

BOLETÍN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excm. Diputación Provincial, Pza. Moreno n.º 10. Teléfonos: 949 88 75 72.

INSERCIONES

- Por cada línea o fracción:..... 0,52 €
- Anuncios urgentes 1,04 €

EXTRACTO DE LA ORDENANZA REGULADORA

La Administración anunciante formulará orden de inserción en la que expresará, en su caso, el precepto en que funde la exención, no admitiéndose invocación genérica a Ley o Reglamento, o los preceptos de la Ley 5/02, 4 de abril reguladora de los B.O.P. o a los de la Ordenanza Reguladora. En este caso no se procederá a la publicación y se concederá plazo para subsanación, que transcurrido se archivará sin más trámites.

Los particulares formularán solicitud de inserción.

Las órdenes y solicitudes junto con la liquidación y justificante de ingreso, en su caso, se presentarán en el registro general de la Diputación.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL - Directora: Eloísa Rodríguez Cristóbal

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Convenio o Acuerdo: Construcción y Obras Públicas

Expediente: 19/01/0004/2012

Fecha: 15/01/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Luis Sánchez Lorenzo

Código 19000105011981.

VISTO el texto del calendario correspondiente al año 2013 del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas para la provincia de Guadalajara, código de convenio 19000105011981, que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios

184

Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 5 de diciembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), en el Real Decreto 713/10 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12-06-10) y en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM n.º 153, de 06-08-12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

Coordinadora Provincial de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía, María del Mar García de los Ojos.

CUADRO HORARIO PARA 2013 (ORIENTATIVO)

DIA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTBRE	OCTUBRE	NOVBRE	DICIEMBRE	DIA
1	F.N.	5 h.	5 h.	8 h. 30'	F.N.	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	F.R.	DOMINGO	1
2	8 h. 30'	SÁBADO	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h.	2
3	8 h. 30'	DOMINGO	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h.	3
4	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h.	4
5	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h.	5
6	DOMINGO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	F.R.	6
7	F.R.	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	7
8	8 h. 30'	5 h.	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8
9	8 h. 30'	SÁBADO	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h.	9
10	8 h. 30'	DOMINGO	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h.	10
11	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h.	11
12	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	F.L	F.N.	8 h. 30'	8 h.	12
13	DOMINGO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	F.L	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	13
14	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	14
15	8 h. 30'	5 h.	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	F.R.	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	15
16	8 h. 30'	SÁBADO	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	N.L.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h.	16
17	8 h. 30'	DOMINGO	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h.	17
18	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h.	18
19	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h.	19
20	DOMINGO	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	20
21	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	21
22	8 h. 30'	5 h.	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	22
23	8 h. 30'	SÁBADO	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h.	23
24	8 h. 30'	DOMINGO	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	N.L.	24
25	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	F.N.	25
26	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h.	26
27	DOMINGO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	27
28	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	28
29	8 h. 30'	8 h. 30'	F.R.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	DOMINGO	29
30	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	F.R.	DOMINGO	8 h. 30'	5 h.	8 h. 30'	8 h. 30'	SÁBADO	N.L.	30
31	8 h. 30'	8 h. 30'	DOMINGO	8 h. 30'	F.R.	DOMINGO	8 h. 30'	SÁBADO	8 h. 30'	8 h. 30'	8 h. 30'	N.L.	31
HORAS	164 h. 30'	156 h.	147 h. 30'	173 h.	156 h.	156 h.	181 h. 30'	156 h.	151 h.	181 h. 30'	156 h.	127 h.	1906 h.
DÍAS	21	20	19	22	20	20	23	20	19	23	20	17	244

SUMA TOTAL HORAS AÑO: 1906 h. VACACIONES MEDIA ANUAL: 168 h. HORAS TRABAJADAS: 1738 h.

Con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 68 del Convenio General del Sector de la Construcción, respecto de la jornada anual para el año 2013 de 1738 horas de trabajo efectivo, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 16 de Agosto y 24, 30 y 31 de Diciembre, no serán laborables y que durante el mes de diciembre la jornada laboral de lunes a jueves será de 8 h. en lugar de 8,5 h. Los días que se señalan en el párrafo anterior, lo son a título orientativo pudiendo las empresas, por acuerdo con sus trabajadores o representantes de los mismos, sustituirlos por otros distintos.

F.N.: Fiesta Nacional

F.R.: Fiesta en Castilla La Mancha

F.L.: Fiesta Local en Guadalajara capital

N.L.: No Laborable en Construcción

185

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Convenio o Acuerdo: COMERCIO EN GENERAL

Expediente: 19/01/0001/2012

Fecha: 15/01/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Agustín de Grandes Pascual

C.C.: 19000085011982

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector del comercio en general de la provincia de Guadalajara, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, con código 19000085011982, que tuvo entrada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 16 de julio de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/03/95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12/06/10) y en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM n.º 153, de 06/08/12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

La Coordinadora Provincial, M.^a del Mar García de los Ojos.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE GUADALAJARA.

El presente Convenio ha sido suscrito por las representaciones sindicales de Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la representación empresarial: Federación de Asociaciones de PYMES y Autónomos de Comercio de la provincia de Guadalajara (FEDECO), Gremio Provincial de Empresarios Carniceros Charcuteros

de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresas de Tecnología de la Información de Guadalajara.

CAPÍTULO I

Ámbito y denuncia

Artículo 1.º. Ámbito personal y funcional. El presente convenio afecta a todas las empresas y trabajadores, cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Quedan excluidas las empresas que antes del 31 de diciembre de 1995 hayan culminado acuerdos de sustitución de la Ordenanza de Comercio, salvo que hayan acordado la inclusión expresa del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Estarán excluidas, igualmente, las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º. Ámbito territorial. El presente convenio será de aplicación para empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Art. 3.º. Vigencia y duración. El presente convenio, que entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, tendrá una duración de 2 años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

Art. 4.º. Prórroga y denuncia. El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Art. 5.º. Absorción y compensación. Las condiciones que se establezcan en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente convenio, por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán al mismo, cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

Art. 6.º. Garantía *ad personam*. Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del convenio en su contenido económico, man-

teniéndose estrictamente *ad personam*. Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Art. 7.º. Salario y revisión. Se consideran salario base el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.

Salario hora individual: Será el resultado de dividir el salario base más los complementos salariales anuales entre la jornada máxima anual según la siguiente fórmula:

Fórmula del salario hora individual:

$$\frac{\text{S.B.} + \text{C.P.} + \text{C.P.T.} + \text{C.V.S.}}{\text{H.T}}$$

S.B.= Salario base.

C.P.= Complementos personales (antigüedad).

C.P.T. = Complemento puesto de trabajo (tóxico, peligroso, etc.).

C.V.S. = Complemento vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).

H.T. = Horas trabajadas.

El salario hora así determinado servirá de base para el cálculo del valor de las horas extras y de referencia para el valor de los descuentos que pudieran proceder como consecuencia de ausencias, retrasos injustificados o permisos no retribuidos.

Incremento salarial.

Para el año 2011 y para el año 2012 se mantendrán las tablas salariales vigentes para el año 2010.

Art. 8.º. Complementos de vencimiento superior al mes. Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del salario convenio fijado en el anexo I, más antigüedad, y que se devengará el 15 de julio, 22 de diciembre, y la tercera de ellas, la Paga de marzo, antes llamada de Beneficios, que queda prorrateada entre las otras 14 pagas de este Convenio, procediéndose, por tanto al abono de las mismas en estas fechas.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

Art. 9.º. Complemento de antigüedad. Al salario total del convenio se adicionarán en su caso, los complementos de antigüedad. El cálculo de antigüedad se hará de la siguiente forma:

A) Con más de tres años ininterrumpidos en la Empresa: Se percibirá un trienio equivalente al 3% del salario total de este Convenio.

B) A partir del cuarto año ininterrumpido de antigüedad, el trienio del 3% se convertirá en un cuatrienio del 5% del salario total de este Convenio, y sucesivamente se devengarán cuatrienios por importe cada uno del 5%, hasta un límite de 6 cuatrienios.

Aquellos trabajadores que hubiesen consolidado antigüedad superior a seis cuatrienios seguirán percibiendo los porcentajes que tengan consolidados al día de la firma del presente convenio, sin devengar en adelante más antigüedad.

Art. 10.º. Complemento de conductores. Todo conductor que realice habitualmente las funciones de Cobrador y o repartidor cobrará un complemento de 53.47 euros mensuales durante el año 2008, cantidad que será incrementada en 2009 y 2010 en el porcentaje de incremento salarial previsto para dichos años en el artículo 7.º del presente convenio.

Art. 11.º. Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas.

Asimismo, en función de dar todo su valor a los criterios anteriores se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias estructurales se compensarán por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores las horas extraordinarias no estructurales podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.

Los trabajos realizados en horas extraordinarias no estructurales serán calculados para su pago con un aumento del 75%, las que excedan de las dos primeras horas y las realizadas en domingos o festivos con un aumento del 150%.

La realización de más de dos horas extraordinarias al día queda exclusivamente reservada para aquellos supuestos de fuerza mayor.

Art. 12.º. Plus de distancia. Todos los trabajadores que estuvieran cobrando el plus de distancia al 31 de diciembre de 1986 mantendrán estrictamente *ad personam* el derecho al abono del plus de distancia. Dicho plus, mientras se mantengan las condiciones del derecho al percibo, consistirá, durante el año 2008, en 2,65 euros por día efectivamente trabajado, cantidad que será incrementada en 2009 y 2010 en el porcentaje de incremento salarial previsto para dichos años en el artículo 7.º del presente convenio.

Art. 13.º. Complemento de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período 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, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario de la primera columna de este convenio.

Art. 14.º. Dietas. Al personal al que se conceda alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abonen los gastos que hubiera efectuado en lugar adecuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además, a una dieta de 5,16 euros y 8,37 euros diarios respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa, cantidad que será incrementada en 2009 y 2010 en el porcentaje de incremento salarial previsto para dichos años en el artículo 7.º del presente Convenio. En ningún caso el trabajador estará obligado a poner su propio vehículo.

CAPÍTULO IV

Contratación

Art. 15.º. Forma escrita de los contratos. Los contratos se formalizarán por escrito, entregándose una copia visada al trabajador y la copia básica a la representación sindical.

El contrato ha de especificar con precisión y claridad las condiciones laborales, así como la causa concreta por la que se realiza.

Art. 16.º. Contratación y empleo. Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

a) Contrato Indefinido. Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en el sector en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de las empresas.

b) Contrato para la formación. Se estará al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

La duración de este contrato no será inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar la duración máxima.

La retribución del trabajador será la establecida en las tablas salariales del Convenio sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.

c) Contratos en prácticas. Se estará al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

La retribución de estos contratos será del 70% el primer año y del 80% el segundo año del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

d) Contrato eventual. Este contrato tendrá por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el contrato se especificará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifica. Podrá tener una duración máxima de un año, dentro del período de dieciocho meses, pudiendo prorrogarse por una sola vez si la duración inicial es inferior al año, y siempre que la duración inicial más la prórroga no exceda de dicho plazo.

e) Contrato por obra o servicio determinado. Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector:

- Las campañas, promociones y épocas especiales de venta.

- Las ferias, exposiciones y promociones especiales de productos.

- Los trabajos consistentes en la preparación o acondicionamiento de mercancía debida a encargos puntuales de clientes.

- Otros que tengan sustantividad propia, aunque no sean los anteriores.

f) Contrato de interinidad. Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

g) Contrato a tiempo parcial y de relevo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17.º. Período de prueba. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba cuando conste por escrito, y tendrá una duración, en función de la categoría para la que sean contratados, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Categorías 1 a 8 y 22 a 24, ambas inclusive: 3 meses.

Categorías 9 a 19, 25 a 29, y 36 a 49, ambas inclusive: 1 mes.

Restantes categorías: 15 días.

Art. 18.º. Preaviso por finalización del contrato. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia (tanto si es el empresario como si es el trabajador), está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

CAPÍTULO V

Jornada, horarios, domingos, festivos y vacaciones

Art. 19.º. Jornada. Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1.796 horas para el año 2008, de 1.792 horas para el 2009 y 1.788 horas para el 2010.

Art. 20.º. Horario. Será el que libremente se establezcan las empresas con los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, con los propios trabajadores, siempre que se contemple trabajo en sábado por la tarde conllevará el abono mínimo de la cantidad contemplada en el siguiente apartado b de este artículo.

El personal que realice jornada partida, tendrá derecho a un descanso mínimo de 2 horas entre la jornada de mañana y tarde.

En el supuesto de que no exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores (sus representantes legales) o con los mismos trabajadores, el horario de trabajo será el siguiente:

Invierno:	
Lunes a viernes	9:45 a 13:30 h
	16:00 a 19:30 h
Sábados	9:45 a 13:30 h
Verano:	
Lunes a viernes	9:45 a 13:30 h
	16:30 a 20:00 h
Sábados	9:45 a 13:30 h

En ningún caso se trabajará el sábado por la tarde salvo pacto en contrario, voluntario, personal y escrito en la forma que se indica:

A) El empresario deberá pactar expresamente y por escrito, sin ningún tipo de coacciones, con cada uno de los trabajadores interesados individualmente.

B) Aquellos que acepten voluntariamente trabajar el sábado por la tarde, además de todos los emolumentos a que tuvieren derecho, percibirán la cantidad de 48.12 euros mínimo por sábado tarde trabajado, en todas las categorías profesionales excepto para los contratos de formación en cuyo caso se les compensará con la cantidad de 39.64 euros por sábado tarde trabajado.

C) El horario del sábado por la tarde será de 3 horas y 30 minutos, siendo la hora de cierre habitualmente la de las 20.00 horas, a no ser que de forma expresa se pacte entre los trabajadores y la empresa otra hora de cierre, la cual, no será superior a las 20 horas y 30 minutos en ningún caso.

D) Además de todo lo expuesto, el trabajador tendrá derecho a librar media jornada de lunes a viernes en las condiciones en que se pacte entre la empresa y el trabajador, de forma que no coincida con víspera de festivo.

Art. 21.º. Movilidad horaria. El horario establecido en el artículo anterior podrá modificarse durante un máximo de nueve días al año, durante los cuales la duración de la jornada podrá ampliarse hasta 10 horas/día.

Esa ampliación podrá hacerla cada empresario en las fechas que le sean de mayor utilidad (verbi-gracia rebajas, períodos de mayor expectativa de venta), preavisando a los trabajadores con un plazo mínimo de ocho días.

Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de la ampliación de horario señalada en este artículo, deberán compensarse con tiempo libre equivalente dentro del plazo de dos meses siguientes, en las fechas que acuerden empresa y trabajador.

Art. 22.º. Vacaciones. Todos los trabajadores con un año de servicio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional en caso de llevar menos tiempo.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, se disfrutarán en los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Nunca podrán estar de vacaciones más de un 20% de trabajadores de cada sección o departamento de la empresa. Los trabajadores de empresas con número no superior a 4 productores disfrutarán las vacaciones a su elección, salvo pacto en contrario, durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, debiendo preavisar a la dirección de la misma con dos meses de anticipación, y siempre que no estén disfrutando las vacaciones más de 1/4, 1/3, 1/2 de los trabajadores de cada sección o departamento de la empresa, según tenga 4, 3, 2 o 1 productor.

No obstante, cuando existe acuerdo entre las partes, podrán disfrutarse las vacaciones en la modalidad de fechas que las mismas acuerden.

La situación de maternidad interrumpirá el disfrute de las vacaciones anuales.

En el caso de comienzo de la licencia por maternidad sin haber disfrutado el período vacacional, este se disfrutará en todo caso a la finalización de la citada licencia, por todo el período pendiente de disfrutar.

Art. 23.º. Domingos, ferias y/o fiestas. Todo trabajador afectado por el presente convenio y que la población en que reside su empresa se encuentre en período de ferias y/o fiestas anuales, dispondrá de, al menos, tres medias jornadas libres en dicho período.

En ningún caso se trabajará un sábado por la tarde durante el período de ferias y fiestas.

Cuando en aplicación de la Ley de Comercio de Castilla-La Mancha se trabajase algún domingo de los que en ella se contemplan como de posible apertura, el trabajador, además de descansar en compensación otro día de la misma semana o de la siguiente, percibirá un complemento por domingo, 80 euros para el 2011 y 80 euros para el 2012. En el caso en que la jornada del trabajador sea parcial tanto el tiempo de descanso como el complemento por domingo será proporcional al tiempo trabajado.

CAPÍTULO VI

Licencias, excedencias, preaviso por cese y jubilación

Art. 24.º. Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Esta licencia se hace extensiva en el caso de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial correspondiente, con justificante del mismo y limitado el permiso por trabajador mientras dure su relación contractual con la empresa.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se añadirá un día más de licencia al plazo de cuatro días por cada 200 km de distancia que hubiese hasta el lugar de fallecimiento con el límite máximo de 7 días naturales.

c) Un día en caso de fallecimiento sobrinos y tíos.

d) Un día y medio por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto del Trabajador.

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

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

g) Y hasta 5 horas al mes, para atender personalmente asuntos propios que no admiten demora.

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, 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 mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen y su concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso se hará conforme se establece en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa.

La concreción horaria y determinación del período de reducción de jornada se hará conforme se establece en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

j) Un día en los supuestos de bodas de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad. En estos supuestos, se añadirá un día más de licencia por cada 200 km de distancia que hubiese hasta el lugar de la boda.

k) 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.

Art. 25.º. Excedencias. Respecto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este período de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, teniendo los restantes años la reserva referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad del trabajador, teniendo además derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados a) y b) se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la empresa. Los periodos pactados que excedan de los reconocidos en los apartados a) y b) no darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal que se encuentre en situación de excedencia tendrá derecho a incorporarse a la empresa cuando finalice la misma, siempre que exista vacante dentro de su misma categoría o haya formulado un contrato de interinidad para sustituir al excedente. El personal que se encuentra en situación de excedencia por maternidad, o por motivos sindicales, o por razón de cargo público, tendrá derecho a incorporarse automáticamente, con respeto de su catego-

ría profesional y salario, siempre que lo solicite por escrito con un mes de anticipación a la fecha de finalización de la misma.

Art. 26.º. Preaviso por cese. Se establece que los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa deberán preavisar con un plazo de 15 días naturales de antelación si ostentan las categorías de ayudante o dependiente, y con un mes de antelación si ostentan cualquier otra categoría distinta de las de ayudante o dependiente. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 27.º. Jubilación. En materia de jubilación, a los 64 años, se estará durante la vigencia del convenio, a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, con el compromiso por parte de las empresas a cubrir vacantes producidas por esta modalidad de jubilación, con la incorporación de un trabajador a la empresa con contrato de igual naturaleza al extinguido.

Por igual naturaleza en cuanto al contrato de trabajo entendemos la vigencia o duración del mismo. No se podrán sustituir contratos de trabajo a tiempo pleno por contratos de trabajo a tiempo parcial.

De esta obligación quedan exceptuadas las empresas en situación legal de crisis constatada por la Comisión Mixta del Convenio.

CAPÍTULO VII

Art. 28.º. Revisión de categorías. Todo trabajador estará encuadrado en la categoría profesional que corresponda a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores propias de una categoría superior durante un período de prueba de 3 meses, excepto para sustitución de técnicos, que será de 6 meses; si durante este período el trabajador cumple estas labores satisfactoriamente, se le pasará a esa categoría superior.

Las categorías serán reguladas por lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, Resolución de la dirección General de Trabajo, de 21 de marzo de 1966.

Ascensos: Los ascensos del personal se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

GRUPO I: Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por las empresas.

GRUPO II: Las vacantes que existan en la categoría de ayudante de dependiente se proveerán entre aprendices. Se asimilan a este efecto los aprendices y empaquetadores.

Los ayudantes de menos de 25 años pasarán a la categoría de dependientes al cumplir dos años de antigüedad en la categoría de ayudante. Si los ayudantes fuesen contratados en la empresa con 25 años o más, se accederá a la categoría de depen-

diente al acreditar un año de antigüedad en la categoría de ayudante dentro del mismo gremio.

Los dependientes mayores se designarán entre los dependientes y de acuerdo con el interesado. También se designarán entre estos los que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a las categorías de corredor de plaza, jefe de grupo y jefe de almacén.

A partir del año 2009 se renombra la categoría de vendedor-comprador como vendedor-comprador y/o repartidor.

GRUPO III: Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de auxiliares administrativos al cumplir los 18 años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se produjese una vacante de auxiliares, si no existiese ningún aspirante en dicha edad mínima, pero sí cumplidos dos años de servicio en la empresa, se procederá a la designación de auxiliar entre dichos aspirantes, conforme a lo dispuesto respecto a la designación de ayudantes de dependientes, entre los aprendices que no hubiesen terminado su aprendizaje, tal como se determina para el personal mercantil, de este artículo.

Las vacantes de oficial se proveerán por antigüedad, previo examen de aptitud entre los auxiliares administrativos.

La plaza de Jefe de Sección se cubrirá por concurso-oposición de entre todo el personal de Oficial Administrativo.

Si efectuada la prueba de aptitud, el primero de los auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no la superase, se procederá al examen de los siguientes, y si ninguno fuese calificado favorablemente en el examen de aptitud, así como en los casos en que el concurso-oposición a que se refiere este artículo fuese declarado desierto, se procederá por la empresa a designar libremente los empleados para cubrir las vacantes.

En los establecimientos que por especialidad no exista más que un empleado administrativo, este pasará a la categoría superior a los cuatro años de actuar como auxiliar.

A partir del año 2009 se unifican las categorías de auxiliar de caja de 16 y 17, de 18 y 19, de 20 y 21, y de más de 22 años en una única categoría denominada auxiliar de caja.

GRUPO IV: Las plazas de capataz y mozo especializado, se proveerán por la empresa entre los mozos especializados y mozos respectivamente.

GRUPO V: Los conserjes serán de libre nombramiento de la empresa entre los ordenanzas.

Art. 29.º. Categorías profesionales. Posteriormente a la firma del convenio, la comisión mixta del convenio que al efecto se cree, procederá al estudio de las categorías profesionales del convenio para adaptarlas a las categorías existentes en el sector.

Art. 30.º. Prendas de trabajo. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los productores las prendas de trabajo necesarias y adecuadas cuando la índole del mismo así lo requiera o bien porque la empresa exija una especial vestimenta. Se entregarán, como mínimo, dos equipos de invierno y dos de verano.

Art. 31.º. Derechos de la mujer trabajadora. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas ininterrumpidas, por cada hijo a partir del segundo, ampliable en dos semanas por cada menor a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de esta el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1. del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

A estas trabajadoras se procurará evitar los trabajos penosos, y se las permitirá pequeños descansos a lo largo de la jornada, proporcionándoles asiento.

Las partes firmantes de este convenio reconocen la igualdad de derechos por razón de sexo correspondiendo, en consecuencia, a igual trabajo, igual salario.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen por su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a

la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer, como embarazo, lactancia, atención a hijos, etc., no solo no suponen una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora, sino que deben ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Art. 32.º. Incapacidad laboral transitoria. Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, y mientras dure la misma, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de cotización.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será el siguiente:

a) Durante la primera situación de IT del año se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja.

b) Segunda y sucesivas situaciones de IT del año, percibirá el trabajador el 60 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el séptimo. A partir del día octavo se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

c) En los supuestos en que exista hospitalización por tiempo superior a dos días, mientras dure dicha hospitalización, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Art. 33.º. Categorías de conductores. Los conductores con carnet C, que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la categoría de oficiales de primera. Los conductores con carnet B, que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la categoría de oficiales de segunda. Y los conductores con carnet A1 y A2 que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la categoría de oficiales de tercera.

Art. 34.º. Minusválidos. Los firmantes de este convenio reconocen las dificultades de contratación que tienen los minusválidos para encontrar trabajo. En consecuencia, aconsejan a las empresas la contratación de este personal en las vacantes que se vayan produciendo, siempre que las características del trabajo lo permitan.

Art. 35.º. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida. Los trabajadores afectados con capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra

actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

Art. 36.º. Ayuda por defunción. En caso de fallecimiento del trabajador queda la Empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de 3 mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 37.º. Gratificación especial a los escaparatistas. El personal que no ostente la categoría profesional de escaparatista, y que no obstante realice con carácter normal la función de la ornamentación de los escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

Art. 38.º. Descuento en compras. Aquellas empresas que a la firma del presente convenio vengán aplicando descuentos a sus trabajadores en compras realizadas en la propia empresa mantendrán dicho derecho en la forma o cuantías en que las vengán realizando.

