA ACERO
501	05164	FRANCISCA MARTINEZ PEÑA
501	00790	CLOTILDE OLIVA ORCERO

SALMERONCILLOS DE ARRIBA:

POL	PAR	TITULAR
508	00086	JESUS CERDA NAVARRO
511	00069	JESUS CERDA NAVARRO

SAN ANDRÉS DEL REY:

POL	PAR	TITULAR
505	00042	LUCIO ALBA GARCIA,FLORENTINO ALBA GARCIA,M ROSARIO ALBA GARCIA

TRILLO:

POL	PAR	TITULAR
0	1716021WL4011N	JESUS SANCHEZ LOPEZ, ESTHER JIMENEZ PATIÑO

El pago se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por los interesados. Aquellas cantidades cuyo pago no pueda hacerse efectivo por transferencia bancaria, serán consignadas en la Caja General de Depósitos a disposición de los interesados. Una vez que éstos subsanen la circunstancia que motivó dicha consignación, esta Confederación Hidrográfica procederá a realizar los trámites oportunos para hacer efectivo el pago de las mismas.

Lo que se hace público a los efectos prevenidos en el artículo 49 del Reglamento de Expropiación Forzosa que desarrolla la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de Diciembre de 1954.

Madrid, 30 de enero de 2019. La Secretaria General, Eva María Mediavilla de María

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO

PAGO CANTIDADES CONCURRENTES

298

El día 18 de marzo de 2019, se procederá por parte de la Confederación Hidrográfica del Tajo sita en la Avenida de Portugal, nº 81 de Madrid al pago, mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el interesado, de las cantidades concurrentes, a los titulares de bienes y derechos afectados por el EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA POR EL PROCEDIMIENTO DE URGENCIA DERIVADO DEL PROYECTO DE ABASTECIMIENTO A LA FUTURA MANCOMUNIDAD DE LOS NÚCLEOS COLINDANTES CON LOS EMBALSES DE ENTREPEÑAS Y BUENDÍA (GUADALAJARA Y CUENCA). FASE LÍNEA ELÉCTRICA. EXPEDIENTE 03.399-0001/310Y, siguientes:

TM	Finca	Polígono	Parcela	Titulares
PERALVECHE	EX15/04-00/0386	504	00005	AYTO. PERALVECHE
PERALVECHE	EX15/04-00/0390	504	00018	AYTO. PERALVECHE
PERALVECHE	EX15/04-00/0391	504	05030	AYTO. PERALVECHE

Aquellas cantidades cuyo pago no pueda hacerse efectivo por transferencia bancaria serán consignadas en la Caja General de Depósitos a disposición de los interesados. Una vez que éstos subsanen la circunstancia que motivó dicha consignación, esta Confederación Hidrográfica procederá a realizar los trámites oportunos para hacer efectivo el pago de las mismas.

Lo que se hace público a los efectos prevenidos en el artículo 49 del Reglamento de Expropiación Forzosa que desarrolla la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de Diciembre de 1954.

Madrid, 31 de enero de 2019. La Secretaria General, Eva María Mediavilla de María

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LCN MECÁNICA, S.L. (19100102012013)

299

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa LCN MECÁNICA, S.L., para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2022, que tuvo entrada el 19 de noviembre de 2018, y subsanado en fechas 8 de enero de 2019 y 23 de enero de 2019, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 01 de febrero de 2019. EL DIRECTOR PROVINCIAL. P.S. EL SECRETARIO PROVINCIAL. (Artº 14 Decreto 81/2015, de 14/07/2015, DOCM 16/07/2015). Fdo.: José María López Ortega.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LCN MECANICA, SL

INDICE

Preámbulo

Capítulo I.- Ámbitos del Convenio

Artículo 1.- Ámbito funcional
Artículo 2.- Ámbito personal

Artículo 3.- Ámbito territorial
Artículo 4.- Ámbito temporal

Capítulo II.- Vigencia y Prórroga

Artículo 5.- Vigencia y Prórroga

Capítulo III.- Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo Pactado y Efectos

Artículo 6.- Vinculaciones
Artículo 7.- Compensación y absorción
Artículo 8.- Interpretación y Vigilancia de lo pactadoArtículo 9.- Derecho supletorio

Capítulo IV.- Contratación.

Artículo 10.- Contratación
Artículo 11.- Períodos de prueba
Artículo 12.- Promociones y ascensos
Artículo 13.- Ceses voluntarios

Capítulo V. Contratación y empleo

Artículo 14.- Contratos de duración determinada
Artículo 15.- Contrato de obra o servicio determinado
Artículo 16.- Fijos discontinuos
Artículo 17.- Contratos de Formación y prácticas

Capítulo VI. Dirección y organización de la empresa

Artículo 18.- Principio general
Artículo 19.- Bases de actuación y objetivos de empresa y trabajadores
Artículo 20.- Clasificación Profesional
Artículo 21. Estructura de los grupos profesionales

Capítulo VII.- Jornadas, horarios, descansos, licencias

Artículo 22.- Jornada anual
Artículo 23.- Distribución de la jornada y descansos
Artículo 24.- Tipos de jornada
Artículo 25.- Adecuación de jornada
Artículo 26.- Horas extraordinarias
Artículo 27.- Modificaciones de jornada y horario
Artículo 28.- Vacaciones. Criterio general
Artículo 29.- Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute

Capítulo VIII.- Retribuciones y salario

Artículo 30.- Salario
Artículo 31.- Estructura salarial

Artículo 32.- Liquidación y pago de salarios
Artículo 33.- Incrementos salariales
Artículo 34.- Retribuciones no salariales
Articulo 35.- Complementos al salario base

Capítulo IX.- Movilidad en el trabajo

Artículo 36.- Movilidad funcional
Artículo 37.- Movilidad geográfica

Capítulo X.- licencias, permisos y régimen disciplinario

Artículo 38.- Licencias y permisos
Articulo 39. Incapacidad laboral transitoria.
Articulo 40 Seguro de muerte e invalidez.
Artículo 41- Régimen disciplinario: Faltas y sanciones
Artículo 42- Procedimiento sancionador
Artículo 43.- Graduación de las Faltas
Artículo 44.- Graduación de Sanciones
Artículo 45.- Prescripción

Capítulo XI.- Prevención de Riesgos, Salud Laboral e Igualdad de Trato

Artículo 46.- Principio General
Artículo 47.- Formación y medios de protección
Artículo 48.- Igualdad de Trato

Capítulo XII.- Otras Disposiciones

Artículo 49.- Vestuario. Plus de Mantenimiento del Vestuario
Artículo 50.- Jubilación
Artículo 51.- Excedencias
Artículo 52.- Acoso sexual
Artículo 53.- Violencia de género
Articulo 54.- Cláusula de descuelgue
Artículo 55. Política de Genero
Artículo 56.- De la representación de los trabajadores.

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación sindical de U.G.T. y CC.OO. de una parte y la Dirección de RRHH de la Empresa LCN por la otra.

Los principios que se han tenido en cuenta al redactar el presente Convenio de Empresa de la mercantil LCN MECANICA, SL, en adelante LCN, siempre bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad, son los siguientes:

LCN, es una empresa cuya actividad principal y fundamental es fabricación de

componentes mecánicos para el sector automoción.

Esto hace que exista una clara necesidad de contar con un tipo de organización flexible, en el tiempo y en la estructura, adaptándose a las necesidades existentes en cada momento, las cuales nos vienen dadas por las exigencias de los distintos clientes para los que se presta el servicio de fabricación contratado.

Esta flexibilidad se entiende en su sentido más amplio, ya que se han tenido en cuenta la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Así mismo el tipo de actividad de la empresa hace que la vinculación de una persona a LCN venga condicionada habitualmente por la continuidad del servicio que se presta a un cliente, teniendo en ocasiones que adecuar la contratación laboral a estas exigencias. Siempre bajo la premisa de esta empresa, que ha hecho de ello un emblema, cual es la finalidad de contratación laboral fija, evitando con ello la rotación de personal, con el fin de alcanzar elevados estándares de fidelización, optimización, aptitud y seguridad laboral. Por ello, con tal finalidad, ambas partes han definido un sistema de clasificación de puestos de trabajo y en grupos profesionales que faciliten la movilidad interna, su formación, capacitación y adecuación laboral hasta alcanzar el deseado grado de competencia laboral y profesional.

También se ha tenido en cuenta la igualdad por razón de sexo, no estableciéndose ningún tipo de discriminación por este motivo.

