

BOLETÍN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excm. Diputación Provincial, Pza. Moreno, n.º 10. Teléfono: 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

Fecha: 30 de septiembre de 2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa HIBEARA S.L.

Expediente: 19/01/0065/2013

C.C.: 19100132012013

VISTO el texto del convenio colectivo de la empresa HIBEARA S.L., con vigencia desde el 19 de julio de 2013 al 31 de diciembre de 2017, que tuvo entrada el 30 de julio de 2013 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto

4445

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 29/03/1995), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), 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 de 06/08/2012), y en el resto de normativa aplicable,

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

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

CONVENIO DE LA EMPRESA HIBEARA S.L.**ÍNDICE**

CAPÍTULO PRIMERO: PARTES NEGOCIADORAS.

CAPÍTULO SEGUNDO: DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO TERCERO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DE EMPLEO.

CAPÍTULO CUARTO: RETRIBUCIONES.

CAPÍTULO QUINTO: TIEMPO DE TRABAJO.

CAPÍTULO SEXTO: BENEFICIOS SOCIALES.

CAPÍTULO SÉPTIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

CAPÍTULO OCTAVO: DERECHOS COLECTIVOS.

CAPÍTULO NOVENO: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO PRIMERO: PARTES NEGOCIADORAS

El presente Convenio Colectivo de empresa, se negocia entre la representación de los trabajadores a través de su comité de empresa y la representación legal de la sociedad HIBEARA S.L., manifestando su intención de negociar bajo el principio de la buena fe.

CAPÍTULO SEGUNDO: DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la empresa HIBEARA S.L. y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en la provincia de Guadalajara.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten o prestan sus servicios en la empresa y establecimiento afectado por el mismo.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, el 19 de julio del 2013, y tendrán vigencia todas sus cláusulas desde la firma de este convenio, salvo el capítulo 4 que entrará en vigor el 1/1/2014, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Llegada su finalización, este Convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio antes del 31 de diciembre de 2018.

CAPÍTULO TERCERO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DE EMPLEO**Artículo 6. Grupos profesionales.**

Se establecen los grupos profesionales según el nivel de titulación, conocimientos o/y experiencia exigidas para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar, de idoneidad de la persona, cuando no sea exigible el requisito de titulación oficial, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada, de acuerdo con los conocimientos y/o experiencia necesaria en relación a las funciones a ejercer.

El párrafo anterior será aplicable sin perjuicio de aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio vengan desarrollando los diferentes puestos y funciones en base a su capacitación y derechos adquiridos.

Grupos profesionales:**Grupo A:**

Administrador-Gerente-Director

Médico

Psicólogo

Titulado superior

Grupo B:

Supervisor/a

ATS/DUE

Fisioterapeuta

Trabajadora social

Terapeuta ocupacional

Titulados medios

Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)

Grupo C:

Gobernante/a

Coordinador/a vivienda mayores

Oficial mantenimiento

Oficial administrativo

Cocinero titulado

Animador sociocultural

Gerocultor/a - Aux. Enfermería

Conductor

Jardinero

Grupo D:

Aux. mantenimiento

Aux. vivienda mayores

Aux. administrativo

Ayudante cocina

Portero/Recepcionista

Limpiador/a

Lavadero/a-Planchador/a

Peluquero/a

Ayudante de oficios

Los grupos profesionales son los que se detallan en la tabla salarial del Anexo I de este Convenio, y la definición de funciones de cada una de ellas consta en el Anexo II.

Artículo 7. Adaptación al puesto de trabajo.

En el supuesto de declaración de incapacidad parcial por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a un trabajador o trabajadora, se procederá por la empresa a la adaptación del puesto de trabajo o de las tareas a la situación física o psíquica de la persona, realizando una evaluación de riesgos específica. De resultar imposible, según informe del Servicio de Prevención, la empresa procurará la ubicación de este en un puesto de trabajo alternativo, siempre y cuando exista la vacante, que se ajuste a sus posibilidades físicas y a su capacitación, dentro de su mismo nivel u otro inferior, dando lugar a la correspondiente novación del contrato y con respeto, en todo caso, a la antigüedad consolidada.

Artículo 8. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de formación continua organizados por las partes firmantes del presente Convenio.

Artículo 9. Objetivos de la formación.

La formación profesional que la Federación Regional de Residencias promueva, para beneficio de los trabajadores de sus empresas federadas, se orientará hacia los siguientes objetivos:

- 1- Adaptación de la formación del titular a la requerida para el puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- 2- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.
- 3- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- 4- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- 5- Reconversión profesional.
- 6- Adaptación, tanto del personal como de la dirección, a un modelo de dirección participativa por objetivos.
- 7- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- 8- Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, y especialmente cuando se produzcan cambios en las funcio-

nes que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el art. 19 de la LPRL.

- 9- Aquellos trabajadores que se encuentren prestando sus servicios en cualquier centro de trabajo donde sea requerida la necesidad de estar en posesión del carné de manipulador de alimentos y, por lo tanto, tenga que realizar la renovación correspondiente, el coste de la misma correrá a cargo de la empresa, considerando el tiempo necesario para su obtención como tiempo de trabajo efectivo.

La Dirección podrá organizar acciones formativas para mejorar los conocimientos y destrezas de la plantilla. Se establece una duración máxima de estas acciones de 40 horas anuales. Se impartirán, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. En cualquier caso, el 50% del tiempo será por parte del trabajador y el 50% del tiempo se computará como jornada efectiva.

CAPÍTULO CUARTO: RETRIBUCIONES

Artículo 10. Conceptos salariales.

a.- Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

b.- Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más plus de antigüedad y complemento personal, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda, con devengo del 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre.

c.- Plus de antigüedad: Las cantidades devengadas por este concepto hasta el 31/12/2013 se mantienen como un plus de antigüedad consolidada, sin incremento salarial para el resto de la relación laboral. Para los nuevos trabajadores, y a partir de la entrada en vigor del convenio, se suprime totalmente el derecho a devengar cantidades dinerarias por años trabajados.

d.- Complemento personal: En atención a las condiciones salariales más beneficiosas, los trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo Laboral disfruten de ellas, les quedarán congeladas sin extinción en este complemento hasta la finalización de sus contratos con la empresa.

e.- Plus de nocturnidad: Los trabajadores que realicen su jornada en turnos rotatorios, cuando realicen el turno de noche se les computará un incremento del 20% sobre el salario base por la totalidad de las horas trabajadas en el mismo. Se considerará trabajo nocturno todo aquel no inferior a cuatro horas que

se realicen en el período comprendido entre las 22 y las 8 horas.

f.- Gastos de locomoción: Cuando, a requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte, la empresa se hará cargo de los gastos de locomoción del personal de una de las siguientes formas:

- 1- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- 2- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- 3- Abonando a 0,19 euros por km si el personal se desplaza con su propio vehículo. Esta cantidad se revisará anualmente.

g.- Dietas: En los casos en que los desplazamientos realizados en el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores/as tuviesen que comer fuera del domicilio del centro de trabajo, la empresa correrá con estos gastos, debiendo el personal, posteriormente, justificar los mismos con la presentación de las facturas correspondientes.

h.- Plus de transporte: Se establece un plus no salarial, no cotizante a la Seguridad Social, en la cuantía establecida en el Anexo I, descontando absentismo y vacaciones.