En aquellas empresas que no tuviesen contemplado o acordado esta posibilidad se deberá facilitar descuentos en las compras que sus trabajadores pudieran hacer en su propia empresa, siempre que los artículos adquiridos vayan destinados a uso personal o el de los familiares que convivan con él y estén a su cargo.

Art. 39.º. Seguro de muerte e invalidez. En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, la empresa abonará a los derechohabientes del trabajador una indemnización de 16.105,29 euros.

En el supuesto de que un trabajador se le declare afecto de una invalidez permanente total como consecuencia de un accidente de trabajo la empresa abonará al trabajador una indemnización de 20.215,98 euros, y si se le declarase afecto de invalidez permanente absoluta también como consecuencia de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 20.215,98 euros.

Dicho derecho se reconoce para aquellos supuestos cuya causa determinante se haya iniciado a partir de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. En los demás supuestos regirán las cuantías del convenio anterior.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 40.º. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Art. 41.º. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 42.º. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o de material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 43.º. Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo, o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.

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

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 44.º. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes. Manifestados los supuestos anteriores una sola vez serán constitutivos de falta grave, mas de una vez será tipificada como muy grave.

15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 45.º. Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 46.º. Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.ª Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 47.º. Prescripción. La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Salud laboral

Art. 48.º. Salud laboral. Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que los desarrollan.

Las empresas realizarán una vigilancia anual del estado de salud a todos sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo, y dentro de su jornada de trabajo, vigilancia que será obligatoria para todos los trabajadores.

Al objeto de intensificar el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y conseguir disminuir y prevenir los posibles riesgos laborales en el sector se constituirá una comisión sectorial paritaria que lleve a cabo estudios, medidas y propuestas en materia de salud laboral en el sector de comercio provincial. Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros de la representación patronal y dos por

cada una de los sindicatos firmantes del presente convenio.

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, se iniciarán reuniones semestrales en las que se llevará a cabo el estudio y seguimiento de la salud laboral en las empresas.

CAPÍTULO X

Derechos de los trabajadores

Art. 49.º. De los representantes de los trabajadores. Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Art. 50.º. De los sindicatos. Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Art. 51.º. De la acción sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Art. 52.º. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 53.º. De los delegados sindicales.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de

la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala: De 250 a 750 trabajadores: uno; de 751 a 2.000 trabajadores: dos; de 2.001 a 5.000 trabajadores: tres; de 5.001 en adelante: cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 54.º. Comités de empresa o delegados de personal.

1. Competencias. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las ins-

talaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del *status* jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto de despido.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al

comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser discriminado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de

formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 55.º. Cuota sindical. A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO XI

Comisión paritaria, formación y vinculación a la totalidad

Art. 56.º. Comisión paritaria. A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente convenio, o sugerencias o planteamientos generales del sector, queda constituida una comisión mixta, integrada paritariamente por:

En representación empresarial: 4 vocales, que deberán ser miembros de la comisión negociadora.

En representación de los trabajadores: 4 vocales, que deberán ser miembros de la comisión negociadora.

Cada parte si lo estima necesario, podrá solicitar la presencia de un asesor en las reuniones de la comisión paritaria.

Esta comisión, perceptivamente intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este cauce, proceder en consecuencia.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios, y otorgarán tal calificación las centrales sindicales y asociaciones empresariales.

En el primer supuesto la comisión mixta, deberá resolver, en el plazo de 15 días, y en el segundo, en 48 horas.

Procederán a convocar la comisión mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el supuesto de que esa comisión no llegase a un acuerdo en cualquiera de los temas planteados, se comprometen las partes firmantes a hacer uso del ASEC (Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos).

Art. 57.º. Formación. Las partes firmantes reconocen la conveniencia de que se organicen, implanten y promocionen cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

A tal fin, empresa y trabajadores podrán acordar, de mutuo acuerdo, la asistencia de los trabajadores, a acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Art. 58.º. Vinculación a la totalidad. Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el caso de alguna de las normas pactadas pudieran resultar subsanadas por la autoridad jurisdiccional competente, la comisión deliberadora deberá acordar antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del convenio.

CAPÍTULO XII

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Art. 59.º. Solución a conflictos colectivos. Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las asociaciones patronales y centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento.

1. Interpretación aportada en el seno de la comisión paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo V del título preliminar de este convenio.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Art. 60.º. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos. Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al sistema de mediación y arbitraje previsto en el "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC) y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Art. 61.º. Cláusula de descuelgue. Se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, Título III, Capítulo I, artículo 82 en todo lo referente a esta materia.

ANEXO I AL CONVENIO**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA PARA EL AÑO 2011 Y 2012**

	SALARIO BASE	14 PART P. EXTRA	SALARIO CONVENIO	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I				
Personal técnico				
Titulado de grado superior	1.294,94	92,50	1.387,44	19.424,16
Titulado de grado medio	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Ayudante técnico sanitario	1.096,84	78,34	1.175,18	16.452,52
GRUPO II				
Director	1.338,37	95,60	1.433,97	20.075,58
Jefe de división	1.294,94	92,50	1.387,44	19.424,16
Jefe de personal	1.258,95	89,93	1.348,88	18.884,32
Jefe de compras	1.258,95	89,93	1.348,88	18.884,32
Jefe de ventas	1.258,95	89,93	1.348,88	18.884,32
Encargado general	1.258,95	89,93	1.348,88	18.884,32
Jefe de sucursal o supermercado	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Jefe de almacén	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Jefe de grupo	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Jefe de servicio mercantil	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Encargado establecimiento o sección	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Vendedor comprador	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Intérprete	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Viajante	1.075,78	76,85	1.152,63	16.136,82
Corredor de plaza	1.075,78	76,85	1.152,63	16.136,82
Dependiente	1.096,84	78,34	1.175,18	16.452,52
Ayudante	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Aprendiz o contratos para la formación	647,40	46,24	693,64	9.710,96
GRUPO III				
Personal administrativo				
Director	1.338,37	95,6	1.433,97	20.075,58
Jefe de división	1.294,94	92,5	1.387,44	19.424,16
Jefe administrativo	1.241,77	88,7	1.330,47	18.626,58
Secretario	1.154,07	82,43	1.236,50	17.311,00
Contable	1.122,60	80,18	1.202,78	16.838,92
Jefe de sección administrativo	1.136,10	81,15	1.217,25	17.041,50
Contable-cajero	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Oficial administrativo	1.096,84	78,34	1.175,18	16.452,52
Auxiliar administrativo	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Auxiliar de caja de más de 22 años	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
GRUPO IV				
Jefe de servicios	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Dibujante	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Escaparartista	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Ayudante	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE GUADALAJARA Y SU
PROVINCIA PARA EL AÑO 2011 Y 2012**

	SALARIO BASE	14 PART P. EXTRA	SALARIO CONVENIO	RETRIBUCIÓN ANUAL
Delineante	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Visitador	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Rotulista	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Cortador	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Ayudante de cortador	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Jefe de taller	1.075,78	76,85	1.152,63	16.136,82
Personal de oficio de 1. ^a	1.075,78	76,85	1.152,63	16.136,82
Personal de oficio de 2. ^a	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Personal de oficio de 3. ^a	1.012,51	72,32	1.084,83	15.187,62
Capataz	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Mozo especialista	1.012,51	72,32	1.084,83	15.187,62
Ascensorista	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Telefonista	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Mozo	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Empaquetador	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Repasador de medias	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Cosedora de sacos	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
GRUPO V				
Personal Subalterno				
Conserje	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Cobrador	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Vigilante, sereno, ordenanza o portero	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Personal de limpieza	6,04			
Conceptos no incluidos en tablas salariales				
Artículo 10, Complemento de conductor				57,70
Artículo 12, Plus de distancia				2,86
Artículo 14, Media dieta				5,56
Dieta completa				9,03
Artículo 20, Retrib. sábado tarde				
Mayores de 18 años				51,92
Contratos para la formación				42,78

**JUNTA DE COMUNIDADES DE
CASTILLA-LA MANCHA**

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Convenio o Acuerdo: ACUERDO ECONÓMICO
Y SOCIAL ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PER-

189

SONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE
GUADALAJARA

Expediente: 19/13/0001/2012

Fecha: 15/01/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Cristina Tabara Alda

Código:19100032132013

VISTO el texto del Acuerdo económico y social
entre la corporación y los funcionarios del Ayunta-
miento de Guadalajara, que tendrá vigor desde el día

siguiente a su publicación y hasta el 31 de diciembre de 2015, que tuvo entrada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 30 de octubre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38, apartado 6, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 13/04/07), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12/06/10) y en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM n.º 153, de 06/08/12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

La Coordinadora Provincial, M.^a del Mar García de los Ojos.

ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL ENTRE LA CORPORACIÓN Y LOS FUNCIONARIOS DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo regula y establece las normas y las condiciones de trabajo por las que se rigen los funcionarios que prestan sus servicios en cualquiera de los centros dependientes directamente del Ayuntamiento de Guadalajara.

El personal eventual estará incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo a los efectos de percepción de ayudas sociales y la cobertura de la asistencia sanitaria privada.

También se considerarán beneficiarios de las ayudas referentes a hijos y descendientes aquellos menores cuya guarda legal se haya asumido por un funcionario municipal.

Con carácter general las ayudas económicas, sociales y la cobertura de asistencia sanitaria privada previstas en el presente Acuerdo sOlo serán de aplicación al funcionario con una prestación de servicios continuada en el tiempo superior a un año.

Artículo 2.- Vigencia

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y regirá íntegramente hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose automáticamente si no hay denuncia expresa por alguna de las partes

con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia.

Una vez denunciado el presente Acuerdo, este se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 3.- Cláusula de garantía personal

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en lo que sean más favorables para los funcionarios, serán de aplicación inmediata, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Acuerdo.

Artículo 4.- De los órganos de representación y negociación

La Junta de Personal se ajustará en su cometido a lo previsto en la Legislación vigente y a lo que este Acuerdo pudiera establecer.

En lo relativo a la negociación colectiva se creará la Mesa General de Negociación, compuesta por los siguientes representantes:

Siete designados por la corporación.

Siete designados por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, regional o que hubieran obtenido el 10% de la representación en las elecciones sindicales de este Ayuntamiento.

El reglamento de la Mesa General de Negociación será el mismo que el establecido para la comisión paritaria.

La Mesa General de Negociación podrá llegar al acuerdo de creación de Mesas Sectoriales de Negociación para resolver temas específicos relacionados con el colectivo al que afecte.

Los acuerdos alcanzados en las Mesas Sectoriales deberán ser ratificados en la Mesa General, debiéndose elevar al Pleno de la Corporación siguiente a la firma del mismo, para su aprobación definitiva. Estos Acuerdos Sectoriales figurarán como anexo del Acuerdo General.

Artículo 5.- Comisión paritaria

Definición, constitución y composición de la comisión paritaria.

1.º.- La comisión paritaria es el órgano máximo de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Acuerdo durante la vigencia del mismo.

2.º.- A la firma de este Acuerdo quedará constituida la comisión paritaria, compuesta por 14 miembros con voz y voto, siete en representación de la Administración y otros siete en representación de los funcionarios del Ayuntamiento, cuya acreditación nominal se realizará en el plazo de siete días. Cada parte designará un número igual de suplentes.

3.º.- Cada una de las partes concertantes podrá designar sus asesores, con voz pero sin voto. Co-

responderá un asesor de la parte social a cada sindicato que componga la comisión paritaria.

4.º.- La representación de los funcionarios será nombrada por los sindicatos respectivos y se adecuará al resultado de los procesos electorales de carácter general que se celebren entre los funcionarios.

Reglamento de funcionamiento de la comisión paritaria.

1.º.- La comisión paritaria será presidida por el representante que designe la Administración. Actuará como secretario, con voz pero sin voto, un funcionario de dicha Administración nombrado por su titular.

2.º.- La adopción de acuerdos en la comisión paritaria requerirán el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las representaciones, Administración y sindical. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación de los funcionarios, y se incluirán como parte integrante del AES.

3.º.- La comisión paritaria hará públicos sus acuerdos, bien por tratar de asuntos de interés general o por afectar a un número significativo de funcionarios. Se comunicará a las partes afectadas, incluida la Administración.

4.º.- Las reuniones ordinarias de la comisión paritaria se celebrarán cada trimestre. Sus convocatorias se realizarán en los diez primeros días del mes y se remitirán a las partes con diez días de antelación, incluyendo, además del orden del día, la documentación necesaria para su discusión.

5.º.- El orden del día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes, junto con la documentación correspondiente, en el mes anterior al de la convocatoria.

6.º.- Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia del cuarenta por ciento de cualquiera de las partes integrantes de la comisión paritaria, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual habrá de acompañarse de la pertinente documentación.

7.º.- Para quedar válidamente constituida la comisión paritaria será necesaria la presencia de, al menos, los dos tercios de los representantes de cada una de las partes.

8.º.- El Ayuntamiento está obligado a facilitar en el plazo máximo de diez días hábiles cualquier información que le sea solicitada por los miembros de la comisión paritaria en el ámbito de sus competencias.

9.º.- Los miembros de la comisión paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones a que se les convoque.

Funciones de la comisión paritaria.

1.º.- Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del AES y nunca su modificación, ya que esta corresponde a la Mesa General de Negociación.
- b) La actualización y revisión del contenido del presente AES para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de Acuerdos o Pactos suscritos entre el Gobierno y los Sindicatos.
- c) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente AES.
- d) Atender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días.
- e) Para la resolución de problemáticas no solucionadas en el seno de la comisión paritaria, es decir, empatadas, se creará un arbitraje que será vinculante y estará formado por dos personas nombradas una por el Ayuntamiento y otra por los sindicatos. La resolución no excederá de 15 días.
- f) La creación, así como la definición, de categorías profesionales y especialidades no recogidas en el presente AES, incluyéndolas en el grupo y nivel retributivo correspondiente.
- g) Seguimiento de lo pactado en el presente AES y control de su aplicación.
- h) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente AES.

2.º.- La comisión paritaria podrá crear comisiones de trabajo, específicas o generales, para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

Artículo 6.- Organización del trabajo

1.º.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de plantillas que permita tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
- b) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- c) La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- d) La profesionalización y promoción de los funcionarios.
- e) El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
- f) La mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones

posibles de seguridad, higiene y comodidad para los funcionarios.

2.º.- Las organizaciones sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas en todo caso.

Artículo 7.- Relaciones de puestos de trabajo

1.º.- La relación de puestos de trabajo del personal del ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo y las características de los mismos.

2.º.- La relación de puestos de trabajo contendrá todos los puestos dotados presupuestariamente del personal del ayuntamiento, centros de trabajo y servicio o departamento, en su caso, y ordenados en atención a los grupos y niveles retributivos.

3.º.- Deberá contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas dotadas, categoría profesional en la que se encuentra encuadrado, grupo y nivel al que pertenece, complementos de puesto y jornada, forma de provisión, titulación específica que se requiera, otros requisitos para su cobertura, tipos de jornada, puestos a amortizar.

4.º.- Las modificaciones de la relación de puestos de trabajo se realizarán previa negociación sindical en la Mesa General de Negociación.

5.º.- Al inicio de cada ejercicio presupuestario, así como en aquellas otras ocasiones en que se estime conveniente o necesario por el Ayuntamiento, se procederá a publicar la relación de puestos de trabajo de personal actualizada, incorporando, en su caso, las adecuaciones retributivas de carácter general.

6.º.- Para el año 2012, y hasta que la relación de puestos de trabajo entre en vigor, el Ayuntamiento de Guadalajara habilitará en sus presupuestos anuales al menos el 1% de la masa salarial para abordar la relación de puestos de trabajo.

7.º.- Junto con la RPT, se elaborará la carrera profesional y un Reglamento Jurídico de la RPT.

Artículo 8.- Planificación de recursos humanos

1.º.- Corresponderá a la Administración la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal del Ayuntamiento, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

2.º.- Serán objeto de negociación las materias que se especifican en el artículo 37 y el título V del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.º.- Procedimiento.

Cualquier planificación de recursos humanos solamente podrá ser promovida por el Ayuntamiento

que presentará, en el ámbito de la Mesa General de Negociación, una memoria justificativa de la necesidad de realizar la planificación de recursos humanos pretendida, en la que se incluirán las medidas que se pretenden adoptar.

4.º.- La adscripción al puesto adjudicado por efecto de la planificación de recursos humanos tendrá carácter definitivo.

5.º.- En ningún caso la aplicación de los planes de recursos humanos supondrá la extinción de la relación administrativa o jurídico-laboral con el Ayuntamiento. El Ayuntamiento garantizará la permanencia a su servicio de los funcionarios afectados mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar, previo acuerdo entre la Administración y los representantes legales de los funcionarios.

Artículo 9.- Negociación y desacuerdo

1.º.- En el caso de que en un proceso de planificación de recursos humanos instrumentado en los términos regulados en el artículo 8 no se alcance acuerdo se aplicarán los mecanismos previstos en el presente AES, con las siguientes particularidades:

Las medidas de modificación de las condiciones de trabajo se promoverán únicamente cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que las justifiquen. El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, con los representante legales de los funcionarios. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la comisión paritaria, que tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a los funcionarios afectados y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

2.º.- En los supuestos contemplados en el apartado anterior, se garantizará a los funcionarios que no tengan merma en sus retribuciones, pudiéndose aplicar a tal efecto un complemento personal transitorio.

CAPÍTULO II

CALENDARIO, JORNADA, VACACIONES Y HORARIO

Artículo 10.- Jornada y horario

La jornada ordinaria de trabajo, en términos de cómputo mensual, tendrá una duración de 37 horas y 30 minutos de lunes a viernes, con las adaptaciones para garantizar que las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan (es decir, aquellas que no se realizan de forma regular de lunes a viernes), se realicen en situaciones de homogeneidad, y ello sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en los párrafos siguientes y de los permisos y licencias a que se tenga derecho.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, los funcionarios del Ayuntamiento tendrán un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, que será preferentemente en sábados y domingos. Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Administración y los representantes de los funcionarios la acumulación del descanso semanal podrá realizarse por periodos de hasta 14 días.

Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados y domingos, se garantizará:

a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.

b) Que ningún funcionario en régimen de turnos preste servicio más de dos fines de semana consecutivos, salvo imprevistos del servicio.

Estas mismas condiciones habrán de garantizarse para los cuadrantes de servicio que resulten de los cambios de turno que se realicen a petición de los trabajadores.

El mismo tratamiento se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.

De conformidad con las disposiciones contenidas en el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria, Tributaria y Financiera para la Corrección del Déficit Público, los funcionarios del Ayuntamiento tendrán una jornada en cómputo anual que establezca la legislación vigente, a las que habrá que descontar el número de horas correspondientes a la reducción de jornada de la semana de Ferias, adecuándose esta jornada a los funcionarios de servicios especiales. Para el año 2012 el número de horas en cómputo anual será proporcional a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Los funcionarios dispondrán, con carácter general, de un período de 30 minutos diarios no recuperables, adecuándose a las necesidades de cada servicio para que estos queden siempre cubiertos. Los funcionarios con reducción de jornada tendrán descanso proporcional al horario de trabajo. En las jornadas de turno de noche los funcionarios disfrutará de dos pausas de 30 minutos cada una, que no podrán acumularse, debiendo estar inmediatamente disponibles en caso de ser requeridos. Estas pausas no se disfrutarán ni al principio, ni al final de la jornada laboral.

Todos los funcionarios tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y al final de la jornada como en toda ausencia o retorno durante la misma.

En el supuesto de que en una unidad, departamento o servicio no se hayan implantado los sistemas digitales de control horario se arbitrará un sistema de control adaptado a sus características.

Los funcionarios que presten servicios en las oficinas municipales realizarán su jornada de trabajo en régimen de horario flexible.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 horas a 14:00 horas.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, podrá cumplirse de las 7:00 a las 9:00 horas y de las 14:00 a las 16:30 horas, y/o una tarde que determinará la Concejalía de Personal. El cómputo será mensual. Cuando se presten servicios por la mañana y por la tarde deberá hacerse una pausa por comida no inferior a treinta minutos.

La Concejalía de Personal podrá autorizar la realización de la parte flexible del horario, en jornada de tarde y/o sábados por la mañana.

El horario de trabajo deberá respetarse teniendo en cuenta que la jornada de trabajo comienza y termina con la diaria pactada.

En aquellas dependencias donde el servicio lo exija, se podrán establecer turnos de trabajo previa negociación con la representación sindical. En el mes de noviembre de cada año se negociarán los calendarios laborales nuevos o que hayan sido denunciados por alguna de las partes antes del 31 de octubre, para su aplicación al año siguiente. Mientras no se llegue a un acuerdo se mantendrá el que se venía aplicando.

Cualquier modificación de los horarios, implantación de un nuevo turno de trabajo o modificación de los sistemas de libranza deberán ser negociados con la representación sindical, salvo para el supuesto de que concurren causas de fuerza mayor de carácter imprevisible o devenga necesaria una nueva reorganización del servicio.

Los funcionarios que trabajen a turnos deberán conocer antes del 31 de enero los días que les corresponda librar a lo largo del año, con la excepción del tiempo que resulte destinado a bolsa de horas a disposición de la Administración, salvo que el cuadrante de la sección o servicio correspondiente se hubiera denunciado. No obstante, si como consecuencia de una orden de cambio de turno, el funcionario debe acudir a su puesto en un día previsto como descanso en su cuadrante de turnos (bien sea semanal, por libranza, acumulación o por cualquier otra causa o motivo), tendrá derecho a su compensación en horas extraordinarias. En este caso se acudirá en primer lugar a la bolsa de horas extraordinarias voluntarias.

A efectos del calendario laboral se consideran servicios con jornadas especiales los siguientes:

- Conserjes de colegios.
- Ordenanzas de centros de servicios sociales.
- Cementerio.
- Estación de autobuses.
- Mercado.
- Centro joven.
- Servicio de extinción de incendios.

- Policía local.
- Agentes de movilidad.

Para los servicios con jornadas especiales podrá establecerse una distribución irregular de la jornada a lo largo del año de un 5% del incremento de la jornada de 35 a 37,5 horas.

Los horarios de trabajo del servicio de extinción de incendios, de la Policía Local y agentes de movilidad se negociarán previamente en Mesa Sectorial aprobándose posteriormente en Mesa General de Negociación.

La corporación aceptará los cambios de turno entre los funcionarios que estén adscritos al mismo servicio y tengan la misma categoría profesional, siempre y cuando dichos cambios hayan sido autorizados por el respectivo jefe del servicio. La denegación, en su caso, deberá ser motivada.

Desde el momento que la solicitud esté firmada por el jefe o encargado del servicio u otro superior que la autorice, prevalece este cambio sobre el día de trabajo asignado en el calendario laboral a todos los efectos (baja laboral, etc.). Los cambios de guardia no serán en ningún caso compatibles con licencias, permisos o vacaciones, no siendo válidos aunque estén autorizados.

En Ferias, con carácter general, se disfrutará jornada reducida, de 9:00 a 14:30 horas, durante los días laborales de la semana de las Ferias, salvo en aquellas dependencias en que por sus características especiales no pueda disfrutarse esta jornada, por tratarse de servicios con jornadas especiales, en los que se seguirá la jornada de trabajo que corresponda ajustada a la jornada anual. Viéndose reducida su jornada laboral anual en 12 horas.

Durante las vacaciones escolares (del 1 de julio al 9 de septiembre) los funcionarios que no realicen jornadas especiales podrán solicitar una reducción de una hora diaria de trabajo, debiéndose recuperar a lo largo de cada año natural.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en su puesto de trabajo de los funcionarios, requerirán el aviso inmediato al servicio de adscripción.

Los partes médicos de baja se expedirán por el médico de atención primaria del servicio público de salud, inmediatamente después del reconocimiento del trabajador. En el departamento de personal se presentarán en los siguientes plazos:

- a) El parte de baja médica, dentro del plazo de tres días naturales contados a partir de la fecha de su expedición.
- b) El parte de confirmación de baja, dentro de los tres días naturales siguientes a la fecha de su expedición.
- c) El parte de alta será presentado el primer día hábil siguiente a la fecha de alta.

Artículo 11.- Vacaciones

A) Vacaciones regladas.

El período de vacaciones anuales retribuidas, con carácter general, tendrá una duración de 22 días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, y se disfrutarán hasta el 15 de enero del año siguiente, preferentemente entre el día 1 de julio y el 31 de agosto, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte del responsable de cada servicio.