La actividad de la empresa constituye el motivo de la realización del presente convenio de empresa, adecuando este a la actividad actual de la misma, a las especiales circunstancias de este concreto mercado, coordinando su actividad respecto a la de la empresa contratante, buscando así no solo una mayor expansión en el mercado, sino la especialización en su actividad concreta, cuyos objetivos deben ser la consecución de una mayor y mejor cuota de mercado y con ello un aumento considerable de empleo en condiciones óptimas de mercado.

Ambas partes han querido apostar por redactar unos principios comunes a todo el personal de la empresa, matizado siempre por la realidad del mercado y de la legislación laboral vigente en cada momento y por ello han optado por un texto, fácil, sencillo, breve y con remisión y sujeción en cada momento, y como no puede ser de otra manera, a la legislación laboral vigente.

Capítulo I.- Ámbitos del Convenio

Artículo 1.- Ámbito funcional

Al tratarse de convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de esta, definido en su objeto social actual como es: la fabricación de componentes mecánicos, para el sector automoción, así como cualquier otro servicio y/o actividad que se pudiera constituir en el futuro, acorde al objeto establecido estatutariamente y que produjera ampliación de este durante la vigencia del

convenio presente.

Artículo 2.- Ámbito personal

Este convenio afectará a la totalidad de trabajadores de la empresa LCN MECANICA, SL cuyo centro de trabajo está en Guadalajara.

No obstante, y aun tratándose de relaciones laborales comunes, la empresa podrá excluir del presente Convenio a quien o quienes ocupen puestos que supongan una especial responsabilidad y confianza.

Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación al centro de Guadalajara (Castilla La Mancha), o a cuáles quiera otros centros que pudiera tener esta empresa, en el futuro, en dicha comunidad.

Artículo 4.- Ámbito temporal denuncia y prórroga

La duración y vigencia del presente convenio se extiende desde el día 1 de ENERO de 2018 hasta el día 31 de DICIEMBRE de 2022. Llegado su vencimiento quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Capítulo II.- Vigencia y Prórroga

Artículo 5.- Vigencia y Prórroga

Durante la vigencia del presente Convenio, éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en ningún otro convenio, ya sea de ámbito territorial o sectorial.

Al termino de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia

Por ello, las condiciones establecidas para este Convenio de Empresa tienen prioridad aplicativa respecto a cualquier otro y en especial en las siguientes materias:

- Cuantía salario base y complementos.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias tal y como establece el artículo 84.2 del ET.
- Distribución del tiempo de trabajo, horario y planificación anual de vacaciones.
- Adaptación del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- Modalidades contractuales.
- Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

- Aquellas otras que dispongan acuerdos y/o convenios a que se refiere el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III.- Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo Pactado y Efectos

Artículo 6.- Vinculaciones

El Convenio Colectivo pactado conforma un conjunto indivisible. En consecuencia, todo su texto conforma un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede ser, ni pretender ser, aplicado sólo en la parte que sea beneficiosa.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral al tratarse de derecho necesario, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del convenio.

Por ser este Convenio la expresión del acuerdo más amplio posible alcanzado entra ambas partes negociadoras, en tanto en cuanto se cumplan los acuerdos alcanzados y que constituyen el presente Convenio, se comprometen a no promover ni realizar actuaciones que puedan dar lugar a la alteración de las relaciones laborales y el clima de confianza alcanzado entre ellas.

Artículo 7.- Compensación y absorción

Se estará en todo momento conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 8.- Interpretación y Vigilancia de lo pactado

La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado, se atribuye, de forma específica, a una Comisión representativa que se denominará Comisión Paritaria.

Esta comisión acordará lo que proceda sobre la interpretación y la validez del presente Convenio en aquellos puntos en que exista divergencia entre lo pactado y una norma jurídica con rango de ley, en el plazo de quince días.

Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por un número igual de representantes de los trabajadores (parte social) y de representantes de la empresa (parte económica). Cualquier discrepancia en la interpretación del presente Convenio se

estará lo que decida la Comisión paritaria y en su defecto se acudirá al arbitraje del Tribunal Arbitral y si fuera preciso a la vía judicial de los juzgados de lo Social, incluso el sometimiento de las discrepancias producidas en el Seno de la Comisión Paritaria a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (III ASAC de C-LM), como órgano competente el Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha.

Artículo 9.- Derecho supletorio

En todo cuanto no se halle regulado en el presente Convenio se aplicará como Derecho supletorio lo declarado vigente en cada momento de la legislación social ya sea con rango de ley o que sea Derecho necesario. Y de manera especial se hace mención de que este Convenio prevalecerá sobre cualquier otro fuere de la naturaleza que fuere.

Capítulo IV.- Contratación.

Artículo 10.- Contratación

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa LCN y sus trabajadores serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación.

Pasado el periodo de prueba correspondiente y/o agotado el tipo de contratación temporal realizado y a satisfacción de ambas partes, la empresa siempre cuidará de pasar dicha contratación a la tipología de fijo como siempre ha sido su manera de obrar en tal sentido y acorde a lo manifestado en el preámbulo de dicho Convenio.

Artículo 11.- Períodos de prueba

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba que, superado, producirán plenos efectos.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante. Así, quedan establecidos los siguientes:

- Niveles 1 y 2: seis meses
- Niveles 3: tres meses
- Niveles 4: dos meses
- Niveles 5: un mes
- Niveles 6 y 7: quince días

En cualquier caso, y al amparo de cualquier circunstancia que pudiera darse, todos los trabajadores con titulación media o superior estarán sometidos al período de prueba de 6 meses.

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte. La situación de I.T. no interrumpirá el período de prueba.

Artículo 12.- Promociones y ascensos

Para la cobertura de vacantes y ascensos se intentará dar carácter prioritario al personal interno.

La empresa estará a la promoción interna de dichos puestos, estableciendo para ello, en cada caso, un plan de carrera.

Artículo 13.- Ceses voluntarios

El/la trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

a. Grupos 1 ,2 y 3: 30 días naturales
b. Grupos 4, 5, 6 y 7: 15 días naturales

De común acuerdo puede acortarse el período de preaviso

En el supuesto caso de que el trabajador incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día del salario del trabajador por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado.

Capítulo V. Contratación y empleo

Artículo 14.- Contratos de duración determinada:

Se estará en lo preceptuado en cada momento, en la legislación laboral vigente. Principalmente estos tipos de contratos tienen ocupación por contratos laborales formalizado por ETT.

Los/las trabajadores/as que en un periodo de 30 meses hubieran estados contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o mas contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirían la condición de trabajadores fijos,

por ello, los trabajadores que tengan una duración máxima de 24 meses, la Empresa procederá a su valoración y necesidades productivas del puesto y decidirá su baja o incorporación en contrato laboral a definir por el departamento de RR.HH. y función de las necesidades productivas en el momento.

Artículo 15.- Contrato de obra o servicio determinado

Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de trabajados para terceros

1. Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa y por los servicios que se contraten y realicen a terceros.

Artículo 16.- Fijos discontinuos

Este tipo de contrato es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, y dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Artículo 17.- Contratos de Formación y prácticas

Durante la vigencia del convenio, se estará en todo momento a la legislación laboral vigente en contratos de formación y practicas.

El contrato de formación y aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los/las trabajadores/as en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida, estando la distribución de los tiempos de formación y otras actividades formativas, tiempo de trabajo efectivo y distribución de la jornada, concesión y distribución de los permisos oportunos para la formación, y de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla esta modalidad de contrato.

Capítulo VI. Dirección y organización de la empresa

Artículo 18.- Principio general

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la Dirección de la empresa, con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento.

Con carácter enunciativo, son competencia de la Dirección de la empresa:

El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.

La determinación de las políticas generales de la empresa: financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una

empresa.

La organización del trabajo en todas sus UAP`S.

La clasificación y funciones de los trabajadores en ausencia de pacto concreto que le vincule.

La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurran

necesidades de esa índole.

La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.

El régimen de disciplina en el trabajo.

Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

Artículo 19.- Bases de actuación y objetivos de empresa y trabajadores

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa LCN, están basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y salud, la diligencia y la buena fe, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos, así como a la formación necesaria.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la productividad y la calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

Artículo 20.- Clasificación Profesional

Los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en los Grupos Profesionales que se relacionan en este Convenio, que son los señalados en el Acuerdo Marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal suscrito por CONFEMETAL, por la Federación Siderometalúrgica de UGT, por la Federación de Industria de CC.OO., y publicado por Resolución de 5 de Febrero de 1996 de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. 4 de Marzo 1996).

La referida clasificación sigue los criterios expresados en el citado Acuerdo Marco sobre Clasificación Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

Dentro de la empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

En cuanto a la clasificación y grupos de tareas a desarrollar por cada uno de ellos nos remitimos a lo expuesto en el Convenio Provincial del Metal.