Artículo 11. Revisión salarial.

Para el año 2014 y los siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo, el 5 de enero de cada año se certificará por parte de la empresa, junto con el comité, el número de residentes presentes a esa fecha. En base a ello se establecerá la siguiente actualización:

- Si el número de residentes es de 69 o menos, se incrementará el salario base, el complemento de transporte y los festivos abonables en un 0,6%.
- Si el número de residentes es de 70 o más, se incrementará el salario base, el complemento de transporte y los festivos abonables en un 1%.

Adicionalmente a este incremento, se fija un plus por residentes que será abonable el día 15 de septiembre de cada año. Para su abono, el 5 de cada mes, la empresa, junto con el comité, certificará el número de residentes y se aplicará la siguiente escala:

- Si el número de residentes es entre 90 y 99, se acumulará una cantidad equivalente al 1% del salario base del convenio.
- Si el número de residentes es entre 100 y 109, se acumulará una cantidad equivalente al 2% del salario base del convenio.
- Si el número de residentes es entre 110 y 119, se acumulará una cantidad equivalente al 3% del salario base del convenio.
- A partir de 120 residentes, la empresa y el comité negociarán los siguientes tramos y porcentajes.

Dicho plus por residentes será la suma de todos aquellos tramos conseguidos mes a mes y abonables el 15 de septiembre de cada año.

Artículo 12. Garantía *ad personam*. Condición más beneficiosa.

Se respetarán todas las condiciones salariales y no salariales superiores más beneficiosas, estimadas en su conjunto, que vengán percibiendo y disfrutando los trabajadores y trabajadoras de plantilla a la firma de este Convenio Colectivo Laboral de empresa sean percibidas estas por pacto entre la empresa y los trabajadores.

Las condiciones salariales más beneficiosas quedarán congeladas en un "complemento personal", que mantendrán sin extinción sus beneficiarios hasta la finalización de sus contratos con la empresa.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que, consideradas en su conjunto diario, excedan de la jornada pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentarán al comité de empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175% sobre el valor del salario/hora ordinaria:

Salario base + Antigüedad anual / Jornada anual.

Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO QUINTO: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 14. Jornada y horarios de trabajo.

Se establece una jornada anual máxima de mil setecientos ochenta y cuatro horas durante los años de vigencia del Convenio.

La jornada ordinaria que corresponde a aquellos/as trabajadores/as que prestan voluntariamente su servicio en turno de noche, durante todo el año, tendrá una duración máxima de 140 horas cada cuatro semanas. De la jornada se detraerán los días festivos comprendidos en el período referido, a razón de una jornada completa por cada día festivo.

En jornadas completas no podrán realizarse menos de siete ni más de nueve horas diarias de trabajo efectivo en jornada diurna, y diez en jornada nocturna, sin que medie un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Todos los/as trabajadores/as con jornada completa tendrán derecho a realizar una pausa de treinta minutos para desayuno o merienda, que será computada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores con jornadas no completas tendrán derecho a realizar una pausa proporcio-

nal a la jornada de trabajo, siempre que la misma sea igual o superior a 4 horas de trabajo continuado.

Anualmente, y siempre que ello fuera posible, en el primer mes de cada año, o al menos siempre con un mes de antelación, se elaborará por la empresa, previa consulta al Comité o Delegado, un calendario general en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia al Delegado para su exposición en el tablón de anuncios.

Artículo 15. Descanso semanal y cambio de turnos.

Los trabajadores/as, independientemente del turno establecido, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción y once fines de semana al año (sábado y domingo), uno cada mes trabajado, no pudiendo estos coincidir con la salida de un turno de noche.

Las empresas y sus trabajadores tendrán la libertad de cualquier otra organización, existente a la entrada en vigor del presente Convenio o por futuro diseño, siempre que respeten lo legalmente establecido en este Capítulo. Se tenderá a una organización del trabajo que facilite el descanso de dos días continuados en descanso semanal. Igualmente se podrán realizar cambios de turno previa comunicación y autorización de la dirección de la empresa con una antelación de 48 horas.

En la elaboración del calendario laboral se tendrá en cuenta un sistema de rotación anual de los festivos de Navidad y Semana Santa, entre trabajadores de igual grupo profesional.

Artículo 16. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de 30 días naturales. En aquellos casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de 18 días máximos en verano y 12 días en invierno, garantizándose que, al menos, 18 días se disfruten en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre, con comunicación anticipada al día 15 de mayo. El trabajador podrá solicitar un aplazamiento de la petición de acuerdo con la empresa como máximo hasta el 10 de julio.

Los 12 días de invierno de común acuerdo con la empresa se pueden fraccionar en dos períodos de seis días, con comunicación anticipada al día 15 del mes anterior del disfrute.

Artículo 17. Días festivos.

Los días festivos abonables, no recuperables, de cada año natural (diez nacionales, dos autonómicos y dos locales), siempre que el empleado los trabaje o coincidan con su descanso semanal, y de común acuerdo con la empresa, solamente podrán compensarse, de manera uniforme para toda la plantilla, de la siguiente manera:

En otro día laborable. En este supuesto, el personal que preste sus servicios durante estos días, será compensado, además, con un suplemento de doce euros con veinticuatro céntimos por cada uno de ellos, en los años de vigencia del Convenio. Para el turno de noche, se considerará computable a estos efectos el trabajo realizado en la noche anterior a la festividad y no el de la festividad misma.

La empresa abonará al trabajador, al finalizar el año natural, los días festivos trabajados y no compensados de algunas de las formas establecidas correspondientes a dicho año natural.

A efectos de su abono o de liquidación de finiquitos se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Valor festivo} = \text{Salario mes}/30 \times 1,75.$$

Los Auxiliares/Gerocultores que prestan sus servicios de forma voluntaria en el turno de noche tendrán compensados los días festivos abonables, no recuperables de cada año natural (diez nacionales, dos autonómicos y dos locales) en la prioridad concedida por la empresa para cubrir las horas extras nocturnas que mensualmente se produzcan, no entrando en las mismas el resto de Auxiliares/Gerocultores que pudieran cubrirlas. La empresa intentará equiparar, en la medida de lo posible, el número de horas extras anuales.

Los vigilantes que prestan sus servicios de forma voluntaria en el turno de noche tendrán compensados los días festivos abonables, no recuperables de cada año natural (diez nacionales, dos autonómicos y dos locales) en un complemento personal reflejado en su nómina.

Artículo 18. Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio canónico o civil.
- Dos días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que la persona trabajadora necesitare hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cuatro días naturales. Se considera desplazamiento aquel en que se necesite realizar más de 70 kilómetros desde el centro de trabajo. En aquellos casos que, por su especial significación, fuese necesario un tercer día, se valorará dicha necesidad.
- En el mismo sentido, cuando el hecho haya acaecido fuera del territorio nacional, o a una distancia mínima de mil kilómetros, puede ampliarse en 5 días no retribuidos, previa solicitud del trabajador.

- d. Permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica o acompañando a hijos menores de dieciocho años o a familiares impedidos a su cargo, debiéndose presentar justificante.
- e. Un día por traslado del domicilio habitual.
- f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios relacionados directamente con su trabajo. Se disfrutará de este permiso el día natural en que se tenga el examen, si presta los servicios en jornada diurna; si la jornada fuese nocturna, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- h. Un día natural por enlace de padres, hermanos o hijos.