En el caso de jornadas especiales, se disfrutará el equivalente 165 horas efectivas de trabajo.

Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de los servicios de cada departamento. De no existir acuerdo, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotativo en cada departamento.

Las vacaciones anuales de los funcionarios se podrán disfrutar a voluntad de estos a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Los funcionarios durante el periodo de disfrute de sus vacaciones no podrán realizar horas extraordinarias.

El periodo de vacaciones reglamentario no podrá unirse en ningún momento a ningún permiso salvo matrimonio y maternidad.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, todos los funcionarios que cumplan el tiempo de servicio que a continuación se indica, tendrán derecho a las siguientes vacaciones:

- A partir de 30 años de servicio: 4 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 25 años de servicio: 3 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 20 años de servicio: 2 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 15 años de servicio: 1 día laboral más de vacaciones.

Hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de la antigüedad.

El disfrute de esta ampliación del período vacacional quedará subordinado a las necesidades del servicio.

Si alguna de las dependencias municipales permanece cerrada durante julio o agosto, los funcionarios que prestan servicios en las mismas disfrutarán las vacaciones durante el mes en que dicha dependencia permanezca cerrada.

Los funcionarios tendrán derecho a disfrutar al menos 16 días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Si por razones del servicio (mediante escrito motivado del responsable del servicio) algún funcionario tuviera que disfrutar obligatoriamente las vacaciones fuera del periodo antes indicado, los afectados tendrán derecho a 2

días laborales más de vacaciones por cada quincena o fracción, en la fecha que determine el funcionario interesado, siempre de una sola vez y condicionado a las necesidades del servicio.

La duración de las vacaciones de los trabajadores eventuales y funcionarios interinos que no alcancen un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso.

Si a la fecha de incorporación del nuevo funcionario, la dependencia a la que se adscriba ya ha fijado los turnos de vacaciones, estos disfrutarán su período vacacional condicionado a las necesidades del servicio.

En caso de incapacidad temporal que acaezca antes del disfrute del periodo de vacaciones ya fijado, el funcionario puede solicitar disfrutar el tiempo en que hayan coincidido el periodo de vacaciones anuales fijado inicialmente y la incapacidad temporal en otras fechas distintas dentro del año natural que corresponda o, en su caso, hasta el 15 de enero del año siguiente. Si no se solicita el disfrute de esos días de vacaciones en el citado periodo, estos se pierden definitivamente.

En caso de que la incapacidad temporal acaezca una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, el funcionario puede solicitar disfrutar el tiempo

po en que haya coincidido el periodo de vacaciones anuales y la incapacidad temporal en otras fechas distintas dentro del año natural que corresponda o, en su caso, hasta el 15 de enero del año siguiente. Si no se solicita el disfrute de esos días de vacaciones en el citado periodo, estos se pierden definitivamente.

Si lo anterior no es posible, bien porque la situación de incapacidad temporal finaliza después del 15 de enero, bien porque no hay días suficientes para disfrutar de ese tiempo, o bien porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el funcionario tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones.

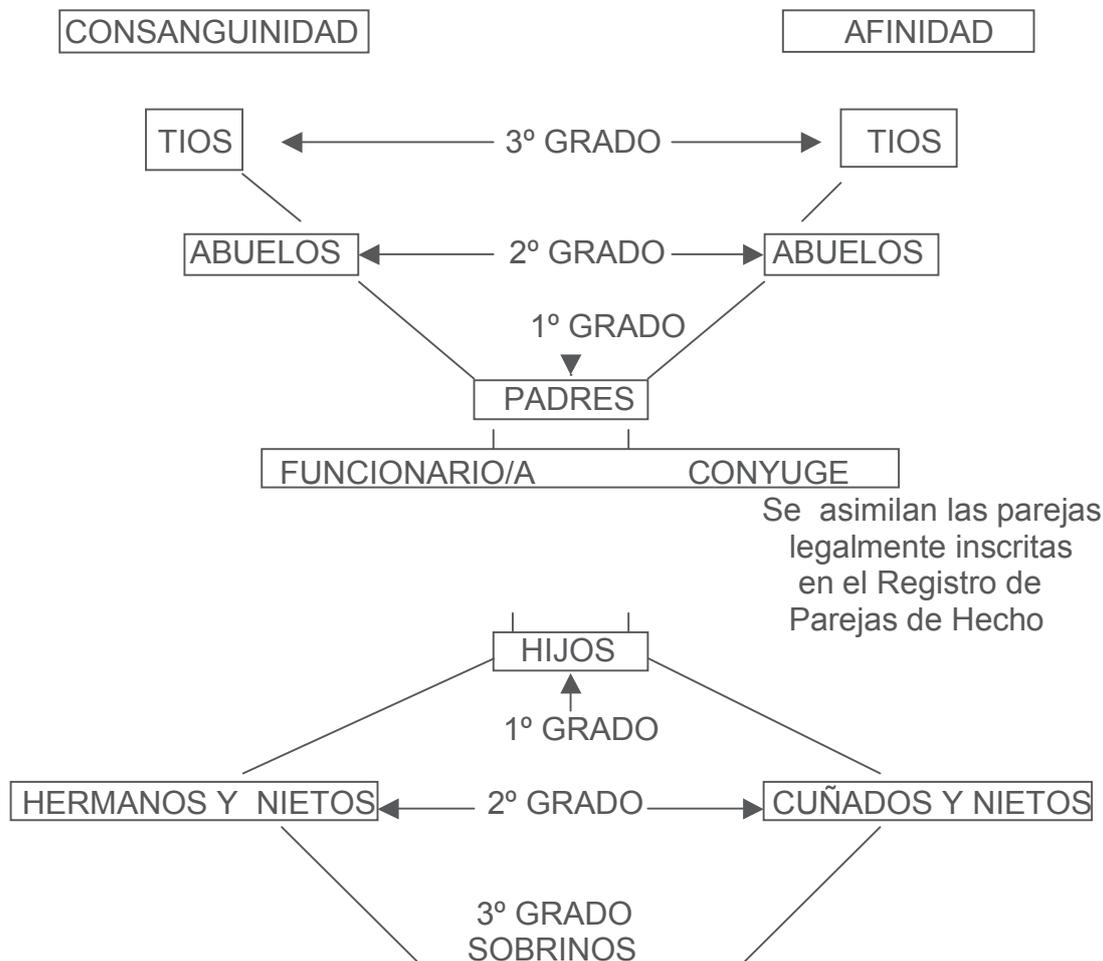
En el año de jubilación se disfrutará de todo el periodo vacacional.

**CAPÍTULO III
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 12.- Licencias retribuidas

Todos los funcionarios sujetos al presente Acuerdo, tendrán derecho a las licencias retribuidas que se indican y en los siguientes términos:

Estas licencias se solicitarán por escrito indicando el grado de parentesco, de acuerdo con el siguiente esquema:



a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario dentro del 2.º grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables.

Cuando por tal motivo el funcionario necesite hacer un desplazamiento al efecto, este permiso se incrementará en dos días laborables más.

b) Por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho de una Administración Pública, 15 días naturales.

c) Por traslado del domicilio, un día natural.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos previstos en el artículo 33 del presente Acuerdo.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en Centros Oficiales, o para la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, debiendo justificarse documentalmente mediante la presentación del Certificado del Centro en el que conste tal carácter.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, las funcionarias embarazadas tiene derecho a un permiso por el tiempo necesario para su realización.

g) Para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario para su realización.

h) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la empleada tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

El permiso por lactancia, en cualquiera de las modalidades previstas en los párrafos anteriores, puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

i) Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el funcionario tiene derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo

de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

j) Por ser preciso atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar en primer grado, el funcionario tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

l) Para la asistencia médica del propio trabajador, por el tiempo indispensable y siempre que no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo.

m) Por asuntos particulares, diez días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. Tres días coincidirán con el día 22 de mayo para todos los trabajadores excepto policía que coincidirá con el 2 de octubre y bomberos que coincidirá con el 8 de marzo y los días 24 y 31 de diciembre. En los supuestos en que estos coincidan con sábado o domingo, se disfrutarán dos días más de asuntos propios. En estos días se mantendrán en cada centro los servicios imprescindibles.

Los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio, debidamente motivadas por escrito, teniendo derecho a ellos al menos un funcionario por cada turno y servicio, siempre que no genere horas extraordinarias, debiendo solicitarlo al menos con dos días laborales de antelación al Concejal Delegado de Personal, y se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

n) Para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente de menor, afectado por cáncer, 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 y, como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho años, el trabajador tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras.

ñ) Parto o maternidad. Las trabajadoras tienen derecho a un permiso por maternidad de dieciséis semanas ininterrumpidas. El permiso se amplía en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Este permiso

se distribuirá a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se amplía en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

o) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el empleado tiene derecho a un permiso de cuatro semanas ininterrumpidas a disfrutar por el padre o el otro progenitor. Este permiso se amplía en dos días más para el supuesto de discapacidad de la hija o el hijo y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La persona que ejerza este derecho puede hacerlo durante el periodo comprendido desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción hasta la finalización del permiso por maternidad o inmediatamente después de la finalización del mismo.

El permiso por paternidad es independiente del disfrute compartido de los permisos por maternidad y adopción o acogimiento.

En el caso de familias monoparentales, además de los permisos de maternidad o adopción o acogimiento, se puede disfrutar también del permiso por paternidad.

p) El personal funcionario tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de retribuciones que corresponda en los siguientes supuestos:

- Cuando, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de alguna persona menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

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

- Por ser necesario para hacer efectiva la protección de la funcionaria víctima de violencia de género o su derecho de asistencia integral. La funcionaria tiene derecho también 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 aplicables, en los términos que cada Administración Pública establezca reglamentariamente.

Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas diarias.

q) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el personal funcionario tiene derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se amplía en dos semanas más en el caso de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

r) Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

s) Se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas que se escolarizan por primera vez, condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

t) Se dispondrá de flexibilización de horario en cinco días laborales, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso en el supuesto de enfermedad de hijos o hijas menores de doce años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica, condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

El personal deberá acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos, en caso de no ser justificados se considerarán días de asuntos propios.

u) Para asistencia al médico del funcionario o acompañando hijos menores de edad, previa comunicación al respectivo jefe o encargado del servicio y posterior justificación, y exclusivamente durante el horario de consulta, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo.

v) A efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderán como días laborales los comprendidos de lunes a viernes, ambos inclusive. Para el personal que trabaja a turnos se entenderán como días laborales aquellos en que el funcionario no libre y en su calendario le toque trabajar, estableciéndose a efectos de cómputo la jornada que con carácter general se fija en el art. 10 del presente Acuerdo.

w) Los funcionarios municipales tendrán derecho a licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años y se subordinarán a las necesidades del servicio.

Artículo 13.- Situaciones administrativas

En materia de las excedencias no contempladas en el artículo anterior se estará a lo dispuesto en la

legislación vigente (artículos 85 y 89 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de Igualdad, etc.). No obstante, en materia de excedencia voluntaria y por una sola vez la corporación no cubrirá la plaza en propiedad durante dos años, debiendo proveerla mediante cualquier procedimiento de provisión de vacantes. Quedan exceptuados de la reserva de plaza durante dos años los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Policía Local y Bomberos, en los casos de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo 14.- Fondo de acción social

A la aprobación del presente Acuerdo se creará por el Ayuntamiento un fondo social cuya cuantía se ajustará a las cantidades que se deriven de las prestaciones reconocidas en el mismo.

Artículo 15.- Ayuda para prótesis

A la firma del presente Acuerdo se crea por el Ayuntamiento un Fondo Social con dotación suficiente que cubra el importe de las Ayudas que se recogen en Anexo 1 adjunto. Las solicitudes de ayudas no incluidas en el referido anexo serán estudiadas por la comisión paritaria, que contará con la asistencia técnica del médico del Ayuntamiento la cual se reunirá, al menos, una vez al año.

Serán beneficiarios de las ayudas del presente artículo los funcionarios en situación de servicio activo para sí o a favor de sus familiares, siempre que estos sean integrantes de la unidad familiar. Se considerarán beneficiarios los cónyuges que carezcan de retribución por trabajo o rentas de capital o estas sean inferiores a 3.000 € anuales y los descendientes hasta la edad de 25 años. En todo caso se exige que convivan en el domicilio familiar y dependencia económica del solicitante. Se entenderá que existe dependencia cuando la persona que conviva con el solicitante carezca de ingresos o estos fueran inferiores al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) del año en curso.

El personal funcionario interino percibirá las ayudas reguladas en el presente artículo en proporción al período de prestación de servicios durante el correspondiente ejercicio presupuestario, abonándoseles dichas ayudas a la finalización del contrato o del ejercicio.

Para la obtención de las subvenciones o ayudas reguladas en el presente artículo se establece el siguiente procedimiento: El funcionario o beneficiario que pretenda acogerse a alguna de estas ayudas, deberá visitar al médico municipal, después de haberle sido colocada la prótesis correspondiente. Los tratamientos para dejar una adicción considerada patológica padecida por un funcionario del Ayuntamiento de Guadalajara serán considerados como prótesis. El médico municipal emitirá informe sobre los aspectos que considere oportunos, e indicará

qué prótesis se han colocado, a quién y su necesidad.

Todas las ayudas serán incompatibles con otras de la misma naturaleza y finalidad que el beneficiario reciba de cualquier ente público o privado.

Las solicitudes habrán de presentarse antes del día 15 de noviembre del año en curso.

Se incluirán ayudas para prótesis, buco-dentales, oculares, auditivas y ortopédicas.

En el caso de que las prótesis se rompan como consecuencia de accidente de trabajo, estas serán abonadas íntegramente por la corporación previo informe del responsable del servicio.

Artículo 16.- Ayudas para estudios

Los funcionarios municipales percibirán las siguientes cantidades con carácter anual en concepto de ayuda para estudios:

1) 72,31 euros por cada hijo que se encuentre en guardería o jardín de infancia.

2) 72,31 euros por cada hijo que curse estudios de enseñanza primaria obligatoria (EPO) y primer ciclo de enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

3) 129,13 euros por cada hijo que curse estudios de módulos de grado medio o segundo ciclo de la ESO y bachillerato, siempre que no sean subvencionados por otras Administraciones. En caso de ser subvencionados se les incluiría en el punto 2).

4) 309,92 euros por cada hijo que curse estudios de módulos de grado superior (FP-III), previa justificación del gasto a año vencido.

5) A los funcionarios con hijos que realicen estudios universitarios o superiores y curso de adaptación al segundo ciclo universitario se les concederá una ayuda de 361,58 euros o el importe de la matrícula si esta fuese menor.

6) 361,58 euros por cada funcionario municipal que curse estudios de acceso a la universidad o el importe de la matrícula si esta fuese menor, y se concederá una única vez.

Las ayudas previstas en este artículo deberán ser previamente justificadas por los interesados en las siguientes fechas:

- En los supuestos 1.º, 2.º y 3.º desde el día 1 de septiembre hasta el 10 de octubre.

- En los supuestos 4.º, 5.º, 6.º y 7.º desde el día 1 de agosto hasta el 10 de septiembre.

Se abonarán como regla general en la nómina del mes de octubre, salvo en los supuestos 4.º, 5.º, 6.º y 7.º, que se abonará a año vencido.

Los funcionarios percibirán estas ayudas en proporción al período de tiempo trabajado durante el ejercicio correspondiente.

Si concurriese en dos funcionarios municipales la condición de cónyuges, solo se devengará una ayuda, salvo lo dispuesto en los puntos 6.º y 7.º en el cual se devengarán ayudas independientes.

Artículo 17.- Prestaciones varias

A) Ayuda por enfermedad celíaca de hijos.

A cada funcionario se le abonará la cantidad de 300 euros por cada hijo y año, se devengará una sola ayuda si ambos progenitores son empleados del Ayuntamiento de Guadalajara.

B) Abonos piscina de verano e invierno.

La corporación obsequiará, en el mes de junio de cada año, a los funcionarios del Ayuntamiento con un abono de 10 baños para su uso en la piscina tanto de verano como de invierno.

Artículo 18.- Ayuda a funcionarios con hijos o cónyuges discapacitados físicos o psíquicos con grado de minusvalía igual o superior al 45%

En los casos de hijos o cónyuges de funcionarios de esta corporación en que concorra la situación de discapacitados físicos o psíquicos, la corporación complementará las cantidades que por estos conceptos se pudieran percibir de organismos públicos, siempre y cuando no perciban ninguna retribución o pensión, hasta 151 euros al mes.

Las peticiones deberán ir acompañadas por certificado de reconocimiento de minusvalía emitido por el centro base de la Consejería de Bienestar Social, en el que se hará constar la discapacidad padecida así como su grado.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de funcionarios municipales, solo se devengará una ayuda.

El abono se realizará semestralmente previa presentación de una vida laboral actualizada, certificado del INSS y del SEPECAM en los que se acredite que no percibe ninguna retribución o pensión o esta es inferior a 151 euros al mes. Cualquier variación en la vida laboral del beneficiario y todas las incidencias respecto de su incapacidad habrán de ser comunicadas en el departamento de personal; la falta de comunicación de estas variaciones que pudiera incidir en el reconocimiento o no de este derecho, determinará la obligación de reintegrar las cantidades percibidas indebidamente.

Artículo 19.- Asistencia sanitaria privada

La corporación mantendrá las pólizas suscritas con las compañías ASISA y ADESLAS.

Los funcionarios podrán elegir libremente su inclusión en una u otra compañía.

Serán beneficiarios de las ayudas del presente artículo los funcionarios que hayan mantenido una relación funcional continuada con este Ayuntamiento por un periodo superior a un año. No se exigirá periodo de carencia al funcionario que ocupe plaza en propiedad.

Se considerarán beneficiarios los cónyuges e hijos solteros menores de 25 años, las parejas de hecho, debiendo acreditarse este extremo mediante la presentación del certificado de inscripción en el Registro de parejas de hecho. Asimismo tendrán

derecho los hijos mayores de dicha edad si son discapacitados y convivan con el funcionario, siempre que no perciban rentas de trabajo o capital.

Artículo 20.- Bajas por enfermedad y accidentes

Las bajas por enfermedad serán abonadas hasta completar el 100 por 100 del importe de las retribuciones mensuales, entendiendo por tales los conceptos de sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico, durante un periodo de 18 meses. Estas deberán presentarse en formato oficial del Instituto Nacional de Seguridad Social y deberán ser confirmadas semanalmente por el facultativo que corresponda.

Las bajas temporales como consecuencia de accidente de trabajo serán abonadas hasta completar el 100 por 100 del importe de las retribuciones mensuales.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses correspondientes.

Para el personal funcionario se consideran retribuciones mensuales las siguientes:

- Sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

Al funcionario que por accidente, enfermedad o edad sufra una disminución física o psíquica que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, la corporación, conjuntamente con la Junta de personal, le intentará adecuar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes, siempre que ello sea posible, respetándose los derechos económicos que tenía antes del traslado del puesto de trabajo. Anualmente se procederá a la revisión de dichas adecuaciones en base a los informes médicos oportunos.

Artículo 21.- Anticipos reintegrables

Podrán solicitar la concesión de anticipos reintegrables los funcionarios en activo al servicio del Ayuntamiento.

La cuantía del anticipo será la siguiente:

1) El importe de hasta una mensualidad líquida del sueldo base y trienios.

2) El importe de hasta dos mensualidades líquidas del sueldo base y trienios.

Los plazos de amortización serán los siguientes:

1) Para la cuantía del supuesto 1) el plazo será de diez meses.

2) Para la cuantía del supuesto 2) el plazo será de catorce meses.

Los anticipos reintegrables que se concedan no devengarán interés alguno, pero se aplicará la legislación vigente sobre IRPF, y los intereses no abonados se computarán como remuneración en especie, y llevará en nómina la retención del IRPF correspondiente.

El anticipo se otorgará por la Alcaldía, siempre que exista consignación presupuestaria.

Artículo 22.- Asistencia jurídica

El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica a través de los servicios jurídicos de la corporación a sus funcionarios en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia del desempeño de su cargo, así como a cubrir la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actividad de sus funcionarios, siendo responsable civil subsidiario.

Artículo 23.- Seguro de accidentes

La corporación suscribirá una póliza de seguros que cubra los supuestos de fallecimiento accidental, incapacidad profesional absoluta y gran invalidez por una cobertura de 60.101,21 euros por funcionario y en las condiciones establecidas en dicha póliza.

Artículo 24.- Reserva de puestos de trabajo

Se hará una reserva del 7% de los puestos de trabajo para discapacitados, siempre que las características de los puestos a cubrir lo permitan.

Artículo 25.- Instalaciones municipales

Los funcionarios municipales podrán acceder gratuitamente a las instalaciones deportivas municipales de la Fuente de la Niña y Polideportivo Municipal cubierto, para uso individual libre, salvo cuando participen en los cursos que anualmente organiza el Patronato Deportivo Municipal o cuando se estén desarrollando en dichas instalaciones competiciones deportivas.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 26.- Comisión de prevención de riesgos laborales

Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

1.º.- De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de desarrollo, el funcionario tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y a la vigilancia de su estado de salud.

2.º.- La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus funcionarios, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los funcionarios, actuación en

casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3.º.- En los supuestos de embriaguez habitual, conducta adictiva, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un funcionario del Ayuntamiento de Guadalajara, se tenderá a favorecer la recuperación de este mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

Artículo 27.- Vestuario de trabajo

El Ayuntamiento entregará a los funcionarios de los distintos servicios ropa y calzado dos veces al año, según anexo 2. La ropa y calzado de verano se entregarán en el mes de abril, y la de invierno en el mes de septiembre.

En el caso de los funcionarios con destino en Policía Local será el especificado en la orden 02-02-07 de la Consejería de Administraciones Públicas por la que se establece la descripción y características de las prendas que integran la uniformidad de la Policía Local según preceptúa el Decreto 110/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha. El número de prendas obligatorias será de dos juegos de lo establecido en la norma, de cada temporada, es decir, dos juegos en verano y dos en invierno, que se entregarán en las fechas establecidas en el primer párrafo citado. No obstante reseñar que las siguientes prendas se entregarán cada dos años:

- Anorak bicolor.
- Botas goretex.
- Jersey polar bicolor.
- Cazadora bicolor dos cuartos.
- Chaquetilla y pantalón de agua.

Es obligatorio la utilización del vestuario y calzado entregado por el Ayuntamiento.

La reposición de prendas deterioradas antes de la terminación del periodo de uso se realizará mediante entrega de dicha prenda.

A los funcionarios que presten servicios de manera temporal se les proveerá del mismo vestuario que al personal fijo, dependiendo de la temporada en que presten su trabajo.

La corporación tendrá en cuenta la previsión futura de prendas para posibles necesidades.

En el presupuesto se dotará una partida suficiente destinada a Prevención de Riesgos Laborales.

En el Presupuesto se dotará una partida suficiente destinada al suministro del vestuario previsto en el párrafo primero del presente artículo.

Con motivo de adecuar la provisión de vestuario a Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dotará al personal de las prendas y material mínimo que se indica en el Anexo II adjunto.

Artículo 28.- Protección a la mujer embarazada

Toda mujer embarazada que desarrolle un trabajo peligroso para su estado tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, de acuerdo con su categoría profesional, que no le sea perjudicial durante el tiempo que dure el embarazo.

Artículo 29.- Jubilaciones anticipadas

En todo lo que afecta a los distintos tipos de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente prevista a este fin (artículo 67 del EBEP y posterior normativa de desarrollo).

El funcionario con plaza en plantilla afectado por este Acuerdo que acceda a la situación de jubilación voluntaria total y reúna los requisitos exigidos para ello recibirá las siguientes cantidades:

- Hasta los 60 años: 24 mensualidades.
- Al cumplir los 61 años: 22 mensualidades.
- Al cumplir los 62 años: 20 mensualidades.
- Al cumplir los 63 años: 14 mensualidades.
- Al cumplir los 64 años: 10 mensualidades.

Estas mensualidades comprenderán los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

El presente artículo está redactado sobre la base de jubilación forzosa a los 65 años. En caso de modificarse la edad de jubilación se modificará el presente artículo en la misma proporción que la modificación correspondiente.

La solicitud de jubilación voluntaria deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a la jubilación parcial.