Artículo 21. Estructura de los grupos profesionales

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de sus trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes excepción hecha para aquellos trabajadores que por tener de manera unipersonal su categoría aquí no se refleja.

a) GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS: Existirán 5 niveles para el personal operario manteniéndose las categorías profesionales a continuación relacionadas

NIVELES		GRUPO DE TRABAJO
3	-	JEFE DE TALLER FORMACION CUALIFICADA
4	-	ENCARGADOS
5	-	JEFE DE TALLER JEFE DE GRUPO PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª y 2ª PROFESIONAL SIDERURGICO DE 1º y 2ª
6	-	CONDUCTOR DE MAQUINARIA PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª PROFESIONAL SIDERURGICO DE 3ª
7	-	PEON APRENDIZ

b) EMPLEADOS Y TECNICOS: Existirán seis niveles para el personal empleado y técnico manteniéndose las categorías profesionales a continuación relacionadas

NIVELES		GRUPO DE TRABAJO
1	-	DIRECTORES DE AREA Y SERVICIOS INGENIEROS Y LICENCIADOS
2	-	INGENIEROS TECNICOS AYUDANTES DE INGENIERIA
3	-	DELINEANTE PROYECTISTA JEFES DE AREAS Y SERVICIOS
4	-	DELINEANTE DE 1ª TECNICOS ADMINISTRATIVOS, LABORATORIO Y ORGANIZACIÓN
5	-	DELINEANTE DE 2ª OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 1ª y 2ª
6	-	ALMACENERO AUXILIARES EN GENERAL OPERADOR DE ORDENADOR

c) Factores de encuadramiento

Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan serán clasificados profesionalmente en dos grupos. La primera clasificación de los grupos profesionales corresponderá al grupo de OPERARIOS y la segunda clasificación profesional al grupo de EMPLEADOS Y TÉCNICOS.

OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la fabricación o producción, bien directa o indirectamente, actuando en el proceso productivo, o en otras labores de almacén, transporte, mantenimiento etc., y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

EMPLEADOS Y TÉCNICOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, técnicas, informáticas, de laboratorio, organizativas y, en general, las específicas de puestos de oficina, Ingenierías que permiten informar de la gestión, de la actividad económica-contable, coordinar labores productivas o realizar cualquier tarea auxiliar que comporte atención a las personas.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada

uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación. Y, asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

Dichos factores son los siguientes:

- Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuanta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- Mando. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:
    - El grado de supervisión y ordenación de tareas.
    - La capacidad de interrelación.
    - Naturaleza del colectivo. Número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad. Factor para cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Para determinados puestos de trabajo y a petición de la Dirección, se constituirá una comisión interna para establecer un programa formativo y evaluación para la promoción interna de todos los operarios.

Capítulo VII.- Jornadas, horarios, descansos, licencias

Artículo 22.- Jornada anual

La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, para cada uno de los distintos años de vigencia del presente convenio será:

2018	1784
2019	1780
2020	1776
2021	1772
2022	1768

Artículo 23.- Distribución de la jornada y descansos

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El tiempo de descanso," bocadillo", no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Jornada anual pactada - Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

En aquellos supuestos en que existan razones técnicas, organizativas o de producción, las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Tipos de jornada

Los horarios oficiales dentro de LCN son los siguientes:

- Turno de mañana dos turnos 07:00 – 15:15 (8 horas)
- Turno de tarde dos turnos 15:15 – 23:30 (8 horas)
- Turno de mañana tres turnos 07:00 – 15:00 (7:45 horas)
- Turno de tarde tres turnos 15:00 – 23:00 (7:45 horas)
- Turnos de noche tres turnos 23:00 – 07:00 (7:45 horas)
- Turno partido 08:00 – 14:00; 15:30 – 17:30 (8 horas)
- Las horas nocturnas son las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00

IMPORTANTE la contabilización de las horas van en bloques de 30 minutos, además en LCN se otorga 3 minutos de cortesía para la puntualidad a partir de ahí la media hora se considerará a recuperar, premiando así la puntualidad.

TOQUES DE SIRENA

TURNO UNICO Y DOS TURNOS

HORA	DURACION	SIGNIFICADO
07:00	10 segundos	inicio turno mañana
10:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
10:15	15 segundos	fin parada bocadillo
15:15	10 segundos	fin turno mañana 2 turnos Inicio turno tarde 2 turnos
20:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
20:15	15 segundos	fin parada bocadillo
23:30	10 segundos	fin turno tarde 2 turnos

TRES TURNOS

HORA	DURACION	SIGNIFICADO
07:00	10 segundos	inicio turno mañana
10:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
10:15	15 segundos	fin parada bocadillo
15:00	10 segundos	fin turno de mañana 3 turnos Inicio turno de tarde 3 turnos
20:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
20:15	15 segundos	fin parada bocadillo
23:00	10 segundos	fin turno de tarde 3 turnos Inicio turno de noche 3 turnos
03:00	15 segundos	inicio parada bocadillo
03:15	15 segundos	fin parada bocadillo
07:00	10 segundos	fin turno de noche 3 turnos Inicio turno de mañana 3 turnos

Artículo 25.- Adecuación de jornada

Por el tipo de servicio que presta esta empresa a nuestros clientes, que es la base de nuestra existencia, es imprescindible contar con un grado de flexibilidad que queda expuesto y desarrollado en la distribución irregular de la jornada, adecuando y conciliando la vida familiar y profesional.

Todo ello hace que, en función de cada servicio, deban producirse pactos de flexibilidad, para alcanzar los efectos antes citados

Artículo 26.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional y se adecuarán en cada momento a la legislación actual vigente.

Puesto que existe la adecuación de la jornada, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere el máximo anual indicado por el calendario laboral del servicio. En caso de existir horas extraordinarias, estas se computarán para su liquidación de forma mensual

Artículo 27.- Modificaciones de jornada y horario

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante, y dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios, y, especialmente, en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias para que se pueda realizar el servicio contratado por la empresa cliente, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el articulo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, que señala de la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Artículo 28.- Vacaciones. Criterio general

Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional, con derecho a salario de 22 días laborables por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 29.- Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute

Al inicio de cada año se aprobará el calendario Laboral, permaneciendo vigente el anterior hasta la aprobación del nuevo y estableciendo como fecha tope para fijar el periodo vacacional el 31 de mayo. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 22 días laborables.

El citado periodo y como máximo en la fecha indicada podrá estar sujeto a modificaciones por necesidades de producción. Cualquier operario que por necesidades de producción tenga que prestar servicios en los días indicados como periodo vacacional, al no ser compensados económicamente podrá disfrutarlos durante el año los citados días y siempre de común acuerdo con la empresa. Si a la citada fecha 31 de mayo del año en curso no se establece un calendario definitivo por parte de las UAP´S correspondientes, quedará como definitivo el establecido.

Dicho periodo vacacional deberá ser confeccionado por el Jefe de Área, detallando el desglose vacacional de sus operarios, teniendo en cuenta que el Centro de Costes de Gestión de materiales, tendrán servicios mínimos durante todo el año, con dos operarios, a excepción de sábados, domingos y fiestas nacionales.

Dada la irregularidad de la demanda y la necesidad de producir contra pedido, y para una mejor atención al cliente, se establecerá 32 horas máximas por flexibilidad anual, dicha situación se deberá comunicar previamente a Recursos Humanos y además deberá comunicarse al operario con al menos una semana de antelación, dicha situación podrá alterar el periodo de descanso del operario, para atender lo solicitado en sábados, domingos, festivos nacionales, locales, autonómicos o puentes, es decir, cualquier día establecido como no laboral en el calendario aprobado, siempre respetando un periodo vacacional mínimo de 22 días laborables fijado con anterioridad, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el articulo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, que determina que la distribución irregular de la jornada, deberá respetar en todo caso los periodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

De esta jornada irregular de flexibilidad, quedan excluidos los días 24, 25, y 31 de diciembre y el 1 de enero

Capítulo VIII.- Retribuciones y salario

Artículo 30.- Salario

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el trabajador directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie, y que se especifican en la estructura salarial del presente convenio.