Artículo 19. Licencias no retribuidas.

Dos días de libre disposición no retribuidos a lo largo del año, no pudiéndose adicionar a los días de libranza, entendiéndose estos como los descansos semanales o por festivo y a las vacaciones, ni que coincidan en día festivo ni en víspera del mismo. Se solicitarán con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute, salvo en los casos de urgente necesidad, en los que el plazo se reduce a tres días, procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo imposibilidad por razones organizativas justificadas. El disfrute de un día de libre disposición requerirá de un periodo de seis meses ininterrumpidos trabajando para HIBEARA S.L.

Quienes lo deseen, podrán solicitar hasta seis meses al año de licencia no retribuida por asuntos propios, no coincidente el inicio de la misma con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de julio, agosto y septiembre, salvo causa justificada. La solicitud deberá hacerse con una antelación de quince días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y trabajador la prórroga de este periodo hasta completar los seis meses; en dicho supuesto no se tendrán en cuenta las salvedades anteriores. Si el trabajador deseara incorporarse antes de la finalización del plazo de licencia concedido lo deberá comunicar con 15 días de antelación.

Artículo 20. Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido que acrediten, al menos, un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación de al menos 30 días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21. Excedencia especial por cuidado de hijos.

Los trabajadores de ambos sexos, al nacimiento de cada uno de sus hijos, o en el momento de la adopción legal o de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años y que comenzará a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento, adopción o acogimiento de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que, en todo caso, darán fin a la anterior.

La excedencia correspondiente al primer año, para padre o madre, se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, pero sí será computable a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa anteriormente indicada para su reingreso. Esta excedencia especial sólo podrá ejercitarla uno de los padres, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 22. Excedencia para cuidado de un familiar.

También tendrán derecho a un periodo 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o grupo equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 23. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 24. Pausas o reducción de jornada por lactancia y motivos familiares.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas durante 15 días naturales a partir de la finalización de la baja maternal.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

CAPÍTULO SEXTO: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá un seguro contra accidentes laborales que cubra tanto los riesgos de muerte como de invalidez total y permanente o invalidez absoluta o permanente, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirle a los trabajadores en el ejercicio de su profesión, incluidos los accidentes ocurridos *in itinere*. La suma establecida para cada anualidad, común a todos los grupos profesionales, ascenderá a la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 euros) por trabajador.

Artículo 26. Cambio de servicio durante el embarazo y lactancia.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la trabajadora o cuando, como resultado de la elaboración de una evaluación de riesgo a que se refiere el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos La-

borales, revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. En cualquier caso, si ello fuera posible, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos rotatorios y, para ello, el empresario proveerá el cambio de puesto de trabajo a otro de su grupo profesional o en cualquier otro grupo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 27. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, según la normativa vigente.

Artículo 28. Jubilación parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los sesenta años, según la normativa vigente.

Artículo 29. Complemento por enfermedad y/o accidente.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social de salario base más antigüedad desde el cuarto día, salvo hospitalizaciones que se complementará las prestaciones desde el primer día.

Para evitar el posible absentismo injustificado, las partes firmantes se comprometen a valorar las incidencias que se produzcan en las empresas, al objeto de corregir en una futura negociación la redacción y espíritu de este artículo, que no pretende facilitar su incorrecta utilización. Los delegados sindicales contribuirán, en diálogo con las empresas, a detectar las anomalías que se produzcan.

Artículo 30. Ayuda a familiares de trabajadores.

Aquellos trabajadores que utilicen los servicios de la empresa para atender el cuidado de un familiar suyo hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, debidamente acreditado, tendrá un descuento en la cuota mensual vigente de su familiar de 300 € (IVA incluido).

CAPÍTULO SÉPTIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco al mes.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el art. 24 del presente Convenio, cuando haya un riesgo específico hacia terceras personas.
5. El mal uso injustificado y falta de conservación del equipo de trabajo y protección personal.

b) Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especies de los usuarios del Centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios, del Centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la Residencia.
10. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.
11. La reincidencia en la comisión de una falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo, hasta tres días.
3. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
2. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
2. Despido.

Artículo 32. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados de personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a

partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO OCTAVO: DERECHOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 33. Derechos sindicales.

Los comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as de prevención tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- a. Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su Centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros y los mecanismos de prevención que se utilizan, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- d. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- e. De la negociación de todo aquello que sea de principal importancia para las condiciones de trabajo de sus compañeros, tales como: jornadas y horario de trabajo, distribución y modificación de turnos, cambios de puesto de trabajo, y todo aquello que pueda ser lesivo para la buena marcha de las relaciones laborales.
- f. Además de las garantías que previenen los apartados anteriores y el resto de las que figuran en el Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:
 1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicado.

El crédito de horas mensuales retribuidas podrá acumularse en uno o diversos delegados, comunicándose previamente a la empresa.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

A los delegados sindicales que participen en la Comisión Paritaria o en futuras comisiones negociadoras del Convenio les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora durante el transcurso de las mismas.

CAPÍTULO NOVENO: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 34. Condiciones de trabajo y salud laboral.

1.- Principios generales:

La Ley 31/1995 de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y realizando para ello los planes de prevención en permanente revisión y una adecuada vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

2.- Derechos de los/as trabajadores/as en materia de salud laboral:

a) Derecho a la protección frente a los riesgos.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) Evaluaciones de riesgos y acción preventiva.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter

general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Sobre los resultados de la evaluación el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

c) Equipos de trabajo y medios de protección.

Los empresarios adoptarán las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

d) Derecho de información.

Los empresarios adoptarán las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) Derecho a la formación.

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) Consulta y participación de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 o más trabajadores/as, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

g) Delegados/as de prevención.

Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a su designación se estará a lo previsto en el art. 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.
- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para:
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo, a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo, a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.
- Dotación por parte de la empresa de la formación mínima de nivel básico, los medios y tiempo necesario, para el desarrollo de su labor.

h) Ropa de trabajo.

En aquellas empresas donde proceda se proveerá al personal de, al menos, un equipo de trabajo, individualizado, al año, incluyendo el calzado y ropa de abrigo (si están obligados a salir al exterior), cómodo y adecuado a las tareas que se realicen, reponiéndose en caso de deterioro.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa y a cuidar de ella y así mismo a devolver la ropa de trabajo cuando cause baja en la empresa, pudiéndose ser descontada del finiquito en caso de no proceder a ello. Por otro lado, será de obligado cumplimiento, para todas las empresas, facilitar esta ropa de trabajo a todos sus trabajadores.

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del trabajador o la trabajadora sin limitación de su duración.

i) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas de desarrollo.

3.- Deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador/a velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Comisión de seguimiento de la prevención de riesgos laborales. En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión de Seguimiento de Aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento que la desarrolla, con el objeto de evaluar la aplicación real de dicha Ley por parte de las empresas afectadas por este Convenio. Estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo.

Artículo 35. Reconocimiento médico y vigilancia de la salud.