Artículo 30.- Traslado de puestos de trabajo y comisiones de servicio**1.- TRASLADO DE PUESTOS DE TRABAJO**

a) Antes de adoptarse cualquier decisión sobre traslado de puesto de un funcionario deberá comunicarse por escrito al interesado y a la Junta de Personal, que en caso de disconformidad podrán manifestar lo que estimen pertinente.

b) Antes de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo que se encuentren vacantes mediante el procedimiento de selección legalmente establecido, sin necesidad de publicación en el Boletín Oficial, se ofertarán:

1.º. Por concurso, mediante publicación en el tablón de anuncios, a aquellos funcionarios que reúnan los requisitos de grupo, categoría y en su caso especialidad y que tengan una antigüedad mínima de dos años en su puesto de trabajo. Cada funcionario podrá presentar su solicitud en el momento de la publicación en el Tablón de Anuncios, aportando la documentación necesaria. Se tendrá en cuenta para la valoración de méritos el siguiente baremo:

- a) Cursos de formación y perfeccionamiento: Por cursos de formación se valorará 0,0015 puntos por hora de curso recibido o impartido, de los que se haya expedido diploma y/o certificado de asistencia y/o, en su caso, certificado de aprovechamiento o impartición. Cuando en el certificado no se acredite la duración de los cursos, se entenderá que cada uno de ellos ha tenido una duración de una hora. Serán objeto de valoración los cursos de formación relacionados con el puesto a cubrir, organizados por escuelas de administraciones públicas o por centros al amparo de planes de formación continua, siempre que el certificado estuviera expedido por estos centros. Se valorarán cursos hasta un máximo de 3 puntos.
- b) Antigüedad: Se valorará la antigüedad por los servicios prestados como funcionario de carrera en este Ayuntamiento, con 0,05 puntos por mes, despreciándose las fracciones inferiores al mes.
- c) Por poseer titulación académica superior a la exigida para acceder a la plaza o puesto que se opta y que esté directamente relacionada con la plaza o puesto a desempeñar: 0,5 puntos.

Una vez aplicado el baremo anterior, y en caso de empate a puntos entre dos o más funcionarios, se valorará la antigüedad en puestos similares ocupados en otras administraciones públicas, con 0,025 puntos por mes, despreciándose las fracciones inferiores al mes.

La solicitud podrá anularse en cualquier momento por el interesado antes de realizarse la selección. Una vez adjudicado el puesto deberá permanecer en el mismo un mínimo de dos años.

2.º. En caso de no cubrirse las plazas por el procedimiento anterior se ofertarán a través de las bolsas de trabajo o proceso selectivo.

2.- COMISIONES DE SERVICIO

Para las comisiones de servicio se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

2.1. Orden de prelación de los aspirantes, que sean funcionarios y reúnan los requisitos establecidos por la Ley, y que hayan aprobado al menos un ejercicio de la fase de oposición para dicho puesto.

- a) Mayor número de ejercicios aprobados.
- b) Mayor puntuación en la suma de los ejercicios celebrados, siempre que estos ejercicios sean baremados.
- c) En caso de empate, se colocará primero el que haya obtenido mayor puntuación en la prueba práctica o de conocimientos específicos.

2.2. Los puestos que queden vacantes por el método anterior se ofertarán al resto de funcionarios que cumplan los requisitos mediante concurso de méritos con los criterios establecidos en el artículo

lo 33.1, sin perjuicio que para cubrir ciertas plazas se pueda realizar una prueba práctica o una valoración de méritos específicos para el puesto a cubrir, a criterio del comité de selección, siendo el valor de la prueba práctica hasta un máximo de 3 puntos.

Artículo 31.- Gratificaciones por servicios especiales y/o extraordinarios

A) Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, equitativas y públicas para todo el personal.

Si cuando por necesidades del servicio a juicio del jefe de servicio o de sección fuera imprescindible efectuar horas extraordinarias, que en ningún caso se podrá superar las 80 horas anuales por funcionario, estos percibirán por dicho concepto las siguientes cantidades para el año 2012:

Para el año 2012, y a partir de la entrada en vigor del presente AES, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente:

GRUPO	HORA NORMAL	HORA ESPECIAL
A1	30,54 €	33,48 €
A2	25,66 €	29,54 €
C1	19,08 €	22,96 €
C2	15,46 €	19,38 €
Agrupaciones profesionales	14,96 €	18,84 €

Se consideran horas extraordinarias especiales las realizadas en sábado, domingo, festivo, noche o Ferias.

Cuando se produzca una llamada a los funcionarios que no cobren plus de disponibilidad fuera de la jornada habitual para atender necesidades urgentes en la prestación de su servicio y tengan que realizarse horas extraordinarias, se contabilizará si es menos de 30 minutos como media hora y si es superior a 30 minutos 1 hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, con igual tratamiento que los días de asuntos propios, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hora extraordinaria especial: 3 horas ordinarias.
- Hora extraordinaria normal: 2 horas ordinarias.

Solamente se podrán compensar las horas extraordinarias dentro de los 3 meses siguientes a su realización.

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas las que se realicen durante el período comprendido entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana o durante el turno de noche que tenga cada servicio o dependencia.

En ningún caso los funcionarios municipales podrán superar el máximo legal de horas extraordinarias permitido.

Los pluses, gratificaciones y complementos de nocturnidad, turnicidad y jornada partida, sábados, domingos y festivos quedan incluidos en el complemento específico de los distintos puestos de trabajo relacionados en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de según Acuerdo adoptado en sesión plenaria del año 2000.

B) Asistencia a juicios y diligencias previas.

La asistencia a juicio y diligencias judiciales por razones de trabajo realizadas por los funcionarios municipales, cuando estas se efectúen fuera de la jornada de trabajo, serán remuneradas con 41,05 € por cada asistencia.

C) Servicio de disponibilidad.

Se pagarán 46,51 € cada 24 horas de guardia, excluida la jornada laboral normal. Durante este período el funcionario se encontrará disponible mediante un aparato busca personas que le será facilitado por la corporación y cuyo mantenimiento correrá a cargo de la misma. Si el día de guardia fuese sábado, domingo o festivo se cobrará un suplemento de 17,75 euros.

En caso de ser requerido los servicios prestados se considerarán como extraordinarios.

La corporación les facilitará los equipos de localización y se encargará del mantenimiento de los mismos.

D) Los servicios de noche realizados durante los días 24 y 31 de diciembre se gratificarán con 78,51 euros cada uno de ellos.

E) Indemnizaciones por razón del servicio.

Los funcionarios que por razón del servicio tengan que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo percibirán en concepto de gratificación por servicios extraordinarios la cantidad que legalmente corresponda de conformidad con las suposiciones contenidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

Con carácter excepcional, y por el desempeño transitorio de funciones de superior categoría que no correspondan a cada uno de los puestos de trabajo (por vacaciones, ausencia o enfermedad de su titular), excepto aquellos puestos que tengan atribuida específicamente esta función, se abonará la correspondiente diferencia retributiva, que consistirá en los complementos al puesto de trabajo. Cuando esta situación exceda de seis meses se actuará de conformidad con lo previsto en el presente Acuerdo. El abono se realizará en concepto de productividad.

Los servicios de Gran Gala y Maceros se abonarán con el valor de la hora extraordinaria especial fijada para el Grupo C1, con un mínimo por persona y acto de 98,14 euros.

F) Servicio de sábados en el servicio de información y registro.

Dicho servicio se realizará por los funcionarios adscritos al servicio de información y registro. El horario de dicho servicio se establece de 9 a 14 horas. Se abonará en concepto de horas extraordinarias.

G) Plus conducción.

Se incluirá una gratificación de 20,00 euros mensuales a todos los funcionarios pertenecientes a las brigadas municipales que tengan que conducir, excepto a los que por su puesto de trabajo se les exija. La conducción de vehículos por parte de estos funcionarios será voluntaria. A este efecto cada Brigada elaborará un listado con los funcionarios voluntarios, debiendo el encargado establecer cuadrantes mensuales.

Artículo 32.- Pago de nóminas

La corporación se compromete a que todos los funcionarios reciban la transferencia de sus haberes y nóminas el día uno de cada mes como fecha máxima.

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES SINDICALES

Artículo 33.- Condiciones generales

1. Cualquier sanción que pretenda imponerse a los miembros de los órganos representativos del personal, incluidos los delegados sindicales, bien sea por faltas leves, graves o muy graves, será preceptivo la incoación e instrucción, con carácter previo, de expediente sancionador.

2. Los órganos de representación del personal, así como las secciones sindicales representadas en éstos dispondrán de 36 horas anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, que podrán realizar con un preaviso de 48 horas. Los servicios mínimos serán pactados con la corporación.

3. Los representantes sindicales podrán moverse, sin necesidad de permiso previo, por las diferentes dependencias y centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones.

4. Cada miembro de la junta de personal y los delegados sindicales dispondrán de un crédito de 360 horas anuales. Las horas se computarán globalizando las disponibles por cada sección sindical. En caso de que la acumulación de horas pueda dar lugar a la liberación de algún representante, se comunicará a la corporación. La distribución de dichas horas se realizará por cada sección sindical.

5. En el supuesto de que, con carácter previo a la iniciación de un expediente disciplinario se decida instruir una información previa se dará conocimiento a la junta de personal.

6. Cuando se imponga a un funcionario una sanción por falta grave o muy grave deberá darse traslado de la resolución a la junta de personal.

7. Los preavisos de salida se harán con 24 horas de antelación, salvo en los casos de urgencia.

8. En aquellos asuntos competencia de la Comisión de Economía y Especial de Cuentas que afecten a las partidas de personal se dará traslado del orden del día al presidente de la junta de personal, quien podrá examinar los expedientes y emitir informe si lo juzga conveniente.

9. En lo referente a elecciones, junta de personal, asambleas, derecho de huelga y secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a la Jurisprudencia recaída al efecto.

10. Cuando un representante Sindical ejerza su labor fuera de su jornada de trabajo tendrá derecho a que ese tiempo sea descontado de la misma con cargo a su crédito horario. Si el motivo de la salida es por iniciativa de la corporación no se computará este tiempo al crédito horario, siendo a cuenta de la jornada laboral.

11. Podrán ser elegidos delegados de prevención funcionarios que no formen parte de la junta de personal y dispondrán de un crédito de 75 horas anuales. Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en los párrafos a) y c) del artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

La Administración facilitará a cada uno de los sindicatos más representativos, los locales, medios técnicos, informáticos y materiales precisos para su funcionamiento.

CAPÍTULO VII

SISTEMA DE ACCESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, FORMACIÓN, RETRIBUCIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- Sistema de acceso

1. El ingreso en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de oposición libre, concurso o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Las bases de las convocatorias, antes de su aprobación por el órgano municipal competente, se someterán a acuerdo en Mesa General de Negociación.

Los miembros de los tribunales y comisiones de selección serán nombrados por el presidente de la corporación de la siguiente forma:

- Tres miembros a propuesta de la corporación.
- Un miembro a propuesta de la junta de personal.
- Un miembro a propuesta de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o Universidad.

Artículo 35.- Promoción interna

1. En materia de promoción interna se estará a lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Todas las plazas susceptibles de promoción interna, de nueva creación o que vayan quedando vacantes, serán cubiertas mediante el sistema de promoción interna a través de un concurso-oposición.

Artículo 36.- Provisión de puestos de trabajo

En cuanto a la provisión de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente a tal efecto y en el Capítulo III del Título V del EBEP.

Artículo 37.- Retribuciones

La Ley de Presupuestos Generales de cada año fijará los límites al incremento general de las retribuciones del personal del Ayuntamiento de Guadalajara.

Los planes de pensiones se regirán por las disposiciones que establezcan las Leyes de Presupuestos Anuales.

Artículo 38.- Condiciones para nombramientos interinos y comisiones de servicio

Finalizadas las pruebas selectivas para el ingreso en plazas de la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento por el sistema general de acceso libre se elaborará una bolsa de trabajo dividida en dos partes, conformadas ambas partes por todos los aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio. Una quedará definida para los llamamientos que se prevean de duración hasta doce meses o a tiempo parcial y otra para los llamamientos interinos cuya duración se prevea superior a doce meses.

El orden de prelación de los aspirantes en ambas partes de la bolsa de trabajo se establecerá aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- Mayor número de ejercicios aprobados.
- Mayor puntuación en la suma de los ejercicios celebrados.
- En caso de empate, se colocará primero el que haya obtenido mayor puntuación en la prueba práctica o de conocimientos específicos.

Una vez producida una vacante, y siendo necesaria su provisión, se convocará un concurso interno entre los empleados de este Ayuntamiento que cumplan los requisitos exigidos por la Ley. En caso de persistir la vacante, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 30.2.2. En caso de persistir la vacante se

procederá a su cobertura a través de llamamiento de la respectiva bolsa u oposición.

El órgano competente para su nombramiento les comunicará el lugar y plazo en el que deban personarse. Si en dicho plazo los interesados no manifiestan su conformidad con el nombramiento se entenderá que renuncian al mismo.

La rescisión unilateral del nombramiento interino por parte del funcionario o la renuncia al puesto ofertado conllevará automáticamente su exclusión de la bolsa desde la que se haya efectuado el llamamiento, salvo en los siguientes casos:

- A) Período de embarazo, disfrute del permiso por maternidad.
- B) Enfermedad que impida la incorporación al puesto en el momento en que sea llamado.
- C) Contratados en el Ayuntamiento de Guadalajara.

En estos supuestos se llamará al siguiente de la bolsa quedando el que haya rechazado la oferta por estas causas encabezando la lista para el siguiente llamamiento.

Los funcionarios cesados se reincorporarán a las bolsas de trabajo de las que provinieran en el lugar de prelación que inicialmente ocuparan cuando la duración total de los períodos de interinidad fueran inferiores a 24 meses y en el último lugar cuando fuera superior.

Cuando una bolsa de trabajo se haya agotado el Ayuntamiento convocará pruebas selectivas específicas. Esta convocatoria se publicará en el BOP.

Finalizadas las pruebas selectivas se constituirá la correspondiente bolsa de trabajo con los aspirantes que hubieran superado el nivel mínimo exigido a estos efectos en las bases de la convocatoria.

Las bolsas de trabajo quedarán sin vigencia cuando se produzca el nombramiento de los funcionarios procedentes de la siguiente convocatoria de oposiciones, siendo sustituidas por las resultantes de las últimas pruebas selectivas, o por el transcurso de tres años desde la constitución de las bolsas de trabajo.

Con carácter general se exigirán los mismos requisitos para ocupar plazas de carácter temporal que para plazas de carácter permanente.

Los nombramientos interinos se realizarán exclusivamente para puestos de carácter no permanente cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- Existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- Sustitución transitoria de sus titulares.
- Ejecución de programas de carácter temporal.
- Exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

Con carácter excepcional, y en defecto de bolsa de trabajo, cuando la urgencia del nombramiento así lo requiera, se formalizará petición a la oficina de empleo del SEPECAM y del Ayuntamiento de Guadalajara, además de publicarse en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web, realizándose la selección mediante una prueba de aptitud relacionada con las funciones del puesto a cubrir. Se valorarán los méritos alegados por el interesado de conformidad con el baremo establecido en el artículo 30 de este Acuerdo.

Artículo 39.- Planes de formación

El Ayuntamiento se compromete a realizar un plan de formación continuada negociado con los sindicatos revisable anualmente, entendiéndose por tal el conjunto de actividades formativas que se desarrolle en este Ayuntamiento dirigido a la mejora de competencia y cualificación de los funcionarios, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios con la formación individual, la motivación del funcionario y su promoción profesional.

Dichos planes de formación se encuadrarán dentro de las normas y criterios establecidos en el acuerdo de formación continua de las Administraciones Públicas.

Con independencia de las ayudas que para la realización de dichos planes se puedan obtener de la Comisión de Formación Continua de la Administración Pública correspondiente el Ayuntamiento de Guadalajara se compromete a consignar en los presupuestos municipales de este ejercicio la cantidad de 6.000 euros del presupuesto de personal para este fin.

Artículo 40.- Asistencia a cursos de formación

Con carácter general, la asistencia a cursos de formación debe obedecer a criterios objetivos de carácter profesional.

Todos los cursos en los que puedan participar los funcionarios municipales, estén organizados o no por el Ayuntamiento, deberán ponerse en conocimiento del concejal delegado de personal.

Generalizar la formación de los funcionarios en el uso de las nuevas tecnologías de la información, potenciando su acceso a las mismas.

Impulsar la formación a través de las nuevas tecnologías de la información para extender su alcance y conciliar la capacitación de los funcionarios con la prestación de los servicios.

Los cursos serán todos de carácter voluntario y por tanto cuando no coincidan con la jornada laboral no se cobrarán horas extras.

Las modificaciones que puedan surgir en la jornada de trabajo serán pactadas con los sindicatos.

El objetivo de estos cursos es que los funcionarios tengan el mayor número posible de conocimientos relativos a las funciones que desempeñan, por lo que habrá que tender a que todos ellos realicen

los cursos que se podrían denominar de formación básica.

Para los cursos que se realicen se dispondrá de un crédito de 60 horas anuales.

Artículo 41.- Retirada del carné de conducir

En el supuesto de que un funcionario realizando su cometido con un vehículo propiedad del Ayuntamiento, salvo en los casos de negligencia o embriaguez, cumpliendo la misión que le ha sido encomendada y siguiendo las instrucciones dadas, le fuera retirado el permiso de conducir, se le adaptará en otro puesto de trabajo con las retribuciones correspondientes a la categoría que tuviese y durante el período vigente de dicha sanción.

Artículo 42.- Renovación del carnet de conducir

Cuando por exigencias del desempeño del puesto, el funcionario deba renovar el carné de conducir, la corporación les abonará los gastos que impliquen dicha renovación.

Artículo 43.- Régimen disciplinario

El régimen disciplinario de los funcionarios del Ayuntamiento será el que se especifica en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 44.- Revisión precio conceptos económicos del presente AES

Anualmente todos los conceptos económicos del presente AES sufrirán un incremento equivalente al incremento general de las retribuciones de los funcionarios que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

DISPOSICIONES FINALES

1.- En todo lo no previsto ni regulado en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones vigentes en cada momento (Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de Igualdad, etc.) y a los acuerdos suscritos entre sindicatos y Administración.

2.- Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones y demás normas municipales que contradigan lo establecido en este Acuerdo.

3.- Se dará traslado de este Acuerdo a todos los responsables de los servicios, centros de trabajo municipales, así como a los funcionarios.

4.- El Ayuntamiento y los sindicatos firmantes de este Acuerdo se comprometen en la defensa de unos servicios de calidad y su interés en que la gestión de los mismos respondan a criterios de eficacia y eficiencia.

5.- La corporación junto con los sindicatos firmantes del presente Acuerdo se comprometen a aplicar aquellas medidas que mejoren las condiciones negociadas en el mismo.

6.- Se incorporarán como anexos al presente AES los cuadrantes de los funcionarios que realicen jornadas especiales.

7.- Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación en su totalidad dejando

a salvo modificaciones legislativas que se aprueben con posterioridad a la firma de éste.

Guadalajara a de de 2012.

ANEXO I

CUADRO AYUDAS PRÓTESIS	
MÁXIMO	329,00
CELIAQUÍA	
400,00 euros año por niño	No entra en los 329 € gales
TRAUMATOLÓGICAS	
CALZADO ORTOPÉDICO	41,20 euros (2 al año)
LUMBOSTATOS	35%
PLANTILLAS	25,75 euros
PANTYS	45 euros
ORTESIS ANTIEQUINO, INMOVILIZADOR HOMBRO	45 €
TOBILLERAS, RODILLERAS, MANGUITOS, BANDA CONTENCIÓN 35% CON UN MÁXIMO DE	46,35 euros (una unidad al año)
OFTÁLMICAS	
GAFAS COMPLETAS	51,50 euros (un par al año, salvo aumento graduación)
LENTILLAS	30,90 euros/unidad (un par al año)
LENTILLAS NOCTURNAS (ORTO-K)	35%
GAFAS BIFOCALES, MULTIFOCALES O PROGRESIVAS	92,70 euros
GAFAS TELELUPA	206 euros
SUSTITUCIÓN DE CRISTALES	20,60 euros/unidad
SUSTITUCIÓN CRISTALES PROGRESIVOS	46,35 euros/unidad
SUSTITUCIÓN DE CRISTALES TELELUPA	56,65 euros/unidad
PRISMAS	46,35 euros/unidad
AUDITIVAS	
AUDÍFONO	412 euros/unidad
ODONTOLÓGICAS	
CIRUGÍA PERIODONTAL	35%
CIRUGÍA ODONTOLÓGICA	35%
COLOCAR DIENTES	35%
CURRETAJES Y PLACAS RX NO ENTRA	Salvo formen parte de periodoncia, cirugía u ortodoncia
DENTADURA COMPLETA	412 euros
DENTADURA SUPERIOR O INFERIOR	206 euros
EMPASTES Y COMPOSTURAS	25,75 euros/unidad
EMPASTES PROVISIONALES	Como normales
ENDODONCIAS Y REBASADO	66,95 euros
ESTUDIO CEFALOMÉTRICO Y ORTODONCIA SOLO CUANDO EMPIECE ORTODONCIA	
FERULIZACIÓN O FÉRULA DE MICHIGAN	35%
FUNDAS PROVISIONALES	Como fundas normales
HIDRÓXIDO DE CALCIO	35%

ANEXO I

CUADRO AYUDAS PRÓTESIS	
IMPLANTES OSTEOINTEGRADOS	85,00 euros/unidad
LEGRADO	35%
MENTONERA	35%
MUÑÓN COLADO	35%
ORTODONCIA SIN LÍMITE EDAD COMIENZO 30% CON UN MÁXIMO DE	35 % al año mientras dure la ortodoncia, máx 412/año
ORTODONCIA MAYOR DE 25 AÑOS	Igual ortodoncia
PIEZAS, PERNOS, FUNDAS Y RECONSTRUCC. PULPOTOMIA	46,35 euros
CORONA Y CORONA PROVISIONAL, TALLADO CORONA	45 euros
PLACA DE DESCARGA E INJERTO DE PALADAR	35%
PLACA DE RETENCIÓN	46,35 euros/unidad
PUENTES DE MUCHAS PIEZAS AUN NO SIENDO DENTADURA SUPERIOR O INFERIOR	206 euros
REPARACIÓN PUENTE O DENTADURA	35%
VARIAS	
MASTECTOMIA:	Prótesis 35% diferencia factura y sepecam
SUJETADOR	35%. Máximo 36,05 euros. Cada uno (2 al año)
PELUCA SI FORMA PARTE DE QUIMIOTERAPIA	35%
BAÑADOR	35%. Máximo 77,25 euros (1 al año)
BASTÓN REGULABLE	35%

Tratamientos conductas adictivas en funcionario.

Niños en acogida entran desde el 28/10/2004.

Se destinará un dinero del fondo para casos especiales que se determinará en comisión mixta paritaria.

*Máximo por unidad familiar y año de 329,00 euros.

ANEXO 2 VESTUARIO BRIGADAS

1.- SERVICIOS GENERALES.

1.1. Ordenanzas

Vestuario por persona:

- 1 Traje azul marino todo tiempo.
- 2 Pares de zapatos piel negro, piso cuero, forro de piel.
- 2 Camisas tergal blanca M/L.
- 2 Camisas tergal blanca M/C.
- 1 Corbata tergal.
- 1 Anorak azul.

1.2. Notificadores

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo.
- 1 Par de zapatos negros tipo mocasín.

1 Pantalón tergal azul marino.

1 Jersey invierno azul marino.

1 Pantalón pana azul marino.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Anorak azul.

2.- PARQUE MÓVIL.

2.1. Conductores

Vestuario por persona:

1 Traje azul marino todo tiempo.

1 Jersey azul invierno.

1 Pantalón tergal azul marino invierno.

1 Pantalón tergal azul marino verano.

2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa, sin hombreras.

2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa, sin hombreras.

1 Par de zapatos piel negro, piso cuero, forro piel.

1 Camisa tergal blanca M/L.

1 Par de botas piel negro, forro piel.

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

NOTA: En cuanto al conductor del Alcalde, se adecuará el vestuario a su puesto, sin sobrepasar el importe asignado.

2.2. Encargado

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal azul verano.
 1 Pantalón tergal invierno.
 2 Camisas tergal azul claro M/L.
 2 Camisas tergal azul claro M/C.
 1 Jersey invierno azul.
 1 Par botas, piel negro, forro piel.
 1 Par zapatos verano negro.
 1 Traje azul (todo tiempo).
 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

3.- COLEGIOS.