Todas las cantidades relativas a salarios serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos. Se exceptúan los pagos correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (transporte, mantenimiento vestuario, kilometrajes, dietas, etc.,)

Artículo 31.- Estructura salarial

El salario que perciben los trabajadores de LCN, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

ESTRUCTURA SALARIAL
SALARIO BASE
COMPLEMENTOS AL SALARIO BASE
COMPLEMENTOS PERSONALES
ANTIGÜEDAD
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIA
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO
CANTIDAD O CALIDAD
NOCTURNIDAD
TURNICIDAD
JEFE DE EQUIPO
MAQUINAS EN PRENSAS
FUNDICION
PUESTO
UAP
PLENA DEDICACION
PACTO NO COMPETENCIA
DISPONIBILIDAD
POLIVALENCIA FUNCIONAL
CARENCIA DE INCENTIVO
HORAS EXTRAORDINARIAS
PRIMA ABSENTISMO
COMPLEMENTOS NO SALARIALES
PLUS DE TRANSPORTE
SALIDA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 32.- Liquidación y pago de salarios

32.1. Tiempo

Los salarios y demás conceptos salariales a que tiene derecho el trabajador, los percibirá en los cinco primeros días inmediatamente siguientes al mes en que se ha generado el derecho, computado éste por meses naturales.

32.2. Forma

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente facilitada por el trabajador para este sólo fin, siendo el mismo titular de esta cuenta.

32.3 Finiquitos

Para los casos de término de relación laboral con la empresa, la liquidación de los salarios debidos por ésta se realizará poniéndola a disposición del trabajador mediante talón bancario o transferencia bancaria.

32.4 Justificante

En los casos en que no sea posible la firma del documento del recibo de salarios, tendrá validez de prueba del pago realizado la orden de transferencia realizada a favor del trabajador.

32.5 Anticipos

Los trabajadores, podrán pedir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90 %.

Artículo 33.- Incrementos salariales

Se acuerda para la vigencia de este convenio 2018-2022 los siguientes incrementos salariales a aplicar a las cuantías establecidas a 31 de diciembre de 2017, repartidos por años y porcentajes de la siguiente manera:

Definición del salario. —Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Incremento salarial. — Los incrementos salariales pactados son:

- 2018 – Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran
- 2019 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran

- 2020 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran
- 2021 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran
- 2022 - Será el establecido como salario definitivo al término de cada ejercicio más 1,5% fijo y 1,0% variable y sometido a objetivos previstos que se indicaran

El incremento variable está sujeto a la tabla de cumplimiento establecida.

Los incrementos citados para los ejercicios del 2018 al 2022, estarán sometidos a los resultados de los objetivos previstos y marcados por la empresa.

- Si se cumplen el 100% o más de los resultados, se aplica el 1,0%
- Si se cumplen el 75%, como mínimo, de los resultados se aplica el 0,75%
- Si se cumplen el 50%, como mínimo, de los resultados se aplica el 0,50%
- Si se cumplen el 25%, como mínimo, de los resultados se aplica el 0,25%

Si no se cumplen, o se cumplen por debajo del 25%, de los resultados, no se realizará subida alguna.

La empresa, durante el primer trimestre de cada ejercicio, presentara a los representantes de los trabajadores, cuadro de objetivos previstos y a cumplir, referenciados sobre la mano de obra total del ejercicio.

Estas subidas se aplicarían en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales a excepción de las salidas, viajes y dietas, fijadas en este Convenio.

Artículo 34.- Retribuciones no salariales

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador/ a.

Articulo 35.- Complementos al salario base

En anexo a este convenio, se establecerá un salario mínimo anual por categoría, que incluye salario base, y cantidad o calidad, y gratificaciones extraordinarias, plus de transportes, y carencia de incentivo, adicionando el resto de los complementos.

Complementos Personales

a) Antigüedad. — El salario base que se indica en el anexo de este convenio, se adicionará en su caso, los complementos de antigüedad; el cálculo de la antigüedad se hará de la siguiente forma:

Con más de cinco años de servicio interrumpido en la empresa se percibirá un quinquenio al 5 % del salario base, siendo el máximo de antigüedad que

puede devengarse y por tanto abonarse el equivalente a 3 quinquenios.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se mantendrá vigentes los derechos adquiridos de todos los trabajadores.

b) Complemento de vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias. —Todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a cobrar dos gratificaciones extraordinarias al año, consistente cada una de ellas en 30 días de retribución mensual convenio, más carencia de incentivo, plus transporte y antigüedad. El importe de ambas, se abonarán el día 20 de julio y diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación en proporción al tiempo de servicio y durante el mismo y para cálculo de fracción de semana o mes se computará como unidad completa. El trabajador que cese en el semestre se le hará efectiva la parte proporcional de gratificación que pudiera corresponderle, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Complementos de puesto de trabajo

c) Complemento de cantidad o calidad. - Es el que establece en el anexo de retribuciones brutas del Convenio.

d) Complemento de nocturnidad. – Todas las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se establece una retribución específica determinada euros/hora según tabla de cuantías anexa a este convenio.

e) Complemento de turnicidad. - Los turnos de trabajo, serán los establecidos en la forma y aplicación a todos los trabajadores de la empresa, con independencia de categorías, y se hará teniendo en cuenta, que cada trabajador percibirá un complemento salarial por turno de tarde completo trabajado y por turno de noche completo trabajado, según tabla de cuantías anexa a este convenio.

f) Complemento de jefe de equipo. —Los/las trabajadores/as que desempeñen el cargo de Jefe de Equipo percibirán un incremento consistente en el 20% respecto al salario base de este Convenio, complemento no consolidable, y se abonara mientras se desempeñe las funciones especificas.

g) Complemento específico con máquinas en prensas. - Los/las trabajadores/as que desempeñen las tareas propias en máquinas de corte fino, corte convencional y desbarbado, percibirán un incremento consistente en el 10% respecto al salario base de este convenio, complemento no consolidable, y se abonara mientas se desempeñe las funciones específicas. También se asignará a trabajos por asignación directa ocasional, o pesar de que sus funciones no sean las propias en máquinas, siempre que su dedicación exceda de 50% de la jornada mensual.

h) Complemento de fundición. —Los/las trabajadores/as que desempeñen las tareas propias de esta UAP, percibirán un incremento consistente en el 20% respecto al salario base de este Convenio, complemento no consolidable, y se abonara mientras se desempeñe las funciones especificas

i) Complemento al puesto. - Se asignará a los/las trabajadores/as que la empresa determine para participar en tareas y responsabilidades encomendadas y especificas del puesto, de libre designación económica por la empresa. Complemento no consolidable, y se abonara mientras se desempeñe las funciones especificas

j) Complemento de UAP. —Los/las trabajadores/as que desempeñen el cargo de responsable gestor de producción de las UAP, S, percibirán un incremento consistente en el 20% respecto al salario base de este Convenio. Complemento no consolidable, y se abonara mientras se desempeñe las funciones especificas

k) Complemento de Plena Dedicación. - Este complemento se asignará a los/las trabajadores/as que la empresa designe, estableciendo la exclusividad y plena dedicación a la empresa, no pudiendo ejercer otro tipo de actividad en pluriempleo. De libre designación económica por la empresa. Complemento no consolidable, y se abonara mientras se desempeñe las funciones especificas

l) Complemento de Pacto de no Competencia. - Este complemento se asignará a los/las trabajadores/as que la empresa designe, para establecer un pacto de no concurrencia, que permita limitar la competencia del trabajador durante la vigencia de su contrato de trabajo y durante un plazo determinado una vez que se haya extinguido, y así evitar la utilidad de mitigar el riesgo del trasvase de información y recursos de la empresa hacia la competencia. De libre designación económica por la empresa. Complemento no consolidable, y se abonara mientras se desempeñe las funciones especificas

m) Complemento de disponibilidad. — Este complemento, de libre disposición por la empresa, se asignará a los/las trabajadores/as que la empresa determine, para compensar la disponibilidad horaria para compensar las salidas que se puedan requerir para desplazamientos, tanto nacionales como internacionales. Este plus, exime de cualquier compensación adicional, complemento no consolidable, y se abonara mientras se desempeñe las funciones especificas

n) Complemento de Polivalencia Funcional. - Este complemento se asignará a los/las trabajadores/as que la empresa determine, para la realización de funciones propias de más de un grupo profesional. De libre designación económica por la empresa. Complemento no consolidable, y se abonara mientras se desempeñe las funciones especificas.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo

ñ) Complemento por carencia de incentivo. - Todo personal obrero, que no

trabajen con sistema de incentivo, bien sea a la producción, bien sea la valoración de métodos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además de la retribución, la cantidad titulada" por carencia de incentivo", para todas las categorías profesionales, según tabla de cuantías anexa a este convenio.

o) Horas extraordinarias. - Las horas extraordinarias serán retribuidas según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario de tabla anual del Convenio según categoría} + 35\ \%}{\text{Jornada anual}}$$

Si algún trabajador viniese percibiendo un valor superior en concepto de horas extraordinarias lo mantendrá.

p) Prima de Absentismo. - Para ayudar a reducir el absentismo, se establece una prima que constara de dos partes:

a. Una parte individual que cobraran todos los trabajadores que no superen el 2,5% mensual en cuantía de 20,00 €

   En el cómputo de dicho absentismo, se tendrán en cuenta todas las ausencias efectivas: accidente, enfermedad, permisos reglamentarios, maternidad, faltas de puntualidad, faltas sin justificar, huelga y sanciones

b. Una parte variable trimestral, en función del absentismo global de los Centros de Coste y según tabla:

ABSENTISMO	CUANTIA
6,50 %	0,00
5,50	15,00 € x operario
4,50 %	25,00 € x operario
3,50 %	30,00 € x operario
2,50 %	40,00 € x operario

La cuantía global de la prima que no perciban los trabajadores que superen el 2,50 % de absentismo, mejorará la de aquellos que, si lo perciban, siendo distribuidas, por tanto, entre estos.