El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, mediante revisiones médicas que sean aconsejadas o propuestas, tanto por la empresa como los organismos oficiales competentes, a través de un servicio de prevención, sea propio del centro o concertado, y con una periodicidad anual. De cualquier forma y siempre de manera voluntaria, un examen de salud siempre que la persona se incorpore por primera vez al puesto de trabajo y cuando se incorpore después de un periodo prolongado de incapacidad temporal, por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, así como después de la baja por maternidad, con el fin de adecuar el puesto de trabajo a las condiciones de salud, tal y como marca la LPRL.

Los trabajadores que realicen trabajos en el turno fijo de noche, y siempre de manera voluntaria, podrán solicitar al año un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

Artículo 36. Comisión paritaria y procedimientos voluntarios.

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 de la empresa, 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).

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.

Artículo 37. De la igualdad en el ámbito laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La empresa también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2013

2013						
GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	CPTO.	ANTG.	TRAN.	FTVO.
A	ADMITRADOR-GERENTE-DIRECTOR	1.605,48		21,42	38,84	12,24
	MÉDICO	1.370,87		21,42	38,84	12,24
	PSICÓLOGO	1.370,87		21,42	38,84	12,24
	TITULADO SUPERIOR	1.370,87		21,42	38,84	12,24

2013						
GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	CPTO.	ANTG.	TRAN.	FTVO.
B	SUPERVISOR/A	1.150,15		21,42	38,84	12,24
	ATS/DUE	1.103,04	217,05	21,42	38,84	12,24
	FISIOTERAPEUTA	1.103,04		21,42	38,84	12,24
	TRABAJADORA SOCIAL	1.103,04		21,42	38,84	12,24
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.103,04		21,42	38,84	12,24
	TITULADOS MEDIOS	1.103,04		21,42	38,84	12,24
	TÉC. ANIM. SOCIOCULTURAL (TASOC)	999,90		21,42	38,84	12,24
C	GOBERNANTE/A	900,31		21,42	38,84	12,24
	COORDINADOR/A VIVIENDA MAYORES	900,31		21,42	38,84	12,24
	OFICIAL MANTENIMIENTO	900,31		21,42	38,84	12,24
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	900,31		21,42	38,84	12,24
	COCINERO TITULADO	900,31		21,42	38,84	12,24
	ANIMADOR SOCIOCULTURAL	885,26		21,42	38,84	12,24
	GEROCULTOR/A - AUX. ENFERMERÍA	885,26		21,42	38,84	12,24
	CONDUCTOR	862,64		21,42	38,84	12,24
	JARDINERO	862,64		21,42	38,84	12,24
D	AUX. MANTENIMIENTO	834,02		21,42	38,84	12,24
	AUX. VIVIENDA MAYORES	834,02		21,42	38,84	12,24
	AUX. ADMINISTRATIVO	834,02		21,42	38,84	12,24
	AYUDANTE COCINA	785,00		21,42	38,84	12,24
	PORTERO/RECEPCIONISTA	785,00		21,42	38,84	12,24
	LIMPIADOR/A	785,00		21,42	38,84	12,24
	LAVANDERO/A-PLANCHADOR/A	785,00		21,42	38,84	12,24
	PELOQUERO/A	785,00		21,42	38,84	12,24
	AYUDANTE DE OFICIOS	785,00		21,42	38,84	12,24

ANEXO II. FUNCIONES

Se describen a continuación las funciones y contenido más significativo de cada una de los grupos profesionales reseñadas en este Convenio.

Grupos profesionales:

Grupo A:

Admitrador-Gerente-Director

Médico

Psicólogo

Titulado superior

Grupo B:

Supervisor/a

ATS/DUE

Fisioterapeuta

Trabajadora Social

Terapeuta Ocupacional

Titulados Medios

Téc. Animación Sociocultural (TASOC)

Grupo C:

Gobernante/a

Coordinador/a vivienda mayores

Oficial mantenimiento

Oficial administrativo

Cocinero titulado

Animador sociocultural

Gerocultor/a - Aux. Enfermería

Conductor

Jardinero

Grupo D:

Aux. mantenimiento

Aux. vivienda mayores

Aux. administrativo

Ayudante cocina

Portero/recepcionista

Limpiador/a

Lavadero/a-Planchador/a

Peluquero/a

Ayudante de oficios.

Grupo A:

Admitrador-Gerente-Director

Médico

Psicólogo

Titulado superior

Médico (incluye médicos especialistas, como geriatras, rehabilitadores y otros).

- a. Hacer el reconocimiento médico a cada nuevo usuario y rellenar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones del tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria y el tratamiento a seguir, si hace falta.
- b. Atender las necesidades asistenciales de los usuarios. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes en cada caso para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes del centro.
- c. Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los usuarios fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todas las personas que intervienen.
- d. Asistir al personal destinado al centro en los casos de necesidad y urgencia.
- e. Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a los usuarios, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.
- f. Participar en la comisión de supervisión y seguimiento del usuario en cuanto a las necesidades asistenciales y de vida diaria de los residentes y de los usuarios del centro de día, lo cual hará en colaboración con el director, el asistente social, el psicólogo y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los usuarios, los objetivos a conseguir y las características del centro.
- g. Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes o usuarios.
- h. Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.
- i. Supervisar el trabajo del personal.
- j. Hacer cumplir las normativas o instrucciones necesarias para la correcta asistencia médica y preventiva de los residentes.
- k. En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

Psicólogo.

- a. Evaluación del residente a su llegada al centro con el fin de facilitar su adaptación al mismo.
- b. Seguimiento del residente a lo largo de su estancia en el Centro.
- c. Planificación y programación de intervenciones.
- d. Tratamiento de conductas disruptivas, déficit conductuales, depresión y otros trastornos mentales.
- e. Prevención y promoción de la salud (en coordinación con médico y ATS).
- f. Atención al personal de atención directa en prevención del estrés y la ansiedad.
- g. Formación del personal en habilidades y recursos para ejercer su rol profesional.
- h. Participar en la comisión de supervisión y seguimiento del usuario en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes y de los usuarios del centro de día, lo cual hará en colaboración con el médico, director, el trabajador social y otros profesionales de acuerdo con la situación física de los usuarios, los objetivos a conseguir y las características del centro.
- i. Atención al familiar del residente.
- j. En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

Titulado superior.

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo su titulación y profesionalización.

GRUPO B:

Supervisor/a

ATS/DUE

Fisioterapeuta

Trabajadora social

Terapeuta ocupacional

Titulados medios

Téc. anim. sociocultural (TASOC)

Supervisor/a.

Asumirá las funciones de supervisar o coordinar un Centro o una determinada área o servicio, dependiendo de las necesidades del mismo:

- a. Coordinación del trabajo y actividades de forma individual o en grupo mediante reuniones periódicas con el personal adscrito al servicio para estructurar la dinámica de la actividad, así como los correspondientes criterios y objetivos metodológicos.
- b. Seleccionar los recursos humanos en base a la política establecida en la empresa.
- c. Supervisar e informar a enfermería sobre la medicación pautada del usuario.