3.1. Conserjes

Vestuario por persona:

1 Pantalón o falda tergal azul.
 1 Chaqueta tergal azul.
 2 Camisas tergal azul claro M/L.
 2 Camisas tergal azul claro M/C.
 2 Pares de zapatos piel negro, piso cuero, forro de piel.

4.- ALUMBRADO PÚBLICO.

4.1. Oficiales y peones

Vestuario por persona:

1 Par de zapatos seguridad punta acero.
 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
 1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 Pantalón pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 Cazadora azul tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 Buzo azulina tergal serigrafiado, con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 Jersey azul invierno.
 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 chaleco multibolsillo.
 1 botas de seguridad punta de acero.

4.2. Encargado

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal azul.

1 Pantalón pana azul.

2 Camisas tergal azul claro M/L.

2 Camisas tergal azul claro M/C.

1 Jersey invierno azul.

1 Par botas piel negro, forro piel (sin elementos metálicos).

1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

5.- PARQUES Y JARDINES.

5.1. Oficiales y peones

Vestuario por persona:

1 Par de botas seguridad punta acero.
 1 Par de botas serraje c/puntera.
 1 Buzo azulina tergal serigrafiado, con bandas reflectantes de 50 mm.
 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
 1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 Pantalón pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 Jersey azul invierno.
 1 Chaleco multibolsillos azul con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 Cazadora tergal azul trabajo, con bandas reflectantes de 50 mm.
 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

5.2. Encargados

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal azul.
 1 Pantalón pana azul.
 2 Camisas tergal azul claro M/L.
 2 Camisas tergal azul claro M/C.
 1 Jersey invierno azul.
 1 Par botas, piel negro, forro piel.
 1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).
 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

6.- ABASTECIMIENTO AGUAS.

6.1. Oficiales y peones

Vestuario por persona:

1 Par de botas piel trabajo, seguridad punta acero.
 1 Par de zapatos serraje con puntera.
 2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.

2 Pantalones pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Jersey azul invierno.

1 Cazadora tergal azul trabajo, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Par botas agua media caña seguridad.

1 chaleco multibolsillos.

6.2. Encargado

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal azul.

1 Pantalón pana azul.

2 Camisas tergal azul claro M/L.

2 Camisas tergal azul claro M/C.

1 Jersey invierno azul.

1 Par botas piel negro, forro piel.

1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

6.3. Personal auxiliar (inspectores y vigilantes)

Vestuario por persona:

1 Par de botas piel trabajo.

1 Par de zapatos negros tipo mocasín.

1 Cazadora tergal azul marino.

1 Pantalón tergal azul marino.

1 Jersey invierno azul marino.

1 Pantalón pana azul marino.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

6.4. Guardas depósitos de agua

Vestuario por persona:

1 Par botas agua media caña, seguridad.

1 Par botas piel trabajo, seguridad punta acero.

1 Par botas serraje c/puntera seguridad.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.

2 Pantalones pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Jersey azul invierno.

1 Cazadora tergal azul, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Guantes antiácido.

1 Botas antiácido.

1 Buzo o conjunto neopreno homologado cloro.

1 Máscara facial filtro cloro.

7.- CEMENTERIO.

7.1. Oficiales y peones

Vestuario por persona:

1 Par de botas piel trabajo, seguridad, punta acero.

1 Par de botas serraje c/puntera seguridad.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Pantalón azulina tergal.

1 Pantalón pana azul.

1 Gorra azul.

1 Jersey azul invierno.

1 Chaleco multibolsillos azul.

1 Traje de agua azul.

1 Anorak azul.

7.2. Conserjes

Vestuario por persona:

1 Par de botas piel trabajo.

1 Par de zapatos verano negros tipo mocasín.

1 Cazadora tergal gris.

1 Pantalón tergal gris.

1 Jersey invierno gris.

1 Pantalón pana gris.

2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Gorra gris.

1 Anorak gris.

7.3. Encargado

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal gris.

1 Pantalón pana gris.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Jersey invierno gris.

1 Par de botas, piel negro.

1 Par de zapatos verano negros (tipo mocasín).

1 Anorak gris.

8.- ZOO. Importe máximo:

8.1. Oficiales y peones

Vestuario por persona:

- 1 Par botas seguridad punta acero.
- 1 Par botas serraje c/puntera metálica.
- 1 Buzo verde tergal, serigrafiado.
- 2 Camisas tergal verde M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal verde M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón verde tergal trabajo.
- 1 Pantalón verde pana.
- 1 Jersey invierno verde.
- 1 Chaleco multibolsillos verde.
- 1 Anorak verde.

8.2. Encargado

Vestuario por persona:

- 1 Pantalón tergal azul.
- 1 Pantalón pana azul.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Jersey invierno azul.
- 1 Par botas, piel negro, forro piel.
- 1 Par zapatos verano, negro (tipo mocasín).
- 1 Anorak azul.

9.- VÍAS PÚBLICAS.

9.1. Oficiales y peones

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo, seguridad punta acero.
- 1 Par de zapatos serraje con puntera.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 2 Pantalones pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Jersey azul invierno.
- 1 Cazadora tergal azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Chaleco multibolsillos azul con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Anorak azul.

9.2. Cerrajeros

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo, seguridad punta acero para soldador.

1 Par de zapatos serraje con puntera.

2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Pantalón azulina algodón 100%, con bandas reflectantes de 50 mm.

2 Pantalones pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Jersey azul invierno.

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

Equipo de protección para soldadura (por persona):

1 Mandil (serraje soldador).

1 Polainas (serraje soldador).

1 Manguitos (serraje soldador).

9.3. Pintores

Vestuario por persona:

1 Cazadora tergal blanca trabajo.

2 Pantalón tergal blanco.

2 Camisas tergal blanco, M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal blanco, M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Jersey invierno azul.

2 Pares zapatillas piel blancas.

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

9.4. Carpinteros

Vestuario por persona:

1 Par botas piel trabajo, seguridad punta acero.

1 Par zapatos serraje con puntera.

2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Pantalón pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Jersey invierno azul.

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

9.5. Encargados

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal azul.

1 Pantalón pana azul.

2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Jersey azul invierno.

1 Par botas piel negro, forro piel.

1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

10.- ESTACIÓN DE AUTOBUSES.

10.1. Operarios

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal verano verde.

1 Pantalón tergal invierno verde.

2 Camisas tergal blanca M/L.

2 Polos color blanco.

1 Jersey cuello pico verde.

2 Pares de zapatos piel negro, piso cuero, forro piel.

1 Corbata tergal.

11.- MERCADO MUNICIPAL.

11.1. Encargado

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal azul.

1 Pantalón pana azul.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Jersey invierno azul.

1 Par botas, piel negro, forro piel.

1 Par de zapatos verano negros (tipo mocasín).

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 m.

A

ANEXO 3

VESTUARIO BOMBEROS

CANTIDAD	CONCEPTO
2	CAMISetas DE MANGA CORTA
1	POLO CREMALLERA MODELO F1
2	PARES DE CALCETINES
	UNIFORME DE PARQUE COMPUESTO POR CHAQUETA Y PANTALÓN (s/n) PAR DE ZAPATOS DE PARQUE (s/n)

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA.

Expediente: 19/01/0001/2012

Fecha: 15/01/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Cristina Tabara Alda

Código: 19001332012009.

VISTO texto del convenio colectivo de trabajo entre la corporación y el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalajara, que tendrá vigor desde el día siguiente a su publicación y hasta el 31 de diciembre de 2015, con código 19001332012009, que tuvo entrada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 23 de octubre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/3/95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12/06/10) y en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM n.º 153, de 06/08/12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

La Coordinadora Provincial, M.^a del Mar García de los Ojos.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL LABORAL DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio regula y establece las normas y las condiciones de trabajo por las que se rige

el personal laboral que presta sus servicios en cualquiera de los centros dependientes directamente del Ayuntamiento de Guadalajara y el personal laboral del Patronato Municipal de Cultura y Patronato Deportivo Municipal.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de las empresas contratadas para la prestación de cualquier servicio.
- b) El personal contratado dentro de los planes de inserción laboral y empleo social.
- c) Los alumnos trabajadores de los programas mixtos de formación y empleo.

A este personal se le aplicará sus respectivos convenios, contratos o las normas que les sean de aplicación.

Con carácter general, las ayudas económicas, sociales y la cobertura de asistencia sanitaria privada, previstas en el presente Convenio sólo será, de aplicación al personal laboral con una prestación de servicios continuada en el tiempo superior a un año.

También se considerarán beneficiarios de las ayudas referentes a hijos y descendientes aquellos menores cuya guarda legal se haya asumido por el personal laboral fijo.

Artículo 2.- Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y regirá íntegramente hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose automáticamente si no hay denuncia expresa por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia.

Una vez denunciado el presente Convenio, Éste se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 3.- Cláusula de garantía personal

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en lo que sean más favorables para el personal laboral, serán de aplicación inmediata, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 4.- De los órganos de representación y negociación

El Comité de Empresa se ajustará en su cometido a lo previsto en la Legislación vigente y a lo que este Convenio pudiera establecer.

En lo relativo a la negociación colectiva se creará la Mesa General de Negociación, compuesta por los siguientes representantes:

Siete designados por la corporación.

Siete designados por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, regional o que hubieran obtenido el 10% de la representación en las Elecciones Sindicales de este Ayuntamiento.

El reglamento de la Mesa General de Negociación será el mismo que el establecido para la comisión paritaria.

La Mesa General de Negociación podrá llegar al acuerdo de creación de Mesas Sectoriales de Negociación para resolver temas específicos relacionados con el colectivo al que afecte.

Los acuerdos alcanzados en las Mesas Sectoriales deberán ser ratificados en la Mesa General, debiéndose elevar al Pleno de la Corporación siguiente a la firma del mismo, para su aprobación definitiva. Estos acuerdos sectoriales figurarán como anexo del Acuerdo General.

Artículo 5.- Comisión paritaria

Definición, constitución y composición de la comisión paritaria.

1.º.- La comisión paritaria es el órgano máximo de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio durante la vigencia del mismo.

2.º.- A la firma de este Convenio quedará constituida la comisión paritaria compuesta por 14 miembros con voz y voto, siete en representación de la Administración y otros siete en representación del personal laboral del Ayuntamiento, cuya acreditación nominal se realizará en el plazo de siete días. Cada parte designará un número igual de suplentes.

3.º.- Cada una de las partes concertantes podrá designar sus asesores, con voz pero sin voto. Corresponderá un asesor de la parte social a cada Sindicato que componga la comisión paritaria.

4.º.- La representación del personal laboral será nombrada por los Sindicatos respectivos y se adecuará al resultado de los procesos electorales de carácter general que se celebren entre el personal laboral.

Reglamento de funcionamiento de la comisión paritaria.

1.º.- La comisión paritaria será presidida por el representante que designe la administración. Actuará como secretario, con voz pero sin voto, un trabajador de dicha administración nombrado por su titular.

2.º.- La adopción de acuerdos en la comisión paritaria requerirá el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las representaciones, administración y sindical. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación del personal laboral, y se incluirán como parte integrante del convenio.

3.º.- La comisión paritaria hará públicos sus acuerdos, bien por tratar de asuntos de interés general o por afectar a un número significativo de personal laboral. Se comunicará a las partes afectadas, incluida la administración.

4.º.- Las reuniones ordinarias de la comisión paritaria se celebrarán cada trimestre. Sus convocato-

rias se realizarán en los diez primeros días del mes y se remitirán a las partes con diez días de antelación, incluyendo, además del orden del día, la documentación necesaria para su discusión.

5.º.- El orden del día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes, junto con la documentación correspondiente, en el mes anterior al de la convocatoria.

6.º.- Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia del cuarenta por ciento de cualquiera de las partes integrantes de la comisión paritaria, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual habrá de acompañarse de la pertinente documentación.

7.º.- Para quedar válidamente constituida la comisión paritaria será necesaria la presencia de, al menos, los dos tercios de los representantes de cada una de las partes.

8.º.- El Ayuntamiento está obligado a facilitar en el plazo máximo de diez días hábiles cualquier información que le sea solicitada por los miembros de la comisión paritaria en el ámbito de sus competencias.

9.º.- Los miembros de la comisión paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones a que se les convoque.

Funciones de la comisión paritaria.

1.º.- Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del convenio y nunca su modificación, ya que esta corresponde a la Mesa General de Negociación.
- b) La actualización y revisión del contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de Acuerdos o Pactos suscritos entre el Gobierno y los Sindicatos.
- c) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.
- d) Atender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días.
- e) Para la resolución de problemáticas no solucionadas en el seno de la comisión paritaria, es decir, empatadas, se creará un arbitraje que será vinculante y estará formado por dos personas nombradas una por el Ayuntamiento y otra por los sindicatos. La resolución no excederá de 15 días.
- f) La creación, así como la definición, de categorías profesionales y especialidades no recogidas en el presente Convenio incluyéndolas en el grupo y nivel retributivo correspondiente.
- g) Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio y control de su aplicación.

h) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio.

2.º.- La comisión paritaria podrá crear comisiones de trabajo, específicas o generales, para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

Artículo 6.- Organización del trabajo

1.º.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de plantillas que permita tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
- b) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- c) La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- d) La profesionalización y promoción del personal laboral.
- e) El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
- f) La mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde este se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para el personal laboral.

2.º.- Las organizaciones sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas en todo caso.

Artículo 7.- Relaciones de puestos de trabajo

1.º.- La relación de puestos de trabajo del personal del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo y las características de los mismos.

2.º.- La relación de puestos de trabajo contendrá todos los puestos dotados presupuestariamente del personal del Ayuntamiento, centros de trabajo y servicio o departamento, en su caso, y ordenados en atención a los grupos y niveles retributivos.

3.º.- Deberá contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas dotadas, categoría profesional en la que se encuentra encuadrado, grupo y nivel al que pertenece, complementos de puesto y jornada, forma de provisión, titulación específica que se requiera, otros requisitos para su cobertura, tipos de jornada, puestos a amortizar.

4.º.- Las modificaciones de la relación de puestos de trabajo se realizarán previa negociación sindical en la Mesa General de Negociación.

5.º.- Al inicio de cada ejercicio presupuestario, así como en aquellas otras ocasiones en que se estime conveniente o necesario por el Ayuntamiento, se procederá a publicar la relación de puestos de trabajo de personal actualizada, incorporando, en su caso, las adecuaciones retributivas de carácter general.

6.º.- Junto con la RPT, se elaborará la carrera profesional y un Reglamento Jurídico de la RPT.

7.º.- Para el año 2012, y hasta que la relación de puestos de trabajo entre en vigor, el Ayuntamiento de Guadalajara habilitará en sus presupuestos anuales al menos el 1% de la masa salarial para abordar la relación de puestos de trabajo.

Artículo 8.- Planificación de recursos humanos

1.º.- Corresponderá a la Administración la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal del Ayuntamiento, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

2.º.- Serán objeto de negociación las materias que se especifican en el artículo 37 y el título V del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.º.- Procedimiento.

Cualquier planificación de recursos humanos solamente podrá ser promovida por el Ayuntamiento que presentará, en el ámbito de la Mesa General de Negociación, una memoria justificativa de la necesidad de realizar la planificación de recursos humanos pretendida, en la que se incluirán las medidas que se pretenden adoptar.

4.º.- La adscripción al puesto adjudicado por efecto de la planificación de recursos humanos tendrá carácter definitivo.

5.º.- En ningún caso la aplicación de los planes de recursos humanos supondrá la extinción de la relación administrativa o jurídico-laboral con el Ayuntamiento. El Ayuntamiento garantizará la permanencia a su servicio del personal laboral afectado mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar, previo acuerdo entre la Administración y los representantes legales del personal laboral. Las retribuciones se adecuarán a las correspondientes al nuevo puesto de trabajo, compensándose, en su caso, la posible pérdida retributiva mediante la aplicación del complemento personal transitorio.

Artículo 9.- Negociación y desacuerdo

1.º.- En el caso de que en un proceso de planificación de recursos humanos instrumentado en los términos regulados en el artículo 8 no se alcance acuerdo se aplicarán los mecanismos previstos en el presente Convenio, con las siguientes particularidades:

Las medidas de modificación de las condiciones de trabajo se promoverán únicamente cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que las justifiquen. El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, con los representantes legales del personal laboral. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la comisión paritaria, que tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación al personal laboral afectado y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

2.º.- En los supuestos contemplados en el apartado anterior, se garantizará al personal laboral que no tengan merma en sus retribuciones, pudiéndose aplicar a tal efecto un complemento personal transitorio.

CAPÍTULO II

CALENDARIO, JORNADA, VACACIONES Y HORARIO

Artículo 10.- Calendario laboral, jornada y horario

La jornada ordinaria de trabajo, en términos de cómputo mensual, tendrá una duración de 37 horas y 30 minutos de lunes a viernes, con las adaptaciones para garantizar que las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan (es decir, aquellas que no se realizan de forma regular de lunes a viernes), se realicen en situaciones de homogeneidad, y ello sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en los párrafos siguientes y de los permisos y licencias a que se tenga derecho.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, el personal laboral del Ayuntamiento tendrá un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, que será preferentemente en sábados y domingos.

Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados y domingos, se garantizará:

a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.

b) Que ningún trabajador en régimen de turnos preste servicio más de dos fines de semana consecutivos, salvo imprevistos del servicio.

Estas mismas condiciones habrán de garantizarse para los cuadrantes de servicio que resulten de los cambios de turno que se realicen a petición de los trabajadores.

El mismo tratamiento se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.

De conformidad con las disposiciones contenidas en el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria, Tributaria y Financiera para la Corrección del Déficit

Público, el personal laboral del Ayuntamiento tendrá una jornada en cómputo anual que establezca la legislación vigente, a la que habrá que descontar el número de horas correspondientes a la reducción de jornada de la semana de Ferias, adecuándose esta jornada al personal laboral de servicios especiales. Para el año 2012 el número de horas en cómputo anual será proporcional a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

El personal laboral dispondrá, con carácter general, de un período de 30 minutos diarios no recuperables, adecuándose a las necesidades de cada servicio para que estos queden siempre cubiertos. El personal laboral con reducción de jornada tendrá un descanso proporcional al horario de trabajo. En las jornadas de turno de noche el personal laboral disfrutará de dos pausas de 30 minutos cada una, que no podrán acumularse, debiendo estar inmediatamente disponibles en caso de ser requeridos. Estas pausas no se disfrutarán ni al principio ni al final de la jornada laboral.

Todos los trabajadores tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y al final de la jornada como en toda ausencia o retorno durante la misma.

En el supuesto de que en una unidad, departamento o servicio no se hayan implantado los sistemas digitales de control horario se arbitrará un sistema de control adaptado a sus características.

Los trabajadores que presten servicios en las oficinas municipales realizarán su jornada de trabajo en régimen de horario flexible.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 horas a 14:00 horas.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, podrá cumplirse de las 7:00 a las 9:00 horas y de las 14:00 a las 16:30 horas, y/o una tarde que determinará la Concejalía de Personal. El cómputo será mensual. Cuando se presten servicios por la mañana y por la tarde deberá hacerse una pausa por comida no inferior a treinta minutos.

La Concejalía de Personal podrá autorizar la realización de la parte flexible del horario en jornada de tarde y/o sábados por la mañana.

El horario de trabajo deberá respetarse teniendo en cuenta que la jornada de trabajo comienza y termina con la diaria pactada.

En aquellas dependencias donde el servicio lo exija se podrán establecer turnos de trabajo previa negociación con la representación sindical. En el mes de noviembre de cada año, se negociarán los calendarios laborales nuevos o que hayan sido denunciados por alguna de las partes antes del 31 de octubre, para su aplicación al año siguiente.

Cualquier modificación de los horarios, implantación de un nuevo turno de trabajo o modificación de los sistemas de libranza deberán ser negociados con la representación sindical, salvo para el supuesto de que concurran causas de fuerza mayor de carácter

imprevisible o devenga necesaria una nueva reorganización del servicio.

Los trabajadores que trabajen a turnos deberán conocer antes del 31 de enero los días que les corresponda librar a lo largo del año, con la excepción del tiempo que resulte destinado a bolsa de horas a disposición de la Administración, salvo que el cuadrante de la sección o servicio correspondiente se hubiera denunciado. No obstante, si como consecuencia de una orden de cambio de turno, el trabajador debe acudir a su puesto en un día previsto como descanso en su cuadrante de turnos (bien sea semanal, por libranza, acumulación o por cualquier otra causa o motivo) tendrá derecho a su compensación en horas extraordinarias.

A efectos del calendario laboral, se consideran servicios con jornadas especiales, los siguientes:

- Conserjes de colegios.
- Ordenanzas de centros de servicios sociales.
- Cementerio.
- Estación de autobuses.
- Mercado.
- Centro joven.

Para los servicios con jornadas especiales podrá establecerse una distribución irregular de la jornada a lo largo del año de un 5% del incremento de la jornada de 35 a 37,5 horas.

La corporación aceptará los cambios de turno entre el personal laboral que estén adscritos al mismo servicio y tengan la misma categoría profesional, siempre y cuando dichos cambios hayan sido autorizados por el respectivo jefe del servicio. La denegación, en su caso, deberá ser motivada.

Desde el momento que la solicitud esté firmada por el jefe o encargado del servicio u otro superior que la autorice, prevalece este cambio sobre el día de trabajo asignado en el calendario laboral a todos los efectos (baja laboral, etc.). Los cambios de guardia no serán en ningún caso compatibles con licencias, permisos o vacaciones, no siendo válidos aunque estén autorizados.

En Ferias, con carácter general, se disfrutará jornada reducida, de 9:00 horas a 14:30 horas, durante los días laborales de la semana de las Ferias, salvo en aquellas dependencias en que por sus características especiales no pueda disfrutarse esta jornada, por tratarse de servicios con jornadas especiales, en los que se seguirá la jornada de trabajo que corresponda ajustada a la jornada anual, viéndose reducida su jornada laboral anual en 12 h.

Durante las vacaciones escolares (del 1 de julio al 9 de septiembre) que no realicen jornadas especiales podrán solicitar una reducción de una hora diaria de trabajo, debiéndose recuperar a lo largo de cada año natural.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en su puesto de trabajo del personal laboral, requerirán el aviso inmediato al servicio de adscripción.

Los partes médicos de baja se expedirán por el médico de atención primaria del servicio público de salud, inmediatamente después del reconocimiento del trabajador. En el departamento de personal se presentarán en los siguientes plazos:

- a) El parte de baja médica, dentro del plazo de tres días naturales contados a partir de la fecha de su expedición.
- b) El parte de confirmación de baja, dentro de los tres días naturales siguientes a la fecha de su expedición.
- c) El parte de alta será presentado el primer día hábil siguiente a la fecha de alta.

Artículo 11.- Vacaciones

A) Vacaciones regladas.

El período de vacaciones anuales retribuidas, con carácter general, tendrá una duración de 22 días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, y se disfrutarán hasta el 15 de enero del año siguiente, preferentemente entre el día 1 de julio y el 31 de agosto, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte del responsable de cada servicio.

En el caso de jornadas especiales se disfrutará el equivalente a 165 horas efectivas de trabajo.

Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de los servicios de cada departamento. De no existir acuerdo, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotativo en cada departamento.

Las vacaciones anuales del personal laboral se podrán disfrutar a voluntad de este a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Los trabajadores, durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, no podrán realizar horas extraordinarias.

El periodo de vacaciones reglamentario no podrá unirse en ningún momento a ningún permiso, salvo matrimonio y maternidad.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, todo el personal laboral que cumpla el tiempo de servicio que a continuación se indica, tendrá derecho a las siguientes vacaciones:

- A partir de 30 años de servicio: 4 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 25 años de servicio: 3 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 20 años de servicio: 2 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 15 años de servicio: 1 día laboral más de vacaciones.

Hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. A estos efectos, no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de la antigüedad.

El disfrute de esta ampliación del periodo vacacional quedará subordinado a las necesidades del servicio.

Si alguna de las dependencias municipales permanece cerrada durante julio o agosto, los trabajadores que prestan servicios en las mismas disfrutarán las vacaciones durante el mes en que dicha dependencia permanezca cerrada.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar al menos 16 días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Si por razones del servicio (mediante escrito motivado del responsable del servicio) algún trabajador tuviera que disfrutar obligatoriamente las vacaciones fuera del período antes indicado, los afectados tendrán derecho a 2 días laborales más de vacaciones por cada quincena o fracción, en la fecha que determine el personal laboral interesado, siempre de una sola vez y condicionado a las necesidades del servicio.