Para el conjunto global del absentismo, se considerarán todas las ausencias efectivas, incluso los permisos sindicales.

Complementos no salariales

q) Complemento de Transporte. - Se establece para el personal operativo de

la empresa, esta cantidad que reembolsa la empresa es en concepto de suplido de gastos ocasionados por el trabajador para el desplazamiento por motivos de la naturaleza del trabajo encomendado, se fija según tabla de cuantías anexa a este convenio.

r) sábados, domingos y festivos: Se establecen cantidades fijas por operario y según se detalla, por tiempo efectivo 08:00 horas

Sábado recuperado en turno de mañana, a excepción de los operarios que trabajen en horas especiales, según tabla de cuantías anexa a este convenio.

Sábado recuperado en turno de tarde, domingos, festivos nacionales o locales completos trabajados, complemento según tabla de cuantías anexa a este convenio y recibirán su descanso compensatorio. Si el operario optara por elegir el percibir salario en horas especiales, no se le abonará el complemento.

Servicios mínimos completos trabajados, de obligado cumplimiento para aquellas personas que sean designadas, previamente por su responsable, complemento fijo según tabla de cuantías anexa a este convenio. En esta opción los operarios elegidos, obligatoriamente recibirán su descanso compensatorio.

Las horas trabajadas en los períodos de flexibilidad en sábados, domingos o festivos incluidos período vacacional, el operario podrá elegir en percibir salario en horas especiales o recibir su descanso compensatorio además de un complemento fijo según tabla de cuantías anexa a este convenio.

s) Salidas, viajes y dietas

Los/las trabajadores/as que por necesidad y orden de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en la que radique la empresa, se les abonará el viaje de ida y vuelta y todos los gastos de manutención debidamente justificados posteriormente y dentro de los límites que se establezcan. Siempre que la empresa acepte el desplazamiento en vehículo del operario, se abonará por gastos de locomoción por kilómetro recorrido, según tabla de cuantías anexa a este convenio.

Todas las salidas nacionales e internacionales, que obligue a pernoctar, se abonará íntegramente la estancia en hotel elegido por la empresa, compensándole al operario una cantidad fija por día de ausencia, por las horas fuera de su residencia habitual, además de contabilizarles su jornada como horas denominadas trabajos en el exterior, a excepción de los trabajadores que por su categoría así lo tengan establecido y los que tengan asignados complementos por disponibilidad. Se fija según tabla de cuantías anexa a este convenio.

Todas las salidas nacionales e internacionales, que no obligue a pernoctar, y siempre que permanezca el trabajador fuera de su jornada habitual establecida, menos del 50% de su jornada, se le compensarán como horas

laborables a todos los efectos, y si permanece mas del 50 % de su jornada, no tendrá compensación alguna y se le abonará una cantidad fija, por estar fuera de su residencia según tabla de cuantías anexa a este convenio.

Del citado complemento y compensaciones, quedan excluidos los trabajadores que por su categoría así lo tengan establecido y los que tengan asignados complementos por disponibilidad

Capítulo IX.- Movilidad en el trabajo

Artículo 36.- Movilidad funcional

La empresa podrá ejercer la movilidad funcional de sus trabajadores con sometimientos a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función, y con sujeción a la normativa legal laboral vigente en cada momento.

La movilidad funcional, sentada en la denominada polivalencia y poli - competencia laboral, son fundamentales para la realización de la actividad de esta empresa.

Si se realizara movilidad descendente (realización de trabajos de categoría, nivel o Grupo inferiores al que tiene reconocido) por decisión de la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la totalidad del salario y pluses que le correspondían con anterioridad por su Grupo profesional. Si esta movilidad fuera por petición del trabajador pasará a percibir el salario y pluses que le correspondan por su nuevo Grupo profesional.

En el caso de movilidad ascendente (realización de trabajos de superior categoría, nivel o grupo al que tiene reconocido), el trabajador percibirá mientras los realice la cantidad de salario reconocida para el Grupo profesional nuevo, es decir, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen, y de conformidad con lo establecido en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores. La realización de estos trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función.

Si los trabajos de categoría superior se desempeñaran por tiempo superior a un año continuado, la adscripción al nuevo grupo profesional y salario quedaran consolidados.

Artículo 37.- Movilidad geográfica

La empresa podrá desplazar a sus trabajadores a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios, siempre que existan razones técnicas, organizativas, de producción. Esto también afecta, por lógicas razones organizativas, al personal que ha sido subrogado

La designación del trabajador o trabajadores afectados la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros, todo ello con sometimiento al articulo 40 del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo X.- licencias, permisos y régimen disciplinario

Artículo 38.- Licencias y permisos

- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 km, el plazo será de hasta cinco días.

c) Dos días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (art. 37.3 b del ET) de parientes del segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 km, el plazo será de hasta cuatro días.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

e) Dieciséis horas anuales, como máximo por asistencia a consulta de médico de cabecera o de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente a la Dirección, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

f) Doce horas al año para acompañamiento de los menores de edad y mayores con resolución de dependencia a pediatras o médicos especialistas justificándolo adecuadamente.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas

laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Los trabajadores, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando los términos correspondientes.

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

k) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos, a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario y retribución convenio y, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

n) 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o 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.

ñ) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras j) y n) del artículo 37.7 de ET, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados j), m) y n) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Juridicción Social.

o) El/la trabajador/a víctima de violencia de género o victimas del terrorismo tendrá 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.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad., y según el vigente Código Civil.

Grados Titular/Cónyuge

- 1º Padre/Madre Suegro/Suegra Hijo/Hija Yerno/Nuera
- 2º Abuelo/Abuela Hermano/Hermana Cuñado/Cuñada Nieto/Nieta
- 3º Bisabuelo/Bisabuela Tío/Tía Sobrino/Sobrina Biznieto/Biznieta
- 4º Primo/Prima

Observaciones: cuñado/cuñada, se entiende como hermanos/hermanas de cónyuge ó cónyuges de hermanos/hermanas, resto excluidos

Se le reconocen los mismos derechos a los permisos y licencias a las parejas de hecho que a los matrimonios, previa certificación de inscripción que estará expedido por el registro de parejas de hecho donde exista o acreditación similar

Mejoras sociales

Articulo 39. Incapacidad laboral transitoria.

a. En los supuestos de baja de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementarán las bonificaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% del salario mensual, establecido con el trabajador, del mes anterior a la fecha de la baja.
b. En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, se abonarán las siguientes cuantías:

El primer día de baja, se abonará, por la empresa hasta el 100 % del salario mensual pactado, y siempre que no supere el tercer día. Si la baja supera los tres días, será cargo íntegramente del trabajador, con una compensación del 30% del salario mensual pactado solo para el segundo y tercer día.

Durante el cuarto al décimo día, se complementará la prestación obligatoria hasta alcanzar el 60% de su salario mensual pactado.

A partir del décimo primer día, en adelante, se complementará la prestación obligatoria hasta alcanzar el 100% del salario mensual pactado de cada trabajador.

Dicha situación se mantendrá en el 100% hasta una duración máxima de seis meses, a partir de ese momento no se complementará las prestaciones obligatorias, y a criterio de la empresa, previa consulta con la Comisión Paritaria, que se establecerá para tal fin.

Articulo 40 Seguro de muerte e invalidez. —

En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador una indemnización de 45.000,00 euros. En el caso de que se le declare afecto, a un trabajador, de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador una indemnización de 60.000,00 euros.

Las cuantías señaladas en el párrafo anterior se reconocen desde la publicación del presente convenio.