- d. Gestionar documentación necesaria del centro.
- e. Valoración inicial al ingreso del residente.
- f. Realización del cuadrante de distribución y suplencias del personal a su cargo.
- g. Distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar el buen uso de los materiales a su cargo. Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización el trabajo.
- h. Ejecutar las actividades administrativas e informáticas que le sean propias.
- i. Participar con el equipo multidisciplinar de la empresa en la elaboración de las orientaciones o la atención que necesiten los usuarios.
- j. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

ATS/DUE

- a. Vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales, humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que estos necesitan de sus servicios.
- b. Preparar y administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, especialmente los tratamientos.
- c. Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.
- d. Colaborar con los médicos, preparando el material y los medicamentos que hayan de ser utilizados.
- e. Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.
- f. Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).
- g. Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.
- h. Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.
- i. Colaborar con los fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sea compatible con su titulación de ATSIDUE cuando sus funciones específicas lo permitan.
- j. Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.
- k. Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan

presentarse durante su realización. Si se le requiere por la Dirección, acompañar al residente cuando deba ser trasladado a centros sanitarios.

- l. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Fisioterapeuta.

- a. Realizar los tratamientos y técnicas rehabilitadoras que se prescriban.
- b. Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.
- c. Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que se realice.
- d. Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación de tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.
- e. Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.
- f. Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.
- g. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los afectados e instituciones.
- h. Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapéuticas.
- i. Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.
- j. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Terapeuta ocupacional.

- a. Participar en el plan general de actividades del centro.
- b. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámica y rehabilitación personal y social a los residentes.
- c. Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.
- d. Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario del centro.
- e. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios y a las instituciones.
- f. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Trabajador social

- a. Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.
- b. Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.
- c. Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes.
- d. Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.
- e. Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.
- f. Participar en la comisión técnica.
- g. Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes, principalmente con las entidades y las instituciones locales.
- h. Participar con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.
- i. Participar en la asignación y cambio de las habitaciones y mesas de comedor con el Departamento de Enfermería y la Dirección.
- j. Visitar a los residentes enfermos.
- k. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Titulado medio.

Todas aquellas actividades que se deriven de su titulación y profesionalización.

Técnico en Animación Sociocultural (TASOC).

Técnicos en actividades socioculturales que han de realizar su actividad en el ámbito educativo, interviniendo en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas:

- a. Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión educativa.
- b. Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.
- c. Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

- d. Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implantar estrategias de intervención cultural.
- e. Ejecución y presupuesto de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.
- f. Realización de programas y proyectos específicos.
- g. Fomentar el desarrollo integral de los residentes mediante la acción lúdico-educativa.
- h. Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales o grupales, que impliquen a los residentes en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.
- i. Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.
- j. Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.
- k. Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.
- l. Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.
- m. Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con este grupo profesional.
- n. Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.
- o. Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.
- p. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
- q. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Grupo C:

Gobernante/a

Coordinador/a vivienda mayores

Oficial mantenimiento

Oficial administrativo

Cocinero titulado

Animador sociocultural

Gerocultor/a - Aux. enfermería

Conductor

Jardinero

Gobernante/a.

- a. Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.

- b. Supervisar la actividad del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje, herramientas y maquinaria a su cargo, proceder al recuento e inventario de estos.
- c. En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.
- d. Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.
- e. En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.
- f. En los centros cuyas comidas se realicen mediante concierto con terceros, colaborar en la confección de menús y supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.
- g. Vigilar el cumplimiento de la labor profesional a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
- h. Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.
- i. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.
- j. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Coordinadora de vivienda de mayores.

- a. Además de las tareas propias de las Auxiliares de viviendas de mayores, realizará las funciones que se enumeran a continuación.
- b. Organiza, distribuye y coordina el comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.
- c. Supervisa la actividad del personal a su cargo, distribuye las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigila también el buen uso y economía de los materiales, utillaje, herramientas y maquinaria a su cargo, procede al recuento e inventario de estos.
- d. Se responsabiliza de la buena marcha del servicio del comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.
- e. Confección de menús y supervisión de las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.
- f. Vigila el cumplimiento de la labor profesional a su cargo.
- g. Colabora en las actividades propias del personal a sus órdenes.

- h. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Oficial de mantenimiento.

- a. Es el responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro, programa el trabajo a realizar, realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.
- b. Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.
- c. Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollen, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a estos.
- d. Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.
- e. Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libros de visitas establecidos en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.
- f. Tener cuidado de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.
- g. Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.
- h. Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le de la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.
- i. Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.
- j. En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.
- k. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Oficial administrativo.

- a. Es el trabajador que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su

cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

- b. Se consideran incluidos en este grupo los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciban plus de quebranto de moneda.
- c. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Cocinero/a.

- a. Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.
- b. Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.
- c. Disponer, entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.
- d. Vigilar la despensa cada día, mirando de suministrar los artículos de esta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.
- e. Recontar las existencias con los administradores, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional vigilar también su higiene y uniformidad.
- f. Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento, tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.
- g. Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

Gerocultor/a - Auxiliar de enfermería.

Es el trabajador que, bajo la dependencia del director del centro o persona que determine, tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida diaria que no pueda realizar él solo, debido a su incapacidad, y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Entre otros se indican:

- a. Higiene personal del residente o usuarios.

- b. Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa y llevarla a lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.
- c. Dar de comer a aquellos residentes que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.
- d. Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que, de acuerdo con su preparación técnica, le sean encomendados.
- e. Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.
- f. Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos del botiquín.
- g. Acompaña a los residentes a los ambulatorios y clínicas.
- h. Acompaña al residente en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colabora con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a propiciar la autonomía personal del residente y su inversión en la vida social.
- i. En todas las relaciones o actividades con el residente, procura complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.
- j. Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente.
- k. Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como asuntos referentes a su intimidad.
- l. En general, todas aquellas actividades que, no habiéndose especificado antes, le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica, y que tengan relación con los señalados anteriormente.

Conductor.

Conducirán los vehículos automóviles y ejecutarán como mecánicos conductores toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

Jardinero.

Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

Auxiliar de Mantenimiento.

- a. Es el trabajador que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores, hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control

- simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc.
- b. Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, taller, etc.
 - c. Hace el montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, hace la puesta en funcionamiento de altavoces equipos de música, proyección, etc. para el normal desarrollo de las actividades en el centro.
 - d. Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.
 - e. Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etc. que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones del edificio.
 - f. Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de estos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.
 - g. Llena con su letra los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Grupo D:

Aux. mantenimiento

Aux. vivienda mayores

Aux. administrativo

Ayudante cocina

Portero/recepcionista

Limpiador/a

Lavandero/a-Planchador/a

Peluquero/a

Ayudante de oficios

Auxiliar de mantenimiento.

- a. Es el trabajador que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores, hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles de analizadores de agua y similares, etc.
- b. Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, taller, etc.
- c. Hace el montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, hace la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc. para el normal desarrollo de las actividades en el centro.

- d. Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.
- e. Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etc. que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones del edificio.
- f. Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de estos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.
- g. Llena con su letra los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marca del servicio
- h. Realizar todas aquellas actividades que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

Auxiliar de vivienda de mayores.

- a. Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la coordinadora.
- b. Realiza las tareas propias de la limpieza de las habitaciones y zonas comunes.
- c. Hace las camas, recoge la ropa y la lleva a la lavandería y colabora en el mantenimiento de las habitaciones.
- d. Sirve las comidas a los residentes.
- e. Realiza las funciones propias para el lavado de la ropa.
- f. Realiza las funciones propias del grupo de cocinero/a, como la elaboración y condimentación de la cena.
- g. Se encarga de la limpieza de la cocina, su maquinaria y utensilios.
- h. Plancha la ropa.