La duración de las vacaciones de los trabajadores eventuales y personal laboral que no alcancen un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso.

Si a la fecha de incorporación del nuevo trabajador, la dependencia a la que se adscriba ya ha fijado los turnos de vacaciones, éstos disfrutarán su período vacacional condicionado a las necesidades del servicio.

En caso de incapacidad temporal que acaezca antes del disfrute del periodo de vacaciones ya fijado, el personal laboral puede solicitar disfrutar el tiempo en que hayan coincidido el periodo de vacaciones anuales fijado inicialmente y la incapacidad temporal en otras fechas distintas dentro del año natural que corresponda o, en su caso, hasta el 15 de enero del año siguiente. Si no se solicita el disfrute de esos días de vacaciones en el citado periodo, estos se pierden definitivamente.

En caso de que la incapacidad temporal acaezca una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, el personal laboral puede solicitar disfrutar el tiempo en que haya coincidido el periodo de vacaciones anuales y la incapacidad temporal en otras fechas distintas dentro del año natural que corresponda o, en su caso, hasta el 15 de enero del año siguiente. Si no se solicita el disfrute de esos días de vacaciones en el citado periodo, estos se pierden definitivamente.

Si lo anterior no es posible, bien porque la situación de incapacidad temporal finaliza después del 15 de enero, bien porque no hay días suficientes para disfrutar de ese tiempo, o bien porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el personal laboral tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones.

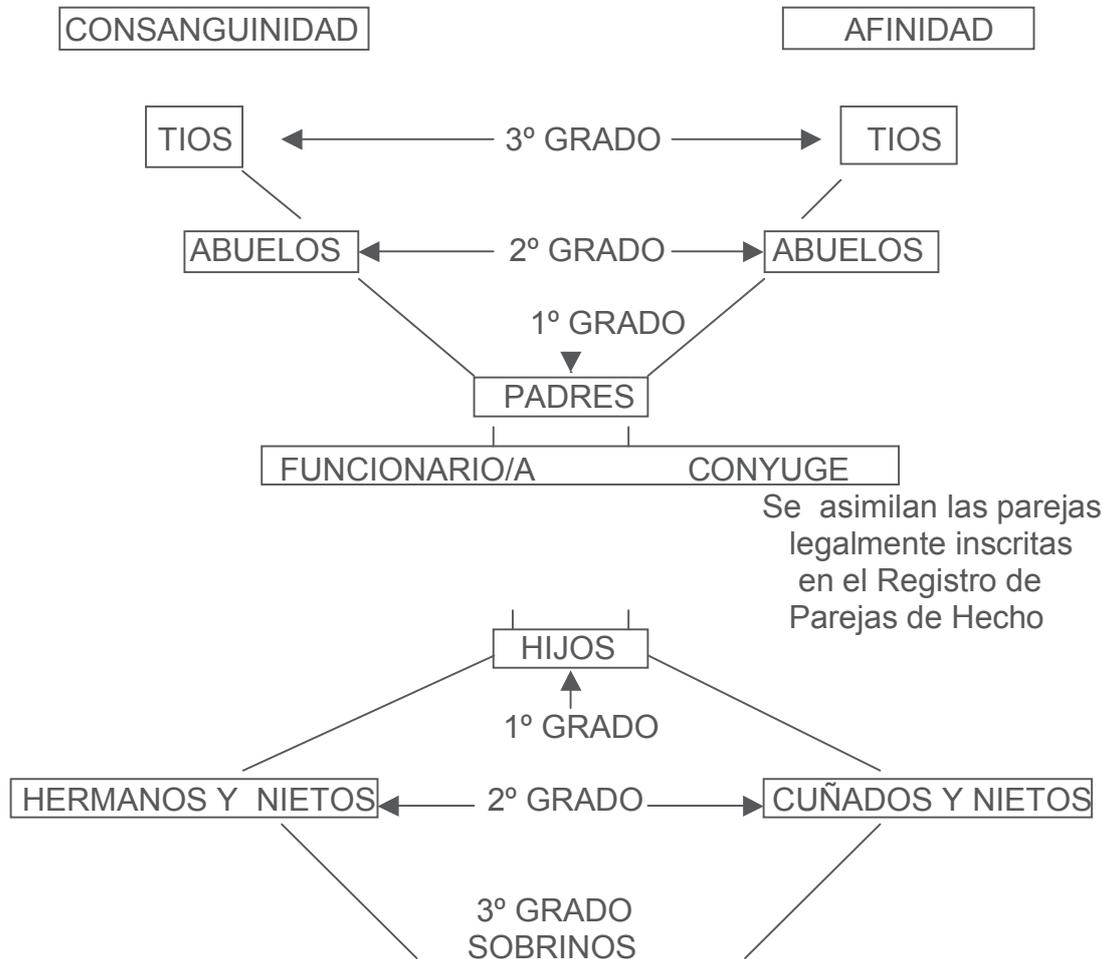
En el año de jubilación se disfrutará de todo el periodo vacacional.

CAPÍTULO III
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 12.- Licencias retribuidas

El personal laboral sujeto al presente Convenio, tendrá derecho a las licencias retribuidas que se indican y en los siguientes términos:

Estas licencias se solicitarán por escrito indicando el grado de parentesco, de acuerdo con el siguiente esquema:



a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario dentro del 2.º grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, este permiso se incrementará en dos días laborables más.

b) Por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho de una Administración Pública, 15 días naturales.

c) Por traslado del domicilio, un día natural.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos previstos en el artículo 33 del presente Convenio.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en Centros Oficiales, o para la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, debiendo justificarse documentalmente mediante la presentación del Certificado del Centro en el que conste tal carácter.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, las trabajadoras embarazadas tiene derecho a un permiso por el tiempo necesario para su realización.

g) Para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario para su realización.

h) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la empleada tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

El permiso por lactancia, en cualquiera de las modalidades previstas en los párrafos anteriores, puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

i) Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal laboral tiene derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

j) Por ser preciso atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar en primer grado, el personal laboral tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

l) Para la asistencia médica del propio trabajador, por el tiempo indispensable y siempre que no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo.

m) Por asuntos particulares, diez días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. Tres días coincidirán con el día 22 de mayo y los días 24 y 31 de diciembre. En los supuestos en que estos coincidan con sábado o domingo, se disfrutarán dos días más de asuntos propios. En estos días se mantendrán en cada centro los servicios imprescindibles.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio, debidamente motivadas por escrito, teniendo dere-

cho a ellos al menos un trabajador por cada turno y servicio, siempre que no genere horas extraordinarias, debiendo solicitarlo al menos con dos días laborales de antelación al Concejal Delegado de Personal, y se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

n) Para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente de menor, afectado por cáncer, 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 y, como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho años, el trabajador tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras.

ñ) Parto o maternidad. Las trabajadoras tienen derecho a un permiso por maternidad de dieciséis semanas ininterrumpidas. El permiso se amplía en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Este permiso se distribuirá a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se amplía en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

o) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el empleado tiene derecho a un permiso de cuatro semanas ininterrumpidas a disfrutar por el padre o el otro progenitor. Este permiso se amplía en dos días más para el supuesto de discapacidad de la hija o el hijo y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La persona que ejerza este derecho puede hacerlo durante el periodo comprendido desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o, de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta la finalización del permiso por maternidad o inmediatamente después de la finalización del mismo.

El permiso por paternidad es independiente del disfrute compartido de los permisos por maternidad y adopción o acogimiento.

En el caso de familias monoparentales, además de los permisos de maternidad o adopción o acogimiento, se puede disfrutar también del permiso por paternidad.

p) El personal laboral tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de retribuciones que corresponda en los siguientes supuestos:

- Cuando, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de alguna persona menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

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

- Por ser necesario para hacer efectiva la protección de la funcionaria víctima de violencia de género o su derecho de asistencia integral. La funcionaria tiene derecho también 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 aplicables, en los términos que cada Administración Pública establezca reglamentariamente.

- Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas diarias.

q) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el personal laboral tiene derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se amplía en dos semanas más en el caso de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

r) Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

s) Se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas que se escolarizan por primera vez, condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

t) Se dispondrá de flexibilización de horario en cinco días laborales, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso en el supuesto de enfermedad de hijos o hijas menores de doce años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica, condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

El personal deberá acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos, en caso de no ser justificados se considerarán días de asuntos propios.

u) Para asistencia al médico del trabajador o acompañando hijos menores de edad, previa comunicación al respectivo jefe o encargado del servicio y posterior justificación, y exclusivamente durante el horario de consulta, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo.

v) A efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderán como días laborales los comprendidos de lunes a viernes, ambos inclusive. Para el personal que trabaja a turnos se entenderán como días laborales aquellos en que el trabajador no libre y en su calendario le toque trabajar, estableciéndose a efectos de cómputo la jornada que con carácter general se fija en el art. 10 del presente Convenio.

w) El personal laboral municipal tendrá derecho a licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años y se subordinarán a las necesidades del servicio.

Artículo 13.- Situaciones administrativas

En materia de las excedencias no contempladas en el artículo anterior se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (artículos 85 y 89 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de Igualdad, etc.). No obstante, en materia de excedencia voluntaria y por una sola vez la corporación no cubrirá la plaza en propiedad durante dos años, debiendo proveerla mediante cualquier procedimiento de provisión de vacantes.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo 14.- Fondo de acción social

A la aprobación del presente Convenio se creará por el Ayuntamiento un fondo social cuya cuantía se ajustará a las cantidades que se deriven de las prestaciones reconocidas en el mismo.

Artículo 15.- Ayuda para prótesis

A la firma del presente Convenio se crea por el Ayuntamiento un Fondo Social con dotación suficiente que cubra el importe de las Ayudas que se recogen en Anexo 1 adjunto. Las solicitudes de ayudas no incluidas en el referido anexo serán estudiadas por la comisión paritaria que contará con la asistencia técnica del médico del Ayuntamiento la cual se reunirá, al menos, una vez al año.

Serán beneficiarios de las ayudas del presente artículo el personal laboral en situación de servicio activo para sí o a favor de sus familiares, siempre que estos sean integrantes de la unidad familiar. Se considerarán beneficiarios los cónyuges que carezcan de retribución por trabajo o rentas de capital o estas sean inferiores a 3.000 € anuales, y los descendientes hasta la edad de 25 años. En todo caso se exige que convivan en el domicilio familiar y dependencia económica del solicitante. Se entenderá que existe dependencia cuando la persona que conviva con el

solicitante carezca de ingresos o estos fueran inferiores al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) del año en curso.

El personal laboral percibirá las ayudas reguladas en el presente artículo en proporción al período de prestación de servicios durante el correspondiente ejercicio presupuestario, abonándoseles dichas ayudas a la finalización del contrato o del ejercicio.

Para la obtención de las subvenciones o ayudas reguladas en el presente artículo, se establece el siguiente procedimiento: El personal laboral o beneficiario que pretenda acogerse a alguna de estas ayudas deberá visitar al médico municipal, después de haberle sido colocada la prótesis correspondiente. Los tratamientos para dejar una adicción considerada patológica padecida por un trabajador del Ayuntamiento de Guadalajara serán considerados como prótesis. El médico municipal emitirá informe sobre los aspectos que considere oportunos, e indicará qué prótesis se han colocado, a quién y su necesidad.

Todas las ayudas serán incompatibles con otras de la misma naturaleza y finalidad que el beneficiario reciba de cualquier ente público o privado.

Las solicitudes habrán de presentarse antes del día 15 de noviembre del año en curso.

Se incluirán ayudas para prótesis, buco-dentales, oculares, auditivas y ortopédicas.

En el caso de que las prótesis se rompan como consecuencia de accidente de trabajo, éstas serán abonadas íntegramente por la Corporación previo informe del responsable del servicio.

Artículo 16.- Ayudas para estudios

El personal laboral municipal percibirá las siguientes cantidades con carácter anual en concepto de ayuda para estudios:

1) 72,31 euros por cada hijo que se encuentre en guardería o jardín de infancia.

2) 72,31 euros por cada hijo que curse estudios de enseñanza primaria obligatoria (EPO) y primer ciclo de enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

3) 129,13 euros por cada hijo que curse estudios de módulos de grado medio o segundo ciclo de la ESO y bachillerato, siempre que no sean subvencionados por otras Administraciones. En caso de ser subvencionados se les incluiría en el punto 2).

4) 309,92 euros por cada hijo que curse estudios de módulos de grado superior (FP-III), previa justificación del gasto a año vencido.

5) A los funcionarios con hijos que realicen estudios universitarios o superiores y curso de adaptación al segundo ciclo universitario se les concederá una ayuda de 361,58 euros o el importe de la matrícula si esta fuese menor.

6) 361,58 euros por cada funcionario municipal que curse estudios de acceso a la universidad o el importe de la matrícula si esta fuese menor, y se concederá una única vez.

Las ayudas previstas en este artículo deberán ser previamente justificadas por los interesados en las siguientes fechas:

- En los supuestos 1.º, 2.º y 3.º desde el día 1 de septiembre hasta el 10 de octubre.

- En los supuestos 4.º, 5.º, 6.º y 7.º desde el día 1 de agosto hasta el 10 de septiembre.

Se abonarán como regla general en la nómina del mes de octubre, salvo en los supuestos 4.º, 5.º, 6.º y 7.º, que se abonará a año vencido.

El personal laboral percibirá estas ayudas en proporción al período de tiempo trabajado durante el ejercicio correspondiente.

Si concurriese en dos trabajadores municipales la condición de cónyuges, solo se devengará una ayuda, salvo lo dispuesto en los puntos 6.º y 7.º en el cual se devengarán ayudas independientes.

Artículo 17.- Prestaciones varias

A) Ayuda por enfermedad celíaca de hijos.

A cada trabajador se le abonará la cantidad de 300 euros por cada hijo y año, se devengará una sola ayuda si ambos progenitores son empleados del Ayuntamiento de Guadalajara.

B) Abonos piscina de verano e invierno.

La corporación obsequiará en el mes de junio de cada año a los trabajadores del Ayuntamiento con un abono de 10 baños para su uso en la piscina tanto de verano como de invierno.

Artículo 18.- Ayuda a trabajadores con hijos o cónyuges discapacitados físicos o psíquicos con grado de minusvalía igual o superior al 45%

En los casos de hijos o cónyuges de trabajadores de esta corporación en que concurra la situación de discapacitados físicos o psíquicos, la corporación complementará las cantidades que por estos conceptos se pudieran percibir de organismos públicos, siempre y cuando no perciban ninguna retribución o pensión, hasta 151 euros al mes.

Las peticiones deberán ir acompañadas por certificado de reconocimiento de minusvalía emitido por el centro base de la Consejería de Bienestar Social, en el que se hará constar la discapacidad padecida así como su grado.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, solo se devengará una ayuda.

El abono se realizará semestralmente previa presentación de una vida laboral actualizada, certificados del INSS y del SEPECAM en los que se acredite que no percibe ninguna retribución o pensión o esta es inferior a 151 euros al mes. Cualquier variación en la vida laboral del beneficiario y todas las incidencias respecto de su incapacidad habrán de ser comunicadas en el departamento de personal; la falta de comunicación de estas variaciones que pudiera incidir en el reconocimiento o no de este derecho, de-

terminará la obligación de reintegrar las cantidades percibidas indebidamente.

Artículo 19.- Asistencia sanitaria privada

La corporación mantendrá las pólizas suscritas con las compañías ASISA y ADESLAS.

El personal laboral podrá elegir libremente su inclusión en una u otra compañía.

Serán beneficiarios de las ayudas del presente artículo el personal laboral que haya mantenido una relación laboral continuada con este Ayuntamiento por un periodo superior a un año. No se exigirá periodo de carencia al personal laboral que ocupe plaza en propiedad.

Se considerarán beneficiarios los cónyuges e hijos solteros menores de 25 años, las parejas de hecho, debiendo acreditarse este extremo mediante la presentación del certificado de inscripción en el Registro de parejas de hecho. Asimismo tendrán derecho los hijos mayores de dicha edad si son discapacitados y conviven con el trabajador, siempre que no perciban rentas de trabajo o capital.

Artículo 20.- Bajas por enfermedad y accidentes

Las bajas por enfermedad serán abonadas hasta completar el 100 por 100 del importe de las retribuciones mensuales, entendiéndose por tales los conceptos de sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico, durante un período de 18 meses. Estas deberán presentarse en formato oficial del Instituto Nacional de Seguridad Social y deberán ser confirmadas semanalmente por el facultativo que corresponda.

Las bajas temporales como consecuencia de accidente de trabajo serán abonadas hasta completar el 100 por 100 del importe de las retribuciones mensuales.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses correspondientes.

Para el personal laboral se consideran retribuciones mensuales las siguientes:

- Sueldo base, antigüedad, complemento de puesto de trabajo y complemento de productividad.

Al personal laboral que por accidente, enfermedad o edad sufra una disminución física o psíquica que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, la corporación, conjuntamente con el Comité de Empresa, le intentará adecuar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes, siempre que ello sea posible, respetándose los derechos económicos que tenía antes del traslado del puesto de trabajo. Anualmente se procederá a la revisión de dichas adecuaciones en base a los informes médicos oportunos.

Artículo 21.- Anticipos reintegrables

Podrán solicitar la concesión de anticipos reintegrables el personal laboral fijo y en activo al servicio del Ayuntamiento.

La cuantía del anticipo será la siguiente:

1) El importe de hasta una mensualidad líquida del sueldo base y trienios.

2) El importe de hasta dos mensualidades líquidas del sueldo base y trienios.

Los plazos de amortización serán los siguientes:

1) Para la cuantía del supuesto 1) el plazo será de diez meses.

2) Para la cuantía del supuesto 2) el plazo será de catorce meses.

Los anticipos reintegrables que se concedan no devengarán interés alguno, pero se aplicará la legislación vigente sobre IRPF, y los intereses no abonados se computarán como remuneración en especie, y llevará en nómina la retención del IRPF correspondiente.

El anticipo se otorgará por la Alcaldía, siempre que exista consignación presupuestaria.

Artículo 22.- Asistencia jurídica

El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica a través de los servicios jurídicos de la corporación a sus trabajadores en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia del desempeño de su cargo, así como a cubrir la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actividad de sus trabajadores, siendo responsable civil subsidiario.

Artículo 23.- Seguro de accidentes

La corporación suscribirá una póliza de seguros que cubra los supuestos de fallecimiento accidental, incapacidad profesional absoluta y gran invalidez por una cobertura de 60.101,21 euros por trabajador y en las condiciones establecidas en dicha póliza.

Artículo 24.- Reserva de puestos de trabajo

Se hará una reserva del 7% de los puestos de trabajo para discapacitados, siempre que las características de los puestos a cubrir lo permitan.

Artículo 25.- Instalaciones municipales

Los trabajadores municipales podrán acceder gratuitamente a las instalaciones deportivas municipales de la Fuente de la Niña y Polideportivo Municipal cubierto, para uso individual libre, salvo cuando participen en los cursos que anualmente organiza el Patronato Deportivo Municipal o cuando se estén desarrollando en dichas instalaciones competiciones deportivas.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 26.- Comisión de prevención de riesgos laborales

Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

1.º.- De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de

desarrollo, el personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y a la vigilancia de su estado de salud.

2.º.- La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal laboral, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3.º.- En los supuestos de embriaguez habitual, conducta adictiva, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador del Ayuntamiento de Guadalajara, se tenderá a favorecer la recuperación de este mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo

Artículo 27.- Vestuario de trabajo

El Ayuntamiento entregará a los trabajadores de los distintos servicios ropa y calzado dos veces al año, según anexo 2. La ropa y calzado de verano se entregará en el mes de abril y la de invierno en el mes de septiembre.

El número de prendas obligatorias será de dos juegos de lo establecido en la norma, de cada temporada, es decir, dos juegos en verano y dos en invierno, que se entregarán en las fechas establecidas en el primer párrafo citado. No obstante, reseñar que las siguientes prendas se darán cada dos años:

- Anorak bicolor.
- Botas goretex.
- Jersey polar bicolor.
- Cazadora bicolor dos cuartos.
- Chaquetilla y pantalón de agua.

Es obligatorio la utilización del vestuario y calzado entregado por el Ayuntamiento.

La reposición de prendas deterioradas antes de la terminación del periodo de uso se realizará mediante entrega de dicha prenda.

Al personal laboral que preste servicios de manera temporal se le proveerá del mismo vestuario que al personal fijo, dependiendo de la temporada en que presten su trabajo.

La corporación tendrá en cuenta la previsión futura de prendas para posibles necesidades.

En el presupuesto se dotará una partida suficiente destinada a Prevención de Riesgos Laborales.

En el presupuesto se dotará una partida suficiente destinada al suministro del vestuario previsto en el párrafo primero del presente artículo.

Con motivo de adecuar la provisión de vestuario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dotará al personal de las prendas y material mínimo que se indica en el Anexo II adjunto.

Artículo 28.- Protección a la mujer embarazada

Toda mujer embarazada que desarrolle un trabajo peligroso para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo de acuerdo con su categoría profesional, que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo.

Artículo 29.- Jubilaciones anticipadas

En todo lo que afecta a los distintos tipos de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente prevista a este fin. (Artículo 67 del EBEP y posterior normativa de desarrollo).

El trabajador con plaza en plantilla afectado por este Convenio que acceda a la situación de jubilación voluntaria y reúna los requisitos exigidos para ello recibirá las siguientes cantidades:

- Hasta los 60 años: 24 mensualidades
- Al cumplir los 61 años: 22 mensualidades
- Al cumplir los 62 años: 20 mensualidades.
- Al cumplir los 63 años: 14 mensualidades
- Al cumplir los 64 años: 10 mensualidades

Estas mensualidades comprenderán los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

El presente artículo está redactado sobre la base de jubilación forzosa a los 65 años. En caso de modificarse la edad de jubilación se modificará el presente artículo en la misma proporción que la modificación correspondiente.

La solicitud de jubilación voluntaria deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a la jubilación parcial.

Artículo 30.- Traslado de puestos de trabajo y comisiones de servicio

1.- TRASLADO DE PUESTOS DE TRABAJO

a) Antes de adoptarse cualquier decisión sobre traslado de puesto de un trabajador deberá comunicarse por escrito al interesado y al Comité de Empresa, que en caso de disconformidad podrán manifestar lo que estimen pertinente.

b) Antes de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo que se encuentren vacantes mediante el procedimiento de selección legalmente estableci-

do, sin necesidad de publicación en el Boletín Oficial, se ofertarán:

1.º. Por concurso, mediante publicación en el tablón de anuncios, a aquellos trabajadores que reúnan los requisitos de grupo, categoría y, en su caso, especialidad, y que tengan una antigüedad mínima de dos años en su puesto de trabajo. Cada trabajador podrá presentar su solicitud en el momento de la publicación en el tablón de anuncios, aportando la documentación necesaria. Se tendrá en cuenta para la valoración de méritos el siguiente baremo:

- a) Cursos de formación y perfeccionamiento: Por cursos de formación se valorará 0,0015 puntos por hora de curso recibido o impartido, de los que se haya expedido diploma y/o certificado de asistencia y/o, en su caso, certificado de aprovechamiento o impartición. Cuando en el certificado no se acredite la duración de los cursos, se entenderá que cada uno de ellos ha tenido una duración de una hora. Serán objeto de valoración los cursos de formación relacionados con el puesto a cubrir, organizados por escuelas de administraciones públicas o por centros al amparo de planes de formación continua, siempre que el certificado estuviera expedido por estos centros. Se valorarán cursos hasta un máximo de 3 puntos.
- b) Antigüedad: Se valorará la antigüedad por los servicios prestados como personal laboral en este Ayuntamiento, con 0,05 puntos por mes, despreciándose las fracciones inferiores al mes.
- c) Por poseer titulación académica superior a la exigida para acceder a la plaza o puesto que se opta y que esté directamente relacionada con la plaza o puesto a desempeñar: 0,5 puntos.

Una vez aplicado el baremo anterior, y en caso de empate a puntos entre dos o más trabajadores, se valorará la antigüedad en puestos similares ocupados en otras administraciones públicas con 0,025 puntos por mes, despreciándose las fracciones inferiores al mes.

La solicitud podrá anularse en cualquier momento por el interesado antes de realizarse la selección. Una vez adjudicado el puesto deberá permanecer en el mismo un mínimo de dos años.