Artículo 41- Régimen disciplinario: Faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los apartados siguientes.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 42- Procedimiento sancionador

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores con excepción de la amonestación verbal serán siempre por escrito, motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada.

Artículo 43.- Graduación de las Faltas

Los incumplimientos de los trabajadores serán considerados como Leves, Graves o Muy Graves en función de la enumeración siguiente:

1.- Faltas leves:

- Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.
- Faltar un día al trabajo en un mes sin causa justificada.
- No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica, y datos bancarios donde deba de ingresarse su nómina.
- Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.
- La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.
- La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.

- La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.
- Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores

2.- Faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.
- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se considerarán muy graves.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y / o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.
- Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
- Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajadores que tuvieran concatenación con aquellos.
- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.
- La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la empresa.
- Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.
- La reincidencia en falta leve, aun siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.
- La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
- Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.
- El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la

jornada laboral.
- Fumar en la empresa.

3.- Faltas muy graves:

- Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.
- Ausencias al trabajo no justificadas en el período de un mes por más de dos días durante un periodo de treinta días.
- La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.
- La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.
- Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a terceras personas.
- Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.
- Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.
- Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de producida aquella.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- El acoso sexual a las personas que trabajan en la empresa o al empresario.
- El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos, correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.
- Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.

- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 44.- Graduación de Sanciones

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras.

En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

Para Faltas leves:

a. Amonestación verbal.
b. Amonestación escrita.
c. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Para Faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Para faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
b. Despido disciplinario
c. Acoso por razón de sexo

Artículo 45.- Prescripción

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Capítulo XII.- Prevención de Riesgos, Salud Laboral e Igualdad de Trato

Artículo 46.- Principio General

La empresa y los/las trabajadores/as consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación con el trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las

sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 47.- Formación y medios de protección

El Art. 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores establece que “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: A la formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”.

El actual planteamiento es, si dicha formación podría exigirse al margen de la jornada de trabajo.

Partiendo de la base de que fuera del tiempo de trabajo no es exigible la colaboración productiva del trabajador, salvo pacto en contrario, y, por tanto, su tiempo deja de estar encadenado al trabajo, al margen del deber de actuar de buena fe que caracteriza la fisiología de la relación laboral, por lo que, en principio, ninguna actividad positiva puede ordenarse por el empresario al margen de la cobertura contractual que supone el tiempo comprometido por el trabajador.

Por tanto, el límite de colaboración formativa lo marca el tiempo legal de disposición productiva.

Por ello, quedando claro, que la legislación laboral prevé la formación fuera de la jornada de trabajo, solo cuando es voluntaria por parte del trabajador, y tal y como establece el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y ante la necesidad de la empresa, en no paralizar sus sistemas productivos, en ocasiones, nos vemos obligados a realizar la formación fuera de la jornada de trabajo, por ello, se establece:

El derecho del trabajador a disfrutar como permiso retribuido el cincuenta por ciento de las horas de formación fuera de la jornada laboral pactada. Dichas horas, no serán compensables económicamente, salvo por necesidades de producción, a valorar al termino de cada cierre de ejercicio, por la Dirección.

Si diera lugar, la compensación se abonará como hora laboral normal y en función del salario anual pactado en el convenio de empresa para su categoría profesional

Artículo 48.- Igualdad de Trato

La Dirección de la empresa cuidará en todo momento que el trato entre sexos sea idéntico.

Capítulo XIII.- Otras Disposiciones

Artículo 49.- Vestuario. Plus de Mantenimiento del Vestuario

En el momento de la incorporación de los trabajadores, la empresa hará entrega del

vestuario necesario en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca la incorporación.

Artículo 50.- Jubilación

Los trabajadores de la empresa se jubilarán en el momento de cumplir la edad que se contemple en la legislación laboral vigente.

Artículo 51.- Excedencias

En este tema se estará a lo regulado en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 52.- Acoso sexual

La empresa quiere dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o de connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

Artículo 53.- Violencia de género

La empresa, en la redacción de este Convenio, hace suyas las normas que sobre este tema han sido aprobadas en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa. Los casos que puedan producirse tendrán el tratamiento interno en el que prime la sensibilidad hacia la persona afectada, buscando siempre la solución consensuada entre la empresa y la persona.

Articulo 54.- Cláusula de descuelgue

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, siendo dichas condiciones las de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de acción protectora de la Seguridad Social, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 55. Política de Genero

1º Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Para ello asumen los siguientes compromisos:

Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.

Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

Crear una Comisión paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.

Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etc.).

Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.

Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2º Inclusión criterios de conciliación.

Planes de igualdad

En el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

El presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto:

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido:

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación

Los representantes de la empresa y de los trabajadores realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

Objetivos de los planes de igualdad

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

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad

Se dispondrá de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los planes de igualdad.

Comisión paritaria

Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se constituirá una comisión paritaria formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores. Siempre que fuera posible se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.

Esta comisión que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y al menos dos veces al año.

3ª Medidas para prevenir el acoso.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Artículo 56.- De la representación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el vigente texto del Estatuto de los Trabajadores y normas legales al respecto.

La representación de los trabajadores corresponde a los delegados de personal cuando el número de trabajadores de la empresa sea inferior a cincuenta o mediante el establecimiento de Comité de Empresa cuando el número sea igual o superior a cincuenta trabajadores y en la forma regulada por ley y tanto en su composición como a sus derechos y deberes inherentes al desarrollo de las funciones sus respectivos cargos.

La empresa y los representantes de los trabajadores procuraran mantener un talante de mutuo y continuo dialogo constructivo en todo aquello que les es común por aplicación de las normas vigentes contenidas en la Ley de libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en toda aquella normativa legalmente establecida al respecto.

La composición y su adecuación al número de trabajadores se llevarán a efecto, a instancias de los trabajadores, de conformidad con la normativa al respecto vigente en cada momento. Y su competencia se extenderá al ámbito de la empresa en la comunidad de Castilla la Mancha.

Guadalajara, 27 de abril del 2018

TABLAS SALARIALES:

ANEXO I

SALARIOS MINIMOS 2018

EMPLEADOS Y TECNICOS

NIVELES	GRUPO DE TRABAJO	SALARIO BASE	CANTIDAD CALIDAD	SALARIO ANUAL	H NOCTURNAS	TUR. TARDE	TUR. NOCHE	P. SABADOS	FLEXIBILIDAD	C. INCENTIVO	P. TRANSPORTE	conceptos fijos: DIETA NACIONAL	DIETA INTERNACIONAL	KILOMETRAJE
1	DIRECTORES DE AREA Y SERVICIOS	912,90	1218,65	33730,61	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
2	INGENIEROS Y LICENCIADOS	912,90	1218,65	33730,61	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	INGENIEROS TECNICOS	898,75	1130,52	31204,08	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	AYUNDANTES DE INGENIERIA	885,70	1064,15	30085,53	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
3	DELINEANTE PROYECTISTA	856,32	869,38	27458,88	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	JEFES DE AREA Y SERVICIOS	856,32	869,38	27458,88	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
4	DELINEANTE DE 1ª	835,65	590,83	22466,75	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	835,65	590,83	22466,75	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	TECNICOS DE LABORATORIO	835,65	590,83	22466,75	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	835,65	590,83	22466,75	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	823,68	424,35	19845,56	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
5	DELINEANTE DE 2ª	835,65	590,83	19845,56	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 1ª	835,65	590,83	22466,75	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 2ª	823,68	424,35	20595,25	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
6	ALMACENERO	809,53	383,01	19470,18	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	AUXILIARES EN GENERAL	806,27	269,84	18098,10	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	OPERADOR DE ORDENADOR	810,62	380,83	19470,18	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29

OPERARIOS 2018

NIVELES	GRUPO DE TRABAJO	SALARIO BASE	CANTIDAD CALIDAD	SALARIO ANUAL	H NOCTURNAS	TUR. TARDE	TUR. NOCHE	P. SABADOS	FLEXIBILIDAD	C. INCENTIVO	P. TRANSPORTE	conceptos fijos: DIETA NACIONAL	DIETA INTERNACIONAL	KILOMETRAJE
3	JEFE DE TALLER FORMACION CUALIF	863,94	861,76	27458,88	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
4	ENCARGADOS	821,51	582,12	23720,23	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
5	JEFE DE TALLER	821,51	582,12	23720,23	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	JEFE DE GRUPO	821,51	582,12	23720,23	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	829,12	325,34	19959,81	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	823,68	300,31	19693,23	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	PROFESIONAL SIDERURGICO DE 1ª	819,33	313,37	19476,66	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	PROFESIONAL SIDERURGICO DE 2ª	813,88	302,49	18628,00	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
6	CONDUCTOR DE MAQUINARIA	816,07	398,24	19470,18	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	822,60	287,26	19559,40	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	PROFESIONAL SIDERURGICO DE 3ª	811,71	285,08	17830,43	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
7	PEON	811,71	261,14	17030,70	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29
	APRENDIZ	690,93	0,00	9673,07	1,67	5,60	14,03	42,08	62,26	1,40	63,59	48,83	64,00	0,29

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CASPUEÑAS

CUENTA GENERAL 2017

300

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2017, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Caspueñas, a 5 de Febrero de 2019, El Alcalde D. José Antonio Alonso Rodríguez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ZORITA DE LOS CANES

MODIFICACIÓN RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

301

Habiendo concluido la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 11.01.2019.