Auxiliar administrativo.

- a. Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, realiza funciones de: mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Ayudante de cocina.

- a. Bajo las órdenes del cocinero/a realizará la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como montar y desmontar carros de comidas y limpieza de los mismos.
- b. La limpieza de los útiles de cocina y comedor, realizar las tareas propias de comedor-office, montar y desmontar las mesas de los comedo-

res, limpieza de las mismas, limpieza de vajilla, de planta y todas las funciones relacionadas con dichas tareas, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Portero/Recepcionista.

- a. Es el trabajador cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.
- b. Colaborará excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso, no pueda realizar este personal solo.
- c. Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando estos se produzcan por permisos o vacaciones.
- d. Archivaré las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el Reglamento de Régimen Interior de la Residencia.
- e. Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado de equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso. Igualmente, el control de entradas y salidas del personal.
- f. Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.
- g. Se hace cargo de los partes de averías y les da traslado al servicio de mantenimiento.
- h. Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución como en los servicios de ambulancias, autobuses, etc.
- i. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Limpiador/a.

- a. Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección.
- b. Habrá de realizar las tareas propias de la limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, ventanales y balcones, mobiliario, etc.) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.
- c. Comunicará a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).
- d. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Lavadero/a - Planchador/a.

- a. Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección.

b. Habrá de realizar las funciones propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro y dar la mejor utilización a los materiales de que disponga.

- c. Comunicará a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, etc.).
- d. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Peluquero/a.

- a. Cambios de color en el cabello.
- b. Corte del cabello, afeitado y rasurado de barba y bigote y técnicas complementarias.
- c. Cambio temporal o permanente de la forma del cabello, peinarlo y recogerlo.
- d. Realizar tratamientos específicos de manos y pies.
- e. En algunos casos podrá estar asistido por un ayudante, que realizará las siguientes funciones:
- f. Operaciones elementales relacionadas con su profesión, entendiéndose por tales aquellas que requieren poco adiestramiento y conocimientos específicos (lavado de cabeza, aplicación de cremas y mascarillas, etc.).
- g. Tareas de recepción, ordenación y distribución de productos y materiales del servicio de peluquería.
- h. Tareas de limpieza de las instalaciones de peluquería.
- i. Tareas de higiene, desinfección y esterilización de útiles y herramientas.

Ayudante de oficios.

Es aquel que trabaja a las órdenes de otros profesionales. Procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas. Mantendrá en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

4446

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

Fecha: 2 de octubre de 2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara

Expediente: 19/01/0066/2013

C.C.: 19000285011981

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015, que tuvo entrada el 31 de julio de 2013 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, 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 29/03/1995), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), 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 de 06/08/2012), y en el resto de normativa aplicable,

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

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

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Preámbulo: El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación sindical de UGT y CCOO, de una parte, y Asociación Instaladores Eléctricos y Telecomunicaciones de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresas Instaladoras y Mantenedoras de Fluidos de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos y la Asociación Provincial de Empresarios de Talleres y reparación de vehículos de Guadalajara, de otra.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbitos de aplicación y garantías

Art. 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional de la industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del convenio las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondiente

al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria. Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que, en un futuro, puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Art. 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Art. 3. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión de la empresa, a no ser que en contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso le será de aplicación.

Art. 4. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a los efectos el día 1 de enero de 2011, finalizando el 31 de diciembre de 2015. Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

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

Art. 5. Vinculación a la totalidad y garantías personales.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

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

Art. 6. Absorción y compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, salvo las retribuciones que se refieran específicamente a retribuir sistemas de rendimiento a la producción.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 7. Norma general.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario,

quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán los destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo, es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa, dirección y trabajadores; en este sentido, la dirección de la empresa informará previamente a la representación de los trabajadores cualquier modificación que suponga un cambio en la organización habitual de trabajo.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Art. 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillaje encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, proceso de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas, tanto de máquinas y utillaje como de material.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

g) La vigilancia, control y consulta sobre el cumplimiento de las normas sobre seguridad recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 9. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Art. 10. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniendo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:

- a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

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

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Art. 11. Comisión paritaria de los sistemas de organización del trabajo.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederá de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por estos. La otra mitad será nombrada por la Dirección, a quien representará.

Serán competencia de esta comisión:

- Las establecidas en el artículo 10, en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización de trabajo.
 - Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.
 - Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
 - Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en sus casos.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que, en su caso, se apliquen.
- Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Art. 12. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquel.
- d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 13. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.

Se considera rendimiento normal o mínimo y, por tanto, exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física, no psíquicamente, durante toda su vida laboral, tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.

Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la OIT "Introducción al Estudio del Trabajo".

Art. 14. Incentivos.

Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial, en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial, en su caso.

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se establecieran.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesaria, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será imprescindible haber permanecido en el lugar de trabajo.

**CAPÍTULO III
Contratación y empleo****Art. 15. 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 temporal habrá de especificar con precisión y claridad las condiciones laborales, así como la causa concreta por la que se realiza, de no hacerse así se considerará por tiempo indefinido, salvo que de la propia naturaleza de las actividades de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.

Se recomienda a todas las empresas que tengan nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, así como a los discapacitados, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, inscritos en los servicios de empleo, Pacto Local de Empleo, Oficina del Ayuntamiento y organismos oficiales similares.

Ambas partes recomiendan que las empresas encuadradas en el ámbito de este Convenio convinieran la eventualidad en sus plantillas no superior a un 20% de cómputo anual.

Art. 16. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación serán las establecidas en la legislación general, con las siguientes particularidades:

1.º. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contrato para una mayor estabilidad en el empleo y, en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos vigentes a esta nueva modalidad.

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, según redacción dada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en las condiciones previstas en la misma.

Dicho contrato podrá celebrarse con los trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2007, comunicándolo a la representación legal de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

2.º. CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET y su desarrollo, podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de

Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con las normas reguladoras del sistema educativo vigente en cada momento, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2002, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

1.º La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2.º Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. A tales efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que, al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

3.º La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 75% y el 90% durante el 1.º y 2.º años, respectivamente, del salario correspondiente a su puesto de trabajo.

4.º Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

En su defecto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET.

3.º. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET y su desarrollo, la utilización del contrato para la formación y el aprendizaje en este Convenio tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados

por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, estableciéndose para el primer año el 65% y para el segundo año el 80% del salario de la especialidad profesional.

En lo no previsto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET.

4.º. CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO.

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinados los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, concertados para la realización de aquellas tareas o trabajos cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta. Ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan identificados en el contrato.

5.º. CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

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 mas la prórroga no exceda de dicho plazo.

6.º. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

Solo podrán celebrarse este tipo de contratos si el tiempo de prestación es superior a 20 horas semanales u ochenta mensuales, a excepción del personal de limpieza que podrá concertarse por tiempo inferior. El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos que el personal que trabaje a tiempo completo, tales como vacaciones, licencias y percepciones salariales y no salariales establecidas en el convenio.

7.º. CONTRATO DE RELEVO.

Para promover el rejuvenecimiento de las plantillas, en el ámbito de la empresa se potenciará la reducción voluntaria de jornada y salario de los trabajadores que por edad y períodos de cotización estén en condiciones de acceder a la jubilación en los próximos años, siendo sustituidos por personas contratados bajo esta modalidad.