2.º. En caso de no cubrirse las plazas por el procedimiento anterior, se ofertarán a través de las bolsas de trabajo o proceso selectivo.

2.- COMISIONES DE SERVICIO

Para las comisiones de servicio se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

2.1. Orden de prelación de los aspirantes que sean personal laboral fijo y reúnan los requisitos establecidos por la Ley y que hayan aprobado, al menos, un ejercicio de la fase de oposición para dicho puesto.

- a) Mayor número de ejercicios aprobados.

- b) Mayor puntuación en la suma de los ejercicios celebrados, siempre que estos ejercicios sean baremados.

- c) En caso de empate se colocará primero el que haya obtenido mayor puntuación en la prueba práctica o de conocimientos específicos.

2.2. Los puestos que queden vacantes por el método anterior se ofertarán al resto del personal laboral que cumpla los requisitos mediante concurso de méritos con los criterios establecidos en el artículo 30.1, sin perjuicio de que para cubrir ciertas plazas se pueda realizar una prueba práctica a criterio del comité de selección, siendo el valor de la prueba práctica hasta un máximo de 3 puntos.

Artículo 31.- Gratificaciones por servicios especiales y/o extraordinarios

A) Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán voluntarias, equitativas y públicas para todo el personal.

Si cuando por necesidades del servicio, a juicio del jefe de servicio o de sección fuera imprescindible efectuar horas extraordinarias, que en ningún caso se podrá superar las 80 horas anuales por trabajador, éstos percibirán por dicho concepto las siguientes cantidades para el año 2012.

Para el año 2012, y a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente para el personal laboral asimilado a los siguientes grupos:

GRUPO	HORA NORMAL	HORA ESPECIAL
A1	30,54 €	33,48 €
A2	25,66 €	29,54 €
B (ningún personal laboral municipal tiene este grupo de clasificación)		
C1	19,08 €	22,96 €
C2	15,46 €	19,38 €
Agrupaciones profesionales	14,96 €	18,84 €

Se consideran horas extraordinarias especiales las realizadas en sábado, domingo, festivo, noche o Férias.

Cuando se produzca una llamada al personal laboral que no cobre plus de disponibilidad fuera de la jornada habitual, para atender necesidades urgentes en la prestación de su servicio y tengan que realizarse horas extraordinarias, se contabilizará si es menos de 30 minutos como media hora y si es superior a 30 minutos 1 hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, con igual tratamiento que los días de asuntos propios, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hora extraordinaria especial, 3 horas ordinarias.
- Hora extraordinaria normal, 2 horas ordinarias.

Solamente se podrán compensar las horas extraordinarias dentro de los 3 meses siguientes a su realización.

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas las que se realicen durante el período comprendido entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana o durante el turno de noche que tenga cada servicio o dependencia.

En ningún caso el personal laboral municipal podrá superar el máximo legal de horas extraordinarias permitido.

Los pluses, gratificaciones y complementos de nocturnidad, turnicidad y jornada partida, sábados, domingos y festivos quedan incluidos en el complemento específico de los distintos puestos de trabajo relacionados en la relación de puestos de trabajo del ayuntamiento de Guadalajara según Acuerdo adoptado en sesión plenaria del año 2000.

B) Asistencia a juicios y diligencias previas

La asistencia a juicio y diligencias judiciales por razones de trabajo realizadas por el personal laboral municipal cuando estas se efectúen fuera de la jornada de trabajo, serán remuneradas con 41,05 euros por cada asistencia.

C) Servicio de disponibilidad

Se pagarán 46,51 euros por cada 24 horas de guardia, excluida la jornada laboral normal. Durante este período el personal laboral se encontrará disponible mediante un aparato busca personas que le será facilitado por la corporación y cuyo mantenimiento correrá a cargo de la misma. Si el día de guardia fuese sábado, domingo o festivo se cobrará un suplemento de 17,75 euros.

En caso de ser requerido los servicios prestados se considerarán como extraordinarios.

La corporación les facilitará los equipos de localización y se encargará del mantenimiento de los mismos.

D) Los servicios de noche realizados durante los días 24 y 31 de diciembre se gratificarán con 78,51 euros cada uno de ellos.

E) Indemnizaciones por razón del servicio

El personal laboral que por razón del servicio tenga que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo percibirá en concepto de gratificación por servicios extraordinarios la cantidad que legalmente corresponda de conformidad con las suposiciones contenidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

Con carácter excepcional, y por el desempeño transitorio de funciones de superior categoría que no correspondan a cada uno de los puestos de trabajo (por vacaciones, ausencia o enfermedad de su titular), excepto aquellos puestos que tengan atribuida específicamente esta función, se abonará la correspondiente diferencia retributiva, que consistirá en los complementos al puesto de trabajo. Cuando esta

situación exceda de seis meses se actuará de conformidad con lo previsto en el presente Convenio. El abono se realizará en concepto de productividad.

F) Plus conducción

Se incluirá una gratificación de 20,00 euros mensuales a todo el personal laboral perteneciente a las brigadas municipales que tengan que conducir, excepto a los que por su puesto de trabajo se les exija. La conducción de vehículos por parte de estos trabajadores será voluntaria. A este efecto cada Brigada elaborará un listado con el personal laboral voluntario, debiendo el encargado establecer cuadrantes mensuales.

Artículo 32.- Pago de nóminas

La corporación se compromete a que todo el personal laboral reciba la transferencia de sus haberes y nóminas el día uno de cada mes como fecha máxima.

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES SINDICALES

Artículo 33.- Condiciones generales

1. Cualquier sanción que pretenda imponerse a los miembros de los órganos representativos del personal, incluidos los delegados sindicales, bien sea por faltas leves, graves o muy graves, será preceptivo la incoación e instrucción, con carácter previo, de expediente sancionador.

2. Los órganos de representación del personal, así como las secciones sindicales representadas en estos dispondrán de 36 horas anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, que podrán realizar con un preaviso de 48 horas. Los servicios mínimos serán pactados con la corporación.

3. Los representantes sindicales podrán moverse, sin necesidad de permiso previo, por las diferentes dependencias y centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones.

4. Cada miembro del Comité de Empresa y los delegados sindicales dispondrán de un crédito de 360 horas anuales. Las horas se computarán globalizando las disponibles por cada sección sindical. En caso de que la acumulación de horas pueda dar lugar a la liberación de algún representante, se comunicará a la corporación. La distribución de dichas horas se realizará por cada sección sindical.

5. En el supuesto de que, con carácter previo a la iniciación de un expediente disciplinario se decida instruir una información previa se dará conocimiento al Comité de Empresa.

6. Cuando se imponga a un trabajador una sanción por falta grave o muy grave deberá darse traslado de la resolución al Comité de Empresa.

7. Los preavisos de salida se harán con 24 horas de antelación, salvo en los casos de urgencia.

8. En aquellos asuntos competencia de la Comisión de Economía y Especial de Cuentas, que afecten a las partidas de personal, se dará traslado del orden del día al presidente del Comité de Empresa, quién podrá examinar los expedientes y emitir informe si lo juzgan conveniente.

9. En lo referente a elecciones, Comité de Empresa, asambleas, derecho de huelga y secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a la Jurisprudencia recaída al efecto.

10. Cuando un representante sindical ejerza su labor, fuera de su jornada de trabajo, tendrá derecho a que ese tiempo sea descontado de la misma con cargo a su crédito horario. Si el motivo de la salida, es por iniciativa de la corporación no se computará este tiempo al crédito horario, siendo a cuenta de la jornada laboral.

11. Podrán ser elegidos delegados de prevención trabajadores que no formen parte del Comité de Empresa y dispondrán de un crédito de 75 horas anuales. Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por la administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en los párrafos a) y c) del artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

La Administración facilitará a cada uno de los sindicatos más representativos, los locales, medios técnicos, informáticos y materiales precisos para su funcionamiento.

CAPÍTULO VII

SISTEMA DE ACCESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, FORMACIÓN, RETRIBUCIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- Sistema de acceso

1. El ingreso en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de oposición libre, concurso o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Las bases de las convocatorias, antes de su aprobación por el órgano municipal competente, se someterán a acuerdo en Mesa General de Negociación.

3. Los miembros de los tribunales y comisiones de selección serán nombrados por el presidente de la corporación de la siguiente forma:

- Tres miembros a propuesta de la Corporación.

- Un miembro a propuesta del Comité de Empresa.
- Un miembro a propuesta de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o Universidad.

Artículo 35.- Promoción profesional

1. En materia de promoción profesional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Provisión de puestos de trabajo

En cuanto a la provisión de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente a tal efecto y en el Capítulo III del Título V del EBEP.

Artículo 37.- Retribuciones

La Ley de Presupuestos Generales de cada año fijará los límites al incremento general de las retribuciones del personal del Ayuntamiento de Guadalajara.

Los planes de pensiones se regirán por las disposiciones que establezcan las Leyes de Presupuestos Anuales.

Artículo 38.- Condiciones para contratación temporal y comisiones de servicio

Finalizadas las pruebas selectivas para el ingreso en plazas de la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento por el sistema general de acceso libre se elaborará una bolsa de trabajo dividida en dos partes, conformadas ambas partes por todos los aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio. Una quedará definida para los contratos que se prevean de duración hasta doce meses o a tiempo parcial y otra para los contratos interinos cuya duración se prevea superior a doce meses.

El orden de prelación de los aspirantes en ambas partes de la bolsa de trabajo se establecerá aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- Mayor número de ejercicios aprobados.
- Mayor puntuación en la suma de los ejercicios celebrados.
- En caso de empate, se colocará primero el que haya obtenido mayor puntuación en la prueba práctica o de conocimientos específicos.

Una vez producida una vacante, y siendo necesaria su provisión, se convocará un concurso interno entre los empleados de este Ayuntamiento que cumplan los requisitos exigidos por la Ley. En caso de persistir la vacante, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 30.2.2. En caso de persistir la vacante se procederá a su cobertura a través de llamamiento de la respectiva bolsa u oposición.

El órgano competente para su contratación les comunicará el lugar y plazo en el que deban personarse, si en dicho plazo los interesados no manifiestan su conformidad con el nombramiento, se entenderá que renuncian al mismo.

La rescisión unilateral del nombramiento interino por parte del funcionario o la renuncia al puesto ofertado, conllevará automáticamente su exclusión de la bolsa desde la que se haya efectuado el llamamiento, salvo en los siguientes casos:

A) Período de embarazo, disfrute del permiso por maternidad.

B) Enfermedad que impida la incorporación al puesto en el momento en que sea llamado.

C) Contratados en el Ayuntamiento de Guadalajara.

En estos supuestos se llamará al siguiente de la bolsa quedando el que haya rechazado la oferta por estas causas encabezando la lista para el siguiente llamamiento.

Los trabajadores cesados se reincorporarán a las bolsas de trabajo de las que provinieran en el lugar de prelación que inicialmente ocuparan cuando la duración total de los períodos de interinidad fueran inferiores a 24 meses y en el último lugar cuando fuera superior.

Cuando una bolsa de trabajo se haya agotado el Ayuntamiento convocará pruebas selectivas específicas. Esta convocatoria se publicará en el BOP.

Finalizadas las pruebas selectivas se constituirá la correspondiente bolsa de trabajo con los aspirantes que hubieran superado el nivel mínimo exigido a estos efectos en las bases de la convocatoria.

Las bolsas de trabajo quedarán sin vigencia cuando se produzca la contratación del personal laboral procedente de la siguiente convocatoria de oposiciones, siendo sustituidas por las resultantes de las últimas pruebas selectivas, o por el transcurso de tres años desde la constitución de las bolsas de trabajo.

Con carácter general se exigirán los mismos requisitos para ocupar plazas de carácter temporal que para plazas de carácter permanente.

Los contratos temporales se realizarán exclusivamente para puestos de carácter no permanente cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- Existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por personal laboral fijo.
- Sustitución transitoria de sus titulares.
- Ejecución de programas de carácter temporal.
- Exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

Con carácter excepcional, y en defecto de bolsa de trabajo, cuando la urgencia de la contratación así lo requiera, se formalizará petición a la oficina de empleo del SEPECAM y del Ayuntamiento de Guadalajara, además de publicarse en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web, realizándose la selección mediante una prueba de aptitud relacionada con las funciones del puesto a cubrir. Se valorarán los méritos alegados por el interesado de conformidad con el baremo establecido en el artículo 30 de este Convenio.

Artículo 39.- Planes de formación

El Ayuntamiento se compromete a realizar un plan de formación continuada negociado con los sindicatos revisable anualmente, entendiéndose por tal el conjunto de actividades formativas que se desarrolle en este Ayuntamiento dirigido a la mejora de competencia y cualificación del personal laboral, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios con la formación individual, la motivación del personal laboral y su promoción profesional.

Dichos planes de formación se encuadrarán dentro de las normas y criterios establecidos en el acuerdo de formación continua de las Administraciones Públicas.

Con independencia de las ayudas que para la realización de dichos planes se puedan obtener de la Comisión de Formación Continua de la Administración Pública correspondiente el Ayuntamiento de Guadalajara se compromete a consignar en los presupuestos municipales de este ejercicio la cantidad de 6.000 euros del presupuesto de personal para este fin.

Artículo 40.- Asistencia a cursos de formación

Con carácter general, la asistencia a cursos de formación debe obedecer a criterios objetivos de carácter profesional.

Todos los cursos en los que pueda participar personal laboral municipal, estén organizados o no por el Ayuntamiento, deberán ponerse en conocimiento del concejal delegado de personal.

Generalizar la formación del personal laboral en el uso de las nuevas tecnologías de la información, potenciando su acceso a las mismas.

Impulsar la formación a través de las nuevas tecnologías de la información para extender su alcance y conciliar la capacitación del personal laboral con la prestación de los servicios.

Los cursos serán todos de carácter voluntario y por tanto cuando no coincidan con la jornada laboral no se cobrarán horas extras.

Las modificaciones que puedan surgir en la jornada de trabajo serán pactadas con los sindicatos.

El objetivo de estos cursos es que el personal laboral tenga el mayor número posible de conocimientos relativos a las funciones que desempeñan, por lo que habrá que tender a que todos ellos realicen los cursos que se podrían denominar de formación básica.

Para los cursos que se realicen se dispondrá de un crédito de 60 horas anuales.

Artículo 41.- Retirada del carné de conducir

En el supuesto de que un trabajador realizando su cometido con un vehículo propiedad del Ayuntamiento, salvo en los casos de negligencia o embriaguez, cumpliendo la misión que le ha sido encomendada y siguiendo las instrucciones dadas, le fuera retirado el

permiso de conducir, se le adaptará en otro puesto de trabajo con las retribuciones correspondientes a la categoría que tuviese y durante el período vigente de dicha sanción.

Artículo 42.- Renovación del carné de conducir

Cuando por exigencias del desempeño del puesto el trabajador deba renovar el carné de conducir, la Corporación les abonará los gastos que impliquen dicha renovación.

Artículo 43.- Régimen disciplinario

El régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento será el que se especifica en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 44.- Revisión precio conceptos económicos del presente convenio colectivo

Anualmente todos los conceptos económicos del presente convenio colectivo sufrirán un incremento equivalente al incremento general de las retribuciones del personal laboral que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

DISPOSICIONES FINALES

1.- En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación

y disposiciones vigentes en cada momento (Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de Igualdad, etc.) y a los acuerdos suscritos entre sindicatos y Administración.

2.- Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones y demás normas municipales que contradigan lo establecido en este Convenio.

3.- Se dará traslado de este Convenio a todos los responsables de los servicios, centros de trabajo municipales, así como al personal laboral.

4.- El Ayuntamiento y los sindicatos firmantes de este Convenio se comprometen en la defensa de unos servicios de calidad y su interés en que la gestión de los mismos respondan a criterios de eficacia y eficiencia.

5.- La corporación junto con los sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar aquellas medidas que mejoren las condiciones negociadas en el mismo.

6.- Se incorporarán como anexos al presente Convenio los cuadrantes del personal laboral que realicen jornadas especiales.

7.- Las disposiciones contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en su totalidad dejando a salvo modificaciones legislativas que se aprueben con posterioridad a la firma de éste.

Guadalajara a de de 2012.

ANEXO I

CUADRO AYUDAS PRÓTESIS	
MÁXIMO	329,00
CELIAQUIA	
400,00 euros año por niño	No entra en los 329 € gcales
TRAUMATOLÓGICAS	
CALZADO ORTOPÉDICO	41,20 euros (2 al año)
LUMBOSTATOS	35%
PLANTILLAS	25,75 euros
PANTYS	45 euros
ORTESIS ANTIEQUINO, INMOVILIZADOR HOMBRO	45 €
TOBILLERAS, RODILLERAS, MANGUITOS, BANDA CONTENCIÓN 35% CON UN MÁXIMO DE	46,35 euros (una unidad al año)
OFTÁLMICAS	
GAFAS COMPLETAS	51,50 euros (un par al año, salvo aumento graduación)
LENTILLAS	30,90 euros/unidad (un par al año)
LENTILLAS NOCTURNAS (ORTO-K)	35%
GAFAS BIFOCALES, MULTIFOCALES O PROGRESIVAS	92,70 euros
GAFAS TELELUPA	206 euros
SUSTITUCIÓN DE CRISTALES	20,60 euros/unidad
SUSTITUCIÓN CRISTALES PROGRESIVOS	46,35 euros/unidad
SUSTITUCIÓN DE CRISTALES TELELUPA	56,65 euros/unidad
PRISMAS	46,35 euros/unidad

ANEXO I

CUADRO AYUDAS PRÓTESIS	
AUDITIVAS	
AUDÍFONO	412 euros/unidad
ODONTOLÓGICAS	
CIRUGÍA PERIODENTAL	35%
CIRUGÍA ODONTOLÓGICA	35%
COLOCAR DIENTES	35%
CURRETAJES Y PLACAS RX NO ENTRA	Salvo formen parte de periodoncia, cirugía u ortodoncia
DENTADURA COMPLETA	412 euros
DENTADURA SUPERIOR O INFERIOR	206 euros
EMPASTES Y COMPOSTURAS	25,75 euros/unidad
EMPASTES PROVISIONALES	Como normales
ENDODONCIAS Y REBASADO	66,95 euros
ESTUDIO CEFALOMÉTRICO Y ORTODONCIA SOLO CUANDO EMPIECE ORTODONCIA	
FERULIZACIÓN O FÉRULA DE MICHIGAN	35%
FUNDAS PROVISIONALES	Como fundas normales
HIDRÓXIDO DE CALCIO	35%
IMPLANTES OSTEOINTEGRADOS	85,00 euros/unidad
LEGRADO	35%
MENTONERA	35%
MUÑÓN COLADO	35%
ORTODONCIA SIN LÍMITE EDAD COMIENZO 30% CON UN MÁXIMO DE	35 % al año mientras dure la ortodoncia, máx 412/año
ORTODONCIA MAYOR DE 25 AÑOS	Igual ortodoncia
PIEZAS, PERNOS, FUNDAS Y RECONSTRUCC. PULPOTOMIA	46,35 euros
CORONA Y CORONA PROVISIONAL, TALLADO CORONA	45 euros
PLACA DE DESCARGA E INJERTO DE PALADAR	35%
PLACA DE RETENCIÓN	46,35 euros/unidad
PUNTES DE MUCHAS PIEZAS AUN NO SIENDO DENTADURA SUPERIOR O INFERIOR	206 euros
REPARACIÓN PUENTE O DENTADURA	35%
VARIAS	
MASTECTOMIA:	Prótesis 35% diferencia factura y sepecam
SUJETADOR	35%. Máximo 36,05 euros. Cada uno (2 al año)
PELUCA SI FORMA PARTE DE QUIMIOTERAPIA	35%
BAÑADOR	35%. Máximo 77,25 euros (1 al año)
BASTÓN REGULABLE	35%

Tratamientos conductas adictivas en funcionario.

Niños en acogida entran desde el 28/10/2004.

Se destinará un dinero del fondo para casos especiales que se determinará en comisión mixta paritaria.

*Máximo por unidad familiar y año de 329,00 euros.

ANEXO 2

VESTUARIO BRIGADAS

1.- SERVICIOS GENERALES.

1.1 Ordenanzas:

Vestuario por persona:

1 Traje azul marino todo tiempo.

2 Pares de zapatos piel negro, piso cuero, forro de piel.

2 Camisas tergal blanca M/L.

2 Camisas tergal blanca M/C.

1 Corbata tergal.

1 Anorak azul.

1.2 Notificadores

Vestuario por persona:

1 Par de botas piel trabajo.

1 Par de zapatos negros tipo mocasín.

1 Pantalón tergal azul marino.

1 Jersey invierno azul marino.

1 Pantalón pana azul marino.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.

1 Anorak azul.

2.- PARQUE MÓVIL.

2.1 Conductores

Vestuario por persona:

1 Traje azul marino todo tiempo.

1 Jersey azul invierno.

1 Pantalón tergal azul marino invierno.

1 Pantalón tergal azul marino verano.

2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa, sin hombreras.

2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa, sin hombreras.

1 Par de zapatos piel negro, piso cuero, forro piel.

1 Camisa tergal blanca M/L.

1 Par de botas piel negro, forro piel.

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

NOTA: En cuanto al conductor del Alcalde, se adecuará el vestuario a su puesto, sin sobrepasar el importe asignado.

2.2 Encargado

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal azul verano.

1 Pantalón tergal invierno.

2 Camisas tergal azul claro M/L.

2 Camisas tergal azul claro M/C.

1 Jersey invierno azul.

1 Par botas, piel negro, forro piel.

1 Par zapatos verano negro.

1 Traje azul (todo tiempo).

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

3.- COLEGIOS.

3.1 Conserjes

Vestuario por persona:

1 Pantalón o falda tergal azul.

1 Chaqueta tergal azul.

2 Camisas tergal azul claro M/L.

2 Camisas tergal azul claro M/C.

2 Pares de zapatos piel negro, piso cuero, forro de piel.

4.- ALUMBRADO PÚBLICO.

4.1 Oficiales y peones

Vestuario por persona:

1 Par de zapatos seguridad punta acero.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa..

1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Pantalón pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Cazadora azul tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Buzo azulina tergal serigrafiado, con bandas reflectantes de 50 mm.

1 Jersey azul invierno.

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

1 chaleco multibolsillo

1 botas de seguridad punta de acero

4.2 Encargado

Vestuario por persona:

1 Pantalón tergal azul.

1 Pantalón pana azul.

2 Camisas tergal azul claro M/L.

2 Camisas tergal azul claro M/C.

1 Jersey invierno azul.

1 Par botas piel negro, forro piel (sin elementos metálicos).

1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).

1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

5.- PARQUES Y JARDINES.

5.1 Oficiales y peones

Vestuario por persona:

1 Par de botas seguridad punta acero.

1 Par de botas serraje c/puntera.

1 Buzo azulina tergal serigrafiado, con bandas reflectantes de 50 mm.

2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.

- 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Pantalón pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Jersey azul invierno.
- 1 Chaleco multibolsillos azul con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Cazadora tergal azul trabajo, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

5.2 Encargados

Vestuario por persona:

- 1 Pantalón tergal azul.
- 1 Pantalón pana azul.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C.
- 1 Jersey invierno azul.
- 1 Par botas, piel negro, forro piel.
- 1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

6.- ABASTECIMIENTO AGUAS.

6.1 Oficiales y peones

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo, seguridad punta acero.
- 1 Par de zapatos serraje con puntera..
- 2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 2 Pantalones pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Jersey azul invierno.
- 1 Cazadora tergal azul trabajo, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Par botas agua media caña seguridad.
- 1 Chaleco multibolsillos.

6.2 Encargado

Vestuario por persona:

- 1 Pantalón tergal azul.
- 1 Pantalón pana azul.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C.
- 1 Jersey invierno azul.
- 1 Par botas piel negro, forro piel.

- 1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

6.3 Personal auxiliar (inspectores y vigilantes)

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo.
- 1 Par de zapatos negros tipo mocasín.
- 1 Cazadora tergal azul marino.
- 1 Pantalón tergal azul marino.
- 1 Jersey invierno azul marino.
- 1 Pantalón pana azul marino.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

6.4 Guardas depósitos de agua

Vestuario por persona:

- 1 Par botas agua media caña, seguridad.
- 1 Par botas piel trabajo, seguridad punta acero.
- 1 Par botas serraje c/puntera seguridad.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 2 Pantalones pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Jersey azul invierno.
- 1 Cazadora tergal azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Guantes antiácido.
- 1 Botas antiácido.
- 1 Buzo o conjunto neopreno homologado cloro.
- 1 Máscara facial filtro cloro.