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por medio del presente anuncio, se procede a la publicación íntegra de la mencionada modificación.

MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE ZORITA DE LOS CANES

Supresión del siguiente puesto de trabajo:

“DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Nº 5 HOJA :1

NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO Y NATURALEZA JURIDICA: Informador Turístico (Funcionario)

DEPENDENCIA JERÁRQUICA

Valoración Específico: 16* (proporcional a la jornada)
Titulares: 1
Subordinados
Horario: S, D Y Festivos,
Jornada: 15 horas semanales
Incompatibilidad: Sí
Responsabilidad
Titulación/ Comp. Dest. Peligrosidad
Provisión: Oposición, concurso-oposición, concurso
Penosidad: Media
Dificultad Técnica: Baja+ conocimientos específicos de profesión, arte u oficio
Grupo C2-CD:18

Responsabilidades Generales:

- Atender la Oficina de Información Turística de Zorita de los Canes (Nivel III conforme a lo establecido en el Decreto 29/2007, de 10 de abril, por el que se regula la Red de Oficinas de Turismo de Castilla-La Mancha), facilitando a los visitantes información de los itinerarios de interés y características del Municipio. La OIT deberá permanecer abierta al público como mínimo sábados, domingos, festivos y el día que una dos festivos un mínimo de cuatro horas. El resto de la jornada se dedicará a la realización de cuantas otras funciones son propias del puesto de trabajo.
- Tareas más significativas:
- Suministrar y elaborar material de interés turístico.
- Vigilar la correcta utilización de las instalaciones y del material entregado para el desarrollo del servicio.
- Elaborar y remitir mensualmente a la Dirección General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, competente en materia de turismo el informe de actividades, el informe de visitas, actos, solicitudes y datos estadísticos, cuestionario de satisfacción y el inventario de almacén, en el formato establecido al efecto por la indicada Dirección General.
- Creación y comercialización de paquetes turísticos con agencias de viajes, turoperadores, asociaciones, programas de envejecimiento activo, etc...
- Solicitar y tramitar subvenciones para la financiación de la propia OIT y de los programas y actividades que desde ella se implementen conducentes a dinamizar el turismo local.
- Realización de visitas guiadas por los edificios, lugares emblemáticos y recursos turísticos de la localidad.
- Asistencia a ferias sectoriales y eventos promocionales (FITUR, INTUR, etc.).
- Comunicación y colaboración con empresas de hostelería y restauración

locales para la promoción conjunta de Zorita de los Canes como destino turístico.

- Trabajar en coordinación con otros municipios de la provincia para la promoción conjunta del turismo.
- En general, cuantas actuaciones le sean encomendadas por la Concejalía de Turismo incluidas en el ámbito de su área de actuación y cualificación."

En Zorita de los Canes, a 05 de Febrero de 2019. El Alcalde-Presidente D. Miguel Angel Muñoz Dominguez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TORTUERA

PRESUPUESTOS 2018

302

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el Presupuesto General definitivo de esta Entidad, para el ejercicio de 2018, conforme al siguiente:

RESUMEN POR CAPITULOS

CAPITULOS	INGRESOS	EUROS
	A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	A.1) OPERACIONES CORRIENTES	
1	Impuestos Directos.	63.530,00
2	Impuestos Indirectos.	0,00
3	Tasas y Otros Ingresos.	35.170,00
4	Transferencias Corrientes.	57.150,00
5	Ingresos Patrimoniales.	64.150,00
	A.2) OPERACIONES DE CAPITAL	
6	Enajenación de Inversiones Reales.	0,00
7	Transferencias de Capital.	0,00
	B) OPERACIONES FINANCIERAS	
8	Activos Financieros.	0,00
9	Pasivos Financieros.	0,00
	TOTAL INGRESOS. . . .	220.000,00

CAPITULOS	GASTOS	EUROS
	A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	A.1) OPERACIONES CORRIENTES	
1	Gastos de Personal.	72.571,00
2	Gastos en Bienes Corrientes y Servicios.	94.805,00
3	Gastos Financieros.	0,00
4	Transferencias Corrientes.	19.124,00
5	Fondo de Contingencia.	0,00
	A.2) OPERACIONES DE CAPITAL	
6	Inversiones Reales.	33.500,00
7	Transferencias de Capital.	0,00
	B) OPERACIONES FINANCIERAS	
8	Activos Financieros.	0,00
9	Pasivos Financieros.	0,00
	TOTAL GASTOS. . . .	220.000,00

De conformidad con lo dispuesto en el art. 127 del R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, así mismo se publica, la Plantilla de Personal de esta Entidad:

PLANTILLA DE PERSONAL

Nº DE ORDEN:1, DENOMINACION PLAZA: Secretaría-Intervención, GRUPO: A1, NIVEL COMPLEMENTO DESTINO:17, FORMA PROVISION: Interina, TITULACION: Ldª Derecho OBSERVACIONES: Agrupada

Nº DE ORDEN:2 DENOMINACION PLAZA: Peón servicios múltiples, GRUPO: 10 FORMA PROVISION: CONTRATO TEMPORAL

Nº DE ORDEN 3 : DENOMINACION PLAZA: Auxiliar de Ayuda a Domicilio. FORMA DE PROVISION: CONTRATO TEMPORAL

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto, podrá interponerse recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses, sin perjuicio de cualquier otro recurso.

Tortuera a 26 de diciembre 2018. El Alcalde. Fdo.: Alberto Diez Diez

AYUNTAMIENTOS

TORREMOCHA DEL CAMPO

RECTIFICACIÓN ERRORES CONVOCATORIA Y BASES DE SELECCIÓN BOLSA DE SECRETARIOS

303

Publicado anuncio en el BOP nº 26, de fecha 06 de febrero de 2019 relativo a la convocatoria y bases para la constitución de una Bolsa de Trabajo de Secretario-Interventor de la Agrupación de Municipios de Torremocha del Campo y Abánades, y advertido error en el segundo párrafo del mismo, al referirse al plazo de presentación de solicitudes;

DONDE DICE:

"El plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en los procesos selectivos será de diez días hábiles, ... "

DEBE DECIR:

"El plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en los procesos selectivos será de quince días hábiles, ... "

En Torremocha del Campo, a 6 de febrero de 2019. El Alcalde, Octavio Contreras Esteban

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PEÑALÉN

APROBADO DEFINITIVAMENTE EL PRESUPUESTO GENERAL 2019

304

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2019 y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	167.516,88 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	11.078,07 €
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	48.498,00 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	48.508,61 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	13.071,46 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	57.438,81 €
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	57.438,81 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	167.516,88€
ESTADO DE INGRESOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	167.516,88 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	118.565,88 €
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	22.021,86 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	1.500,00 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	19.778,33 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	23.806,49 €
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	51.459,20€
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	45.951,00 €
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	167.516,88 €

PLANTILLA DE PERSONAL

A) FUNCIONARIOS

N.º de orden: 1

- Denominación de la plaza: Secretario – Interventor
- N.º de puestos: 1
- Nivel complemento de destino: 26
- Complemento específico para funcionarios o categoría profesional y régimen jurídico aplicable para el personal funcionario reconocido.

- Forma de provisión: Interino.
- Titulación académica: Licenciado en derecho.
- Observaciones: Agrupada.

B) PERSONAL LABORAL TEMPORAL

N.º. de orden: 1

- Denominación de la plaza: Operario de Servicios Múltiples.
- N.º de puestos: 1
- Forma de provisión: Contrato temporal

N.º de orden: 2

- Denominación de la plaza: Auxiliar de Ayuda a Domicilio
- N.º de puestos: 1
- Forma de provisión: Contrato temporal

N.º de orden: 3

- Denominación de la plaza: Peón Plan de empleo
- N.º de puestos: 1
- Forma de provisión: Contrato Temporal

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Peñalén, a 4 de febrero de 2019. El Alcalde, David Navajo Martínez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO

MODIFICACIÓN RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

305

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 28.12.2018, acordó aprobar la modificación núm. 1/2018, de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

No habiéndose presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública del referido acuerdo, el mismo deviene definitivo.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 127 del R.D.L. 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se publica íntegramente la citada relación de puestos de trabajo, en los términos expresados en el ANEXO.