Art. 17. Jubilación a los 64 años.

Las partes firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible

de generar el establecimiento del sistema que perciba la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualquiera de la modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

Por otro lado, y sin perjuicio de lo anterior, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de quince años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años.

Esta gratificación, calculada de acuerdo con el salario fijado en las tablas salariales del Convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 64 años, 2 meses de salario.
- A los 63 años, 4 meses de salario.
- A los 62 años, 6 meses de salario.
- A los 61 años, 8 meses de salario.

Art. 18. Ingresos.

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, con las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente. Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado. Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Art. 19. Período de prueba.

Salvo que una norma de rango superior establezca una duración distinta indisponible por vía convencional en función de la modalidad de contratación que se trate, se establece un período de prueba que no podrá exceder de:

- Grupos profesionales 1 y 2 = 6 meses.
- Grupos profesionales 3 y 4 = 3 mes.
- Grupo profesional 5 = 2 meses.
- Grupos profesionales 6 y 7 = 1 mes.

Art. 20. Escalafones.

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberán especificarse:

- a) Nombre y apellidos.

- b) Fecha de ingreso en la empresa.

- c) Grupo profesional al que pertenece el trabajador.

- d) Fecha de alta en el grupo profesional (categoría profesional).

- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo Profesional (categoría profesional). En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingresos a la empresa y si esta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación el plazo de 15 días.

Art. 21. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.

- b) Conocimiento del puesto de trabajo.

- c) Historial profesional.

- d) Haber desempeñado función de superior grupo profesional.

- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

- f) La permanencia en el grupo profesional.

- g) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Art. 22. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1 y 2 = 2 meses.

- Grupos profesionales 3 y 4 = 1 mes.

- Grupos profesionales 5, 6 y 7 = 15 días.

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. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a

liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Art. 23. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan en este Convenio, según Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal vigente.

1) La clasificación profesional se efectuará fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2) La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

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

Todos los trabajadores afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Art. 24. Estructura de los grupos profesionales.

Las categorías que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- **Técnicos:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- **Empleados:** Es el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- **Operarios:** Es el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado. Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de empresa o de la valoración de todos o alguno de los factores.

A) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D) Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo y número de personas sobre las que ejerce el mando.

F) Complejidad: Factor para cuya valoración se estará en función del mayor o menor número, así como

del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Las empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el presente acuerdo, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional. En el supuesto de que se produjeran discrepancias, ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio Provincial para que este dirima por la vía de la mediación o arbitraje, en su caso, las diferencias habidas. De solicitarlo una de las partes, el informe de la Comisión Mixta tendrá el carácter de dictamen no vinculante.

Art. 25. Clasificación profesional.

Grupo profesional 1.

Criterios generales: Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistema (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros.
- Licenciados.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía de iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de pro-

cesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en un mismo área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente, podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados superiores de entrada".

Normalmente, comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, en n.º 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores de entrada.
- ATS.
- Arquitectos técnicos (aparejadores).
- Ingenieros técnicos (peritos).
- Graduados sociales.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico, consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de ILT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: Son aquellos, trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes de áreas y servicios.

Empleados:

- Jefes de áreas y servicios.

Operarios:

- Contramaestre.
- Jefe de taller (form. cualificada).
- Maestro industrial.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

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

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.ºs 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1.^a.
- Técnicos administrativos.
- Técnico laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial (gran empresa).

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.ºs 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Cajero.
- Delineante de 2.^a.
- Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a.
- Viajante.

Operarios:

- Chofer de camión.
- Jefe o encargado (pequeño taller).
- Jefes de grupo y Capataces.
- Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a.

- Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a.
- Personal de diques y buques.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación y operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, a los efectos de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en parte o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción referentes a temperaturas, humedades, aleaciones,

duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos, según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que, ocasionalmente, pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.ºs 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Camarero.
- Cocinero.
- Conserje.
- Dependiente.
- Listero.
- Operador de ordenador.
- Pesador-basculero.
- Telefonista.

Operarios:

- Chofer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.^a.
- Profesional siderúrgico de 3.^a.

Las categorías que exigen título o autorización (guardas jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonistas y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

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

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado y otros análogos, utilizando soportes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional 7.

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.ºs 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

– Ordenanza.

– Portero.

Operarios:

– Peón.

– Aprendiz.

– Contratado para la formación.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

1. Titulados superiores de entrada: Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que, independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.), no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

2. Categoría personal de diques y muelles: El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el grupo profesional 5 de la actual clasificación profesional.

Art. 26. Modo de encuadramiento de la clasificación profesional. Las categorías profesionales existentes en el Convenio Colectivo anterior de actividades siderometalúrgicas, han sido encuadradas en los distintos grupos profesionales definidos en el artículo anterior y equiparadas a las especialidades profesionales que se definen en los mismos.

Durante la vigencia del presente Convenio, todas las dudas de encuadramiento de las especialidades profesionales existentes al momento de entrada en vigor del mismo, deberán ser resueltas por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Art. 27. Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional. En la gestión del proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se crean en el presente Convenio, se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes del Convenio.

La necesidad de esta participación viene dada, por una parte, por las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura profesional y, por otra parte, por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de la nueva clasificación, todo ello, tendente a facilitar, a través de la negociación, la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite esta nueva estructuración.

Para hacer efectiva dicha participación es necesaria la colaboración mutua de las partes firmantes del presente Convenio, fundamentalmente en el ámbito provincial. En cualquier caso, el trabajador o trabajadores afectados son los que tendrán que aceptar o no su nueva clasificación procediendo, de no hallarse de acuerdo, a la reclamación individual por la vía jurisdiccional, sin que se pueda imponer que se haga dejación de este derecho.

Se establece el siguiente modo de operar:

1.º Las empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el párrafo anterior, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional.

2.º En el supuesto de que se produjeran discrepancias, ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio provincial para que este dirima por la vía de la mediación o arbitraje, en su caso, las diferencias habidas. De solicitarlo una de las partes, el informe de la Comisión Mixta tendrá el carácter de dictamen no vinculante.

Art. 28. Garantía individual.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puesto inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de los trabajadores que

desempeñen la tarea o tareas que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Art. 29. Jornada.

La duración máxima de la jornada laboral durante la totalidad de la vigencia del presente convenio será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales y festivos, se fijaran en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

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

El tiempo de descanso "bocadillo" no será considerado tiempo de trabajo efectivo. Los convenios que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con "bocadillo" considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

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

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

Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET.

Art. 30. Jornadas especiales.

En las empresas de tendido de montaje que monten o instalen sus productos fabricados o comercializados, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

Art. 31. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador,

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece: Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, este no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en ámbitos inferiores y, en su defecto, los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los 3 últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contin-

gencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses, a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 32. Licencias retribuidas.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al respecto a provincia distinta de la del lugar de trabajo, con exclusión de la provincia de Madrid, en caso de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave, hospitalización o de fallecimiento de cónyuges, hijo, hijo político, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.

c) Un día natural, ampliable hasta dos días naturales, en el supuesto que necesite realizar un desplazamiento de más de 150 km, en caso de matrimonio de hijos o hermanos y hermanos políticos.