7.- CEMENTERIO.

7.1 Oficiales y peones

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo, seguridad, punta acero.
- 1 Par de botas serraje c/puntera seguridad.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón azulina tergal.
- 1 Pantalón pana azul.

- 1 Gorra azul.
- 1 Jersey azul invierno.
- 1 Chaleco multibolsillos azul.
- 1 Traje de agua azul.
- 1 Anorak azul.

7.2 Conserjes

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo.
- 1 Par de zapatos verano negros tipo mocasín.
- 1 Cazadora tergal gris.
- 1 Pantalón tergal gris.
- 1 Jersey invierno gris.
- 1 Pantalón pana gris.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Gorra gris.
- 1 Anorak gris.

7.3 Encargado

Vestuario por persona:

- 1 Pantalón tergal gris.
- 1 Pantalón pana gris.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Jersey invierno gris.
- 1 Par de botas, piel negro.
- 1 Par de zapatos verano negros (tipo mocasín).
- 1 Anorak gris.

8.- ZOO. Importe máximo:

8.1 Oficiales y peones

Vestuario por persona:

- 1 Par botas seguridad punta acero.
- 1 Par botas serraje c/puntera metálica.
- 1 Buzo verde tergal, serigrafiado.
- 2 Camisas tergal verde M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal verde M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón verde tergal trabajo.
- 1 Pantalón verde pana.
- 1 Jersey invierno verde.
- 1 Chaleco multibolsillos verde.
- 1 anorak verde.

8.2 Encargado

Vestuario por persona:

- 1 Pantalón tergal azul.
- 1 Pantalón pana azul.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Jersey invierno azul.
- 1 Par botas, piel negro, forro piel.
- 1 Par zapatos verano, negro (tipo mocasín).
- 1 Anorak azul.

9.- VÍAS PÚBLICAS.

9.1 Oficiales y peones

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo, seguridad punta acero.
- 1 Par de zapatos serraje con puntera.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 2 Pantalón pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Jersey azul invierno.
- 1 Cazadora tergal azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Chaleco multibolsillos azul con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Anorak azul

9.2 Cerrajeros

Vestuario por persona:

- 1 Par de botas piel trabajo, seguridad punta acero para soldador.
- 1 Par de zapatos serraje con puntera.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón azulina algodón 100%, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 2 Pantalones pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Jersey azul invierno.
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

Equipo de protección para soldadura (por persona):

- 1 Mandil (serraje soldador).
- 1 Polainas (serraje soldador).
- 1 Manguitos (serraje soldador).

9.3 Pintores

Vestuario por persona:

- 1 Cazadora tergal blanca trabajo.
- 2 Pantalón tergal blanco.
- 2 Camisas tergal blanco, M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal blanco, M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Jersey invierno azul.
- 2 Pares zapatillas piel blancas.
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

9.4 Carpinteros

Vestuario por persona:

- 1 Par botas piel trabajo, seguridad punta acero.
- 1 Par zapatos serraje con puntera.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Pantalón azulina tergal, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Pantalón pana azul, con bandas reflectantes de 50 mm.
- 1 Jersey invierno azul.
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

9.5 Encargados

Vestuario por persona:

- 1 Pantalón tergal azul.
- 1 Pantalón pana azul.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro, M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Jersey azul invierno.
- 1 Par botas piel negro, forro piel.
- 1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 mm.

10.- ESTACIÓN DE AUTOBUSES.

10.1 Operarios

Vestuario por persona:

- 1 Pantalón tergal verano verde.
- 1 Pantalón tergal invierno verde.
- 2 Camisas tergal blanca M/L.
- 2 Polos color blanco.
- 1 Jersey cuello pico verde.
- 2 Pares de zapatos piel negro, piso cuero, forro piel.

1 Corbata tergal.

11.- MERCADO MUNICIPAL.

11.1 Encargado

Vestuario por persona:

- 1 Pantalón tergal azul.
- 1 Pantalón pana azul.
- 2 Camisas tergal azul claro M/L, dos bolsillos con tapa.
- 2 Camisas tergal azul claro M/C, dos bolsillos con tapa.
- 1 Jersey invierno azul.
- 1 Par botas, piel negro, forro piel.
- 1 Par zapatos verano negros (tipo mocasín).
- 1 Anorak azul con bandas reflectantes de 50 m.

306

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

ANUNCIO

ANUNCIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA SOBRE ACEPTACIÓN DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DE ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA EN MATERIA DE TRIBUTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

De conformidad con el informe suscrito por el Adjunto Jefe de Servicio-Asesor Jurídico, visado por la Vicetesorera Jefa del Servicio de Recaudación, a propuesta del Diputado-Delegado de Economía y Hacienda, y habiendo sido dictaminado favorablemente por la Comisión Informativa de Cuentas, Hacienda, Economía y Régimen Interior en fecha 21 de diciembre de 2012, el Pleno de la Corporación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de diciembre de 2012, por veinticuatro (24) votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención, adoptó el acuerdo que, en su parte dispositiva, a continuación se transcribe:

“PRIMERO.- Aceptar la delegación de las facultades de gestión, liquidación, inspección y recaudación de los tributos locales y otros ingresos de derecho público de vencimiento periódico, cuya titularidad ostenta el municipio de Baidés, a favor de la Diputación Provincial de Guadalajara, con la extensión, características, contenido y efectos que se indican a continuación:

ENTIDAD LOCAL DELEGANTE	TRIBUTOS LOCALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO QUE SE DELEGAN				OBSERVACIONES
	I.B.I. (GESTIÓN, LIQUIDACIÓN Y RECAUDACIÓN TRIBUTARIAS)	I.A.E. (GESTIÓN, LIQUIDACIÓN Y RECAUDACIÓN TRIBUTARIAS)	I.V.T.M. (GESTIÓN, LIQUIDACIÓN, INSPECCIÓN Y RECAUDACIÓN TRIBUTARIAS)	TASAS Y C.E. (RECAUDACIÓN TRIBUTARIA)	
BAIDES (047)	DELEGADAS (01/01/2013)	DELEGADAS (01/01/2013)	DELEGADAS (01/01/2013)	DELEGADAS (01/01/2013)	ANTES IBI, IAE Y TASAS SE GESTIONABAN EN VIRTUD DE CONVENIO DE ENCOMIENDA. SE RENUEVA DELEGACIÓN IVTM.

SEGUNDO.- La delegación de competencias comprenderá, a título enunciativo, las siguientes funciones:

1. Elaboración de listas cobratorias en los tributos de carácter periódico y exposición pública de estas (en el caso de los tributos que tienen delegada la gestión tributaria).
2. Emisión de instrumentos cobratorios en valores recibo correspondientes al conjunto de los tributos de cobro periódico y notificación de los mismos (la notificación colectiva de tasas, precios públicos y contribuciones especiales corresponderá a los respectivos ayuntamientos).
3. Concesión y denegación de exenciones, reducciones y bonificaciones (en el caso de los tributos que tienen delegada la gestión tributaria).
4. Práctica de liquidaciones de ingreso directo y reglamentaria notificación de las mismas.
5. Recaudación en período voluntario y en vía de apremio.
6. Determinación de períodos de cobranza.
7. Dictar la providencia de apremio.
8. Liquidación de intereses de demora.
9. Concesión de aplazamientos y fraccionamientos de pago.
10. Resolución de expedientes de devolución de ingresos indebidos.
11. Resolución de los recursos que se interpongan contra los actos anteriores.
12. Actuaciones de comprobación e investigación de los tributos correspondientes.

Además de las funciones que se concretan en el apartado anterior, la Diputación Provincial de Guadalajara podrá desarrollar otras que coadyuven a la mayor eficacia en la gestión de los tributos locales y otros ingresos de derecho público, dando cuenta a las Entidades Locales delegantes.

TERCERO.- La delegación se establece por un período mínimo de seis años, a contar desde el día

señalado en la tabla. Quedará automáticamente prorrogada, de año en año, si no hubiese denuncia expresa al respecto.

No obstante lo anterior, será posible la renuncia de la delegación por parte de la Entidad Local mediante resolución expresa, siempre que la misma se ponga en conocimiento de la Diputación Provincial con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que deba surtir efecto, si bien en concepto de gastos varios deberá abonar a esta Corporación Provincial una cantidad equivalente al 5 por 100 de los ingresos brutos recaudados en el año inmediatamente anterior. También será posible la revocación de la delegación por parte de la Diputación Provincial de Guadalajara por incumplimiento grave de las obligaciones y otros supuestos legalmente previstos.

CUARTO.- La Diputación Provincial de Guadalajara anticipará anualmente (anticipos a cuenta de la recaudación voluntaria) una cantidad equivalente al 75 por 100 del cargo líquido del año anterior, mediante entregas mensuales y por medio de transferencia bancaria a la cuenta designada al efecto.

En el mes de enero del año siguiente a liquidar, siempre que circunstancias ajenas no lo impidan, la Diputación Provincial de Guadalajara realizará una única liquidación, deduciendo, de forma automática, del importe total de la recaudación voluntaria obtenida los anticipos a cuenta previstos en el párrafo anterior, el importe de la tasa por prestación de los servicios de gestión, liquidación, inspección y recaudación tributarias, y cualesquiera otras cantidades que por participaciones o recargos puedan corresponder a la Diputación Provincial de Guadalajara, realizando, a su vez, las distribuciones de los impuestos legalmente previstas entre los Ayuntamientos afectados.

La cantidad resultante de dicha liquidación será transferida a la Entidad Local dentro del plazo de un mes, a contar desde la fecha de la presentación de la mencionada liquidación.

QUINTO.- El acuerdo se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha para su general conocimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.2 TRLRHL”.

Guadalajara 18 de enero de 2013.– El Diputado-Delegado de Economía y Hacienda, Lorenzo Robisco Pascual.

151

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Urbanismo e Infraestructura

EDICTO

En cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación sobre Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, se hace público que Ramos Bus, S.L., representada por D. Juan José Ramos Ramos, ha solicitado licencia de obra e instalación para garaje, lavado y mantenimiento de autobuses y oficina, en la c/ Cristóbal Colón, n.º 105, de Guadalajara.

Quienes pudieran resultar afectados, de algún modo, por la mencionada actividad que se pretende instalar, pueden formular las observaciones pertinentes en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, encontrándose el expediente, a efectos de su consulta, en el Departamento de Aperturas (2.º Nivel del edificio de oficinas situado en la Plaza Mayor).

Guadalajara, 4 de diciembre de 2012.– El Alcalde, Antonio Román Jasanada.

153

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia la licitación para la prestación de un servicio de comunicación municipal.

1. Entidad adjudicadora:

- A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara.
B) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.

2. Tipo de licitación:

El Presupuesto máximo de licitación asciende a la cantidad de 118.500 euros más 24.885 euros en concepto de IVA, pudiendo presentarse proposiciones a la baja.

3. Tramitación procedimiento y forma de adjudicación:

- A) *Tramitación:* Ordinaria.
B) *Procedimiento:* Abierto.

C) *Forma:* Múltiples criterios de selección.

4. Garantías:

Provisional: No se exige. *Definitiva:* 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

5. Obtención de documentación e información:

- A) *Entidad:* Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.
B) *Domicilio:* Dr. mayoral, 4 - 19001 Guadalajara - Teléfono: 949 88 70 61 - Fax: 949 88 70 58 - Perfil de contratante: www.guadalajara.es.
C) *Fecha límite de obtención de documentación:* Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

6. Presentación de ofertas:

En la Sección de Contratación, de 9 a 14 horas, durante el plazo de quince días naturales a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia. Si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

7. Apertura de ofertas:

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

8. Pago de los anuncios:

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 8 de enero de 2013.– El Concejal Delegado de Contratación.

311

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Economía y Hacienda

EDICTO

Aprobada la matrícula de contribuyentes relativa a la Tasa por Prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio correspondiente al mes de diciembre del ejercicio 2012, queda expuesta al público en las oficinas de este Excmo. Ayuntamiento para examen y reclamaciones, por parte de los legítimamente interesados, durante el plazo de quince días, contados a partir de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La exposición al público de la matrícula producirá los efectos de notificación de las liquidaciones contenidas en la misma a los fines de la notificación colectiva prevista en el artículo 102.3, de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, pudiéndose interponer contra dichos actos recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la finalización del periodo voluntario de pago.

Periodo de pago:

Pago en periodo voluntario: En aplicación del artículo 62.3 del citado texto legal, queda fijado el siguiente plazo de ingreso en período voluntario de la Tasa por prestación Servicio de Ayuda a Domicilio correspondiente al mes de diciembre de 2012.

Del 5 de febrero de 2013 al 5 de abril de 2013.

Horario de ingreso: de 9 horas a 14 horas, de lunes a viernes.

Pago en periodo ejecutivo: Transcurridos los plazos anteriormente señalados, las deudas no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio del 20%, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan. No obstante, este recargo será del 5% una vez vencido el periodo en voluntaria hasta la notificación de la Providencia de Apremio, y, se cobrará el recargo de Apremio Reducido del 10% desde la notificación de la Providencia de Apremio hasta la finalización del plazo del artículo 62.5 de la Ley 58/2003 General Tributaria, de 17 de diciembre.

Se recuerda la posibilidad y conveniencia de utilizar la modalidad de domiciliación bancaria.

Lugar de pago:

El ingreso deberá efectuarse en cualquier sucursal de las entidades colaboradoras que a continuación se relacionan, en el horario de atención al público que cada entidad tenga establecido, acompañando el juego de impresos que recibirán a tal fin en su domicilio.

ENTIDADES COLABORADORAS:

Caja Rural Castilla-La Mancha, Banco Bilbao-Vizcaya, Banca Cívica, Banco Santander, Ibercaja Banco, S.A.U., Bankia, S.A., Caixabank, S.A., Banco de Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, S.A.U., Banco de Castilla-La Mancha, S.A., Novagalicia Banco y Banco Gallego.

Duplicados:

Los contribuyentes que no reciban los documentos de cobro pueden dirigirse a cualquiera de las oficinas de la entidad gestora Ibercaja para solicitarlos.

Guadalajara, 21 de enero de 2013.– El Concejal-Delegado de Hacienda, Alfonso Esteban Señor.

133

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Algora

ANUNCIO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 212 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 somete a información pública la Cuenta General de esta Entidad de los ejercicios de 2009 y 2010, con sus justificantes y los respectivos informes de la Comisión Especial de Cuentas, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones, que después de examinados, en su caso, por la Comisión Especial y practicadas por esta cuantas comprobaciones estime necesarias, emitirá nuevo informe.

Algora, 4 de diciembre de 2012.– El Alcalde, Jesús Vela Layna.

135

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Fontanar

ANUNCIO DE CONVOCATORIA DE CONCURSO PARA LA ADJUDICACIÓN DE UNA LICENCIA DE AUTOTAXI

1. Entidad adjudicadora:

- a) *Organismo:* La Alcaldesa del Ayuntamiento de Fontanar.
- b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría-Intervención.

2. Objeto: Una licencia de autotaxi para la prestación del servicio de transporte público urbano de personas en vehículos de turismo de alquiler con conductor en el término municipal de Fontanar (Guadalajara), y la correspondiente autorización que habilita para la prestación de servicios públicos interurbanos ligada indisolublemente a aquella.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación: Tramitación: Ordinaria. Procedimiento: Abierto. Forma: Concurso.

4. Obtención de documentación e información:

- a) *Entidad:* Oficinas municipales provisionales del Ayuntamiento; Secretaría-Intervención.

- b) *Domicilio*: Plaza San Matías n.º 3-4, planta 1.ª.
- c) *Localidad y código postal*: 19290 - Fontanar (Guadalajara).
- d) *Teléfono*: 949-33-12-12.
- e) *Telefax*: 949-33-05-44.
- f) *Correo electrónico*: secretario@aytofontanar.es. Se remitirá por este medio el Pliego de cláusulas administrativas particulares, previa petición a la citada dirección de correo electrónico.

5. Presentación de las ofertas:

- a) *Fecha límite de presentación*: 15 días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.
- b) *Documentación a presentar*: La prevista en el Pliego de cláusulas administrativas particulares.
- c) *Lugar de presentación*: En el Registro General del Ayuntamiento de Fontanar, ubicada en la dirección indicada en el apartado anterior.

6. Gastos: Anuncios, carteles y demás previstos en el Pliego de cláusulas administrativas particulares, a cargo del adjudicatario.

7. Otras informaciones: Ver Pliego de cláusulas administrativas particulares.

En Fontanar a 9 de enero de 2013.– La Alcaldesa, María Luisa Nuero Beato.

138

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Mondéjar

Se hace público, a los efectos del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, el acuerdo de modificación de ordenanza fiscal municipal reguladora del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica (anexo I) que fue adoptado por la Corporación en Pleno, en sesión celebrada el trece de noviembre de 2012, y que ha resultado definitivo en ausencia de reclamaciones durante el trámite de información pública.

En Mondéjar a 11 de enero de 2013.– El Alcalde, José Luis Vega Pérez.

ANEXO I. MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA REGULADORA DEL IMPUESTO DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA

Se modifica los apartados 1.d) y 1.e) del artículo 1, que en su redacción anterior señala:

“1.1.D) Tractores.

De menos de 16 caballos fiscales	26,52 €.
De 16 a 25 caballos fiscales	41,66 €.
De más de 25 caballos fiscales	124,99 €.

1.1.E) Remolques y semirremolques arrastrados por vehículos de tracción mecánica.

De menos de 1.000 Kg de carga útil	26,52 €.
De 1.000 a 2.999 Kg de carga útil	41,656 €.
De más de 2.999 Kg de carga útil	124,99 €.”

Para que pase a tener la siguiente redacción:

“1.1.D) Tractores.

De menos de 16 caballos fiscales	19,00 €.
De 16 a 25 caballos fiscales	30,00 €.
De más de 25 caballos fiscales	91,00 €.

1.1.E) Remolques y semirremolques arrastrados por vehículos de tracción mecánica.

De menos de 1.000 Kg de carga útil	19,00 €.
De 1.000 a 2.999 Kg de carga útil	30,00 €.
De más de 2.999 Kg de carga útil	91,00 €.”

139

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Valdegrudas

ANUNCIO

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 2012 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 Valdegrudas a 10 de enero de 2013.– El Alcalde, Carlos A. Viejo Coracho.

141

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Yélamos de Arriba****ANUNCIO**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de diciembre de 2012, aprobó el establecimiento de la tasa por la celebración de matrimonios civiles por el Alcalde o Concejales del Municipio y la aprobación provisional de la correspondiente ordenanza fiscal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 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 expone al público dicho acuerdo por plazo de 30 días hábiles para que los interesados puedan formular alegaciones.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Yélamos de Arriba a 3 de enero de 2013.– El Alcalde, Ceferino Sánchez Sedano.

142

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Alustante****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Alustante sobre la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por suministro de agua potable, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 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.

“Artículo 5.º.- CUOTA TRIBUTARIA

1. La cuota tributaria correspondiente a la concesión de la licencia o autorización de acometida a

la red general de suministro del servicio se exigirá por una sola vez y consistirá en una cuota fija de 100 euros para la red de abastecimiento y 100 euros para la red de saneamiento.

2. La cuota tributaria a exigir por la prestación del servicio de suministro se determinará en función de las siguientes tarifas:

a) Cuota fija de servicio: 40,00 €/año.

b) Consumo doméstico, viviendas unifamiliares con jardín, usos industriales y otros usos:

*De 0 a 70 m³: 0,00 €/m³/año.

*De 71 a 100 m³ 0,12 €/m³/año.

*De 101 m³ en adelante 0,22 €/m³/año.

Disposición final

La presente modificación entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación den el Boletín Oficial de la Provincia, y será de aplicación a partir del uno de enero de dos mil trece, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Alustante a 28 de diciembre de 2012.– La Alcaldesa, Rosa Abel Muñoz Sánchez.

143

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Yélamos de Abajo****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2013, y comprensivo aquel del Presupuesto general de este ayuntamiento, Bases de ejecución, plantilla de personal, 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***A.1. OPERACIONES CORRIENTES*

CAPÍTULO 1:	Gastos de personal:	14.188,00 €.-
CAPÍTULO 2:	Gastos corrientes en bienes y servicios:	19.923,84 €.-
CAPÍTULO 3:	Gastos financieros:	177,47 €.-
CAPÍTULO 4:	Transferencias corrientes:	5.748,24 €.-

A.2. OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO 6:	Inversiones reales:	37.700,50 €.-
CAPÍTULO 7:	Transferencias de capital	

B) OPERACIONES FINANCIERAS

CAPÍTULO 8:	Activos financieros	
CAPÍTULO 9:	Pasivos financieros:	1.318,82 €.-

TOTAL: **79.056,87 €.-**

ESTADO DE INGRESOS**A) OPERACIONES NO FINANCIERAS***A.1. OPERACIONES CORRIENTES*

CAPÍTULO 1:	Impuestos directos:	23.225,17 €.-
CAPÍTULO 2:	Impuestos indirectos:	1.500,00 €.-
CAPÍTULO 3:	Tasas, precios públicos y otros ingresos:	13.972,85 €.-
CAPÍTULO 4:	Transferencias corrientes:	9.979,85 €.-
CAPÍTULO 5:	Ingresos patrimoniales:	100,00 €.-

A.2. OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO 6:	Enajenación de inversiones reales	
CAPÍTULO 7:	Transferencias de capital:	30.279,00 €.-

B) OPERACIONES FINANCIERAS

CAPÍTULO 8:	Activos financieros	
CAPÍTULO 9:	Pasivos financieros	

TOTAL: **79.056,87 €.-**

PLANTILLA DE PERSONAL**A) FUNCIONARIOS**

Secretaría-Intervención en agrupación municipal.

Grupo: A1.

B) PERSONAL LABORAL TEMPORAL

Operario servicios múltiples.

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

En Yélamos de Abajo a 11 de enero de 2013.– La Alcaldesa, Margarita Ramos Álvarez.

307

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Tartanedo****ANUNCIO**

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión al proceso selectivo para la contratación en régimen de personal laboral con carácter interino dos plazas de Auxiliar de la Vivienda de Mayores a tiempo completo y uno a media jornada y aprobada por Decreto de la Alcaldía de fecha de hoy la designación de miembros del tribunal calificador y fecha de inicio de la pruebas, se hace público de conformidad con las bases de la convocatoria y en virtud del art. 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1.- Tribunal que ha de juzgar las pruebas:

- Presidente: D. Francisco Javier Martínez Ferré.
- Suplente: D.ª María Elena Hombrados López.
- Vocal: D.ª Carmen Herranz Herranz.
- Suplente: D.ª Raquel Ortega Martínez.
- Vocal: D.ª Ángeles Rojo Cabellos.
- Suplente: D.ª Pilar Lafuente.
- Secretario: Elena García Martín.
- Suplente: Manuel Álvarez.

2.- La primera parte del ejercicio se iniciará a las 11 horas del día 25 de enero de 2013 en las Dependencias del Ayuntamiento de Tartanedo, debiendo comparecer los aspirantes provistos del DNI.

Lo que se hace público para general conocimiento a fin de que los aspirantes puedan recusar a los Miembros del Tribunal en el plazo establecido en normativa de aplicación.

Tartanedo a 18 de enero de 2013.- El Alcalde.

CORRECCION DE ERRORES

Ayuntamiento de Guadalajara

En el BOP n.º 9 de fecha 21 de enero de 2013, se publicaron dos anuncios con los números 194 y

195 correspondientes a Edictos de Economía y Hacienda del Ayuntamiento de Guadalajara, y por error en el encabezamiento del anuncio DICE: Diputación Provincial de Guadalajara, cuando DEBE DECIR: **Ayuntamiento de Guadalajara.**

Guadalajara a 21 de enero de 2013.

CORRECCION DE ERRORES

Mancomunidad de Aguas del Sorbe

En el BOP n.º 8 de fecha 18 de enero de 2013, se publicaron cuatro anuncios con los números 103, 104, 105 y 106 de la Mancomunidad de Aguas del Sorbe y por error en el encabezamiento DICE: Mancomunidad de Galve del Sorbe, cuando DEBE DECIR: **Mancomunidad de Aguas del Sorbe.**

Guadalajara a 21 de enero de 2013.