En Marchamalo, a 4 de febrero de 2019. El Alcalde. Rafael Esteban Santamaría.

ANEXO

MODIFICACIÓN RPT (1/2018)

AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO - COLECTIVO FUNCIONARIAL

ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR FACTOR														
Nº	*PUESTO*	*TITULAC.*	*ESPEC.*	*EXPER.*	*MANDO*	*REPERC.*	*E_INT.*	*E_FIS.*	*PENOS.*	*PELIG.*	*IORN.*	*DED.*	*CORREC.*	*TOTAL*
1	SECRETARIO-INTERVENTOR	500	300	200	100	400	100	0	0	0	0	325	653	2578
2	VICESECRETARIO-	500	300	200	100	300	100	0	0	0	0	325	631	2456
6	GESTOR/ADMVO.	300	200	150	50	225	75	0	25	0	0	25	451	1501
	RECURSOS HUMANOS Y													
	CONTABILIDAD													
9	CABO - OFICIAL	225	100	100	100	225	50	25	25	75	150	175	---	1250
39	AGENTE NOCTURNO POLICÍA	225	50	50	0	150	50	25	50	150	175	75	399	1399
10	AGENTE POLICÍA LOCAL	225	50	50	0	150	50	25	50	75	150	75	381	1281
5	ADTIVO/AUXILIAR URBANISMO	225	100	100	0	225	50	0	50	0	0	25	346	1121
4	AUX. ADMVO. Contr/ PADRÓN,	175	50	100	0	150	50	0	50	0	0	25	284	884
3	AUX. ADMVO. INFORMACIÓN	175	50	100	0	150	50	0	50	0	0	25	284	884
7	AUX. ADMVO. CONTABILIDAD	175	50	100	0	150	50	0	50	0	0	25	284	884
8	ORDENANZA EDIFICIOS	100	25	50	0	100	25	50	50	0	75	25	242	742
49	AGENTE POLICÍA A TURNOS	225	50	50	0	150	50	25	50	150	175	175	632	1732
43	AUX. ADMVO. AT. PÚBLICO Y REG.	175	50	100	0	150	50	0	50	0	75	25	295	967
44	AUX. ADMVO. RENTAS-URBANIS	175	50	100	0	150	50	0	50	0	0	25	284	884
45	ORDENANZA CASA DE LA CULT.	100	25	50	0	100	25	50	50	0	125	25	250	800
	RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO - COLECTIVO LABORAL.													
ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR FACTOR.														
Nº	PUESTO	TITULAC.	ESPEC.	EXPER.	MANDO	REPERC.	E_INT.	E_FIS.	PENOS.	PELIG.	IORN.	DED.	CORREC.	TOTAL
11	ARQUITECTO MUNICIPAL	500	200	150	25	300	100	0	0	0	50	75	283	1683
31	COORD. DEPORTIVO	300	50	75	150	225	50	0	0	0	75	25	428	1378
17	COORD. SERVICIOS SOCIALES	300	50	100	100	225	75	0	50	0	0	0	416	1316
19	EDUCADOR SOCIAL	300	50	50	0	150	50	0	50	0	50	25	374	1099
18	TRABAJADOR SOCIAL	300	50	75	0	150	50	0	50	0	0	25	420	700
21	MONITOR PROGRAMA MAYORES	300	50	50	0	150	50	0	50	0	0	25	209	1120
26	ENCARGADO GENERAL BRIGADA	225	50	75	150	225	50	25	25	0	0	100	417	1342
14	BIBLIOTECARIO	225	50	100	0	150	50	0	25	0	75	0	320	1095
15	ENCARGADO CLUB DE LECTURA	225	50	50	0	150	50	0	0	0	0	0	225	750
32	COORDINADOR ESCUELA FUTBOL	225	100	50	100	100	50	0	50	0	75	25	222	997
27	OFICIAL OBRAS	175	50	75	50	150	25	75	75	25	0	0	298	998
29	OFICIAL LIMPIEZA	175	50	75	50	150	25	50	75	50	0	0	298	998
24	OFICIAL JARDINERO	175	50	75	50	150	25	75	75	25	0	0	138	838
36	AYUDANTE POLIDEPORTIVO	175	25	50	0	100	25	100	125	50	150	25	304	1129
37	AYUDANTE CAMPO DE FÚTBOL	175	25	50	0	100	25	100	125	50	75	50	222	1072
30	AYUDANTE LIMPIEZA	175	25	50	0	100	25	100	125	50	0	0	279	929
28	AYUDANTE OBRAS	175	25	50	0	100	25	100	125	50	0	0	279	929
25	AYUDANTE DE JARDINES	175	25	50	0	100	25	100	125	50	0	0	279	929
23	CONSERJE COLEGIO	175	0	50	0	100	25	25	25	0	50	25	217	692
46	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	175	50	75	0	150	50	0	25	0	75	0	319	919
47	OFICIAL SERVICIOS MÚLTIPLES	175	50	75	50	150	25	75	75	50	50	0	331	1106
48	AYUDANTE SERVICIOS MÚLTIPL	175	25	50	0	100	25	100	125	50	50	0	267	967
40	OPERARIO SERV. MÚLTIPLES	100	0	25	0	50	25	100	125	50	50	0	259	784

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN PARCIAL DEL SECTOR

306

Por el Pleno del Ayuntamiento de Guadalajara de 30 de noviembre de 2018 se adoptó acuerdo de aprobación definitiva de la Modificación Puntual del Plan Parcial del sector “Remate las Cañas” del Plan General de Ordenación Urbana de Guadalajara que fue notificado a los interesados y en el que se recogía:

“9.- EXPEDIENTE 9789/2018. APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN PARCIAL DEL SECTOR "REMATE LAS CAÑAS" DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA DE GUADALAJARA.

A la vista de los informes emitidos en el expediente y previo informe favorable de la Comisión de Desarrollo Urbano Sostenible; previas las intervenciones de los Portavoces de los Grupos Municipales, en los términos concretos que constan en la grabación digitalizada y firmada electrónicamente que se acompaña a la presente acta; la Corporación por unanimidad de los miembros asistentes acuerda:

Primero.- Aprobar definitivamente la Modificación Puntual del Plan Parcial del Sector "Remate las Cañas" del Plan General de Ordenación Urbana de Guadalajara, en virtud de lo previsto en el artículo 38.2 del Decreto Legislativo 1/2010 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística de Castilla La Mancha.

Segundo.- Publicar el acuerdo de aprobación definitiva, así como sus normas urbanísticas, en el Boletín Oficial de la Provincial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 del Texto Refundido de la LOTAU y 157 del Reglamento de Planeamiento, además de publicarse el acuerdo aprobatorio en el Diario Oficial de Castilla La Mancha. El texto integro del documento se publicará en la pagina web del Ayuntamiento de Guadalajara.

Contra el precedente acuerdo, definitivo en vía administrativa, podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante este Excmo. Ayuntamiento, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que reciba la presente notificación; o, de no hacer uso de dicho recurso de reposición, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de dicha jurisdicción con sede en Guadalajara, en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente a aquel en que reciba la presente notificación, así como cualquier otro que estime de interés en defensa de su derecho; rogándole firme el duplicado que se acompaña en prueba de quedar enterado y para constancia en el expediente de su razón.”

Guadalajara, 6 de febrero de 2019. El Alcalde. Antonio Román Jasanada

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GASCUEÑA DE BORNOVA

APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO DE GASCUEÑA DE BORNOVA 2019

307

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 4 de febrero de 2019, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

En Gascueña de Bornova a 4 de febrero de 2019. El alcalde, Fdo.: Miguel Somolinos Parra

MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD VILLAS ALCARREÑAS

PRESUPUESTO GENERAL 2019

308

Aprobado por el Pleno de la Mancomunidad, en sesión ordinaria celebrada el día 4 de Febrero de 2019, el PRESUPUESTO GENERAL PARA 2019, se somete a información pública por espacio de quince días, para que en dicho plazo se pueda examinar y presentar en su caso cuantas reclamaciones se estimen oportunas.

Tendilla, 4 de Enero de 2019.La Presidenta,Fdo. Consuelo Francisca Vázquez Pastor