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

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

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en las disposiciones legales vigentes.

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

Art. 33. Licencias sin sueldos.

Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencias sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Art. 34. Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su grupo profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

C) Excedencia para atención a familiares necesitados de cuidados: Si el trabajador lo solicita, este

tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El primer año de dicha excedencia computará al trabajador a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia tendrá el trabajador derecho a reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada.

D) Excedencia para atención de cuidados de hijos menores de seis años: Si existe acuerdo entre empresario y trabajador, este tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de hijos menores de seis años. El primer año de dicha excedencia computará al trabajador a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia tendrá el trabajador derecho a reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada.

Art. 35. Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, 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 suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar, preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impi-

da la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor las de reparación de averías y actividades de mantenimiento que supongan interrupción de la producción o funcionamiento anormal de la industria o instalación sobre la que se actúe.

CAPÍTULO VI

Política salarial

Art. 36. Definición del salario.

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

Art. 37. Incremento salarial. Modificación.

Años 2011 y 2012, se mantienen las tablas salariales vigentes del 2010.

Año 2013: Desde el 01/01/2013, se incrementarán los salarios en un 0,75% sobre las tablas actuales del 2010 en todos los conceptos económicos salariales y no salariales, a excepción de las dietas fijadas en el artículo 54 de este Convenio.

Para los años 2014 y 2015, el aumento de los salarios pactados se ajustará al ritmo de la actividad económica española, y estos podrán verse aumentados en base al anterior artículo según los siguientes criterios:

Año 2014: La revisión salarial será el resultado de aplicar el 50% del PIB del ejercicio 2013 en todos los conceptos económicos salariales y no salariales, a excepción de las dietas fijadas en el artículo 54 de este Convenio.

Año 2015: La revisión salarial será el resultado de aplicar el 50% del PIB del ejercicio 2014 en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales a excepción de las dietas fijadas del artículo 54 de este Convenio.

Art. 38. Cláusula de incremento salarial mínimo.

Ante la posibilidad de que el PIB del 2013 y 2014 sea inferior al 1% o negativo en ambos casos se garantizará para los años 2014 y 2015 un incremento

salarial mínimo del 0,5% anual en todos los conceptos económicos salariales y no salariales, a excepción de las dietas fijadas del artículo 54 de este Convenio.

Art. 39. Contenido mínimo.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas y, asimismo, se devengarán por el trabajo cuando este sea prestado a rendimiento mínimo exigible y en la jornada pactada en este Convenio.

Art. 40. Componentes del salario.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Dichos complementos podrán ser personales (antigüedad, etc.), de vencimiento periódico superior al mes como son las gratificaciones extraordinarias.

La retribución Convenio estará constituida por el salario mínimo base más el plus de cantidad y/o calidad.

Los complementos de puestos de trabajo por razón de las características del mismo, así como por la calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, etc.), se considerarán complementos no consolidables en el salario del trabajador.

Art. 41. Salario base.

Es el que establece la tabla de retribuciones brutas del Convenio que se determina en el cuadro anexo I.

COMPLEMENTOS AL SALARIO BASE

Complementos personales.

Art. 42. Antigüedad.

A los salarios de la primera columna de este Convenio se adicionarán, en su caso, los complementos de antigüedad.

El cálculo de la antigüedad se hará de la siguiente forma:

Trabajadores que a fecha de publicación estén cobrando o hayan generado antigüedad se les aplicará de la manera siguiente:

Con más de dos años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá un bienio equivalente al 2% del salario de la columna primera de este Convenio. Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio. Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y, por tanto, abonarse, el equivalente a 3 quinquenios.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que a la fecha de la firma

del convenio de 1995 tuviesen consolidadas cantidades superiores en concepto de antigüedad, conservarán el derecho a percibir las referidas cantidades consolidadas. La cantidad consolidada nunca será inferior al equivalente de tres quinquenios en el valor que tengan en cada momento.

La fecha de inicio de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, con independencia de la categoría que tuviera.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el tiempo servido como aspirante, pinche, aprendiz o botones, sólo empezará a computarse a partir del 1 de mayo de 1978, no formando parte de este cómputo, en ningún caso, el tiempo servido con anterioridad.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del convenio no estén cobrando ni hayan generado antigüedad, se les aplicará de la manera siguiente:

Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio. Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y, por tanto, abonarse, el equivalente a 2 quinquenios.

Art. 43. Complemento de vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a cobrar dos gratificaciones extraordinarias al año, consistente cada una de ellas en 30 días de retribución convenio, más antigüedad, más el complemento por carencia de incentivo y 58,89 euros. El importe de la primera se hará efectivo en la primera decena del mes de julio, la segunda el día 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación en proporción al tiempo de servicio y durante el mismo y para cálculo de fracción de semana o mes se computará como unidad completa. El trabajador que cese en el semestre se le hará efectiva la parte proporcional de gratificación que pudiera corresponderle en el momento de realizar la liquidación de sus haberes. El pago de la gratificación se hará de acuerdo con el sueldo "retribución convenio", más antigüedad, vigente en el momento del cese en la empresa.

Complementos de puesto de trabajo.

Art. 44. Complemento de cantidad o calidad.

Es el que establece la tabla de retribuciones brutas del Convenio que se determina en el cuadro anexo I.

Art. 45. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido aten-

diendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario de la primera columna de este convenio.

Art. 46. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La cuantía de estos complementos se calculará por el salario de la primera columna de este Convenio, más antigüedad. La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo de la industria, el 20% pasará a ser del 25%, si concurren dos circunstancias de las señaladas, y el 30%, si fuesen tres.

Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo a valoración de tareas y, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentos de efectuar el pago de estos complementos.

Art. 47. Domingos y festivos.

Los domingos y festivos se abonarán con el salario "retribución convenio", más antigüedad.

Art. 48. Compensación domingo o festivo.

Los trabajadores que presten sus servicios en empresas exceptuadas de realizar el descanso dominical o festivo cobrarán (cuando realicen funciones estos días), la retribución convenio más un complemento de 9,57 euros o 9,86 euros, según se trate de domingo o festivo. En cuanto al descanso compensatorio, se estará a lo establecido en las disposiciones de general observancia.

Art. 49. Complemento de interinidad o eventualidad en el trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos los trabajadores interinos o eventuales que tengan a su servicio un complemento denominado de interinidad o eventualidad, consistente en un 20% del salario de la primera columna de este Convenio. Dichos trabajadores interinos o eventuales no tendrán derecho a indemnización alguna a su cese en la empresa, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Art. 50. Complemento de jefe de equipo.

Los trabajadores que desempeñen el cargo de Jefe de Equipo percibirán un incremento consistente en el 20% respecto al salario de la primera columna de este Convenio.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo.**Art. 51. Complemento por carencia de incentivo.**

Todo personal obrero, excepto aprendices o pinches, que no trabajen con sistema de incentivo, bien sea a la producción, bien sea la valoración de métodos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además de la retribución Convenio, la cantidad titulada "por carencia de incentivo", para todas las especialidades profesionales, de 1,29 euros en el año 2013.

Art. 52. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas según la siguiente fórmula:

Salario de tabla anual del Convenio según categoría + 40%

Jornada anual

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

Complementos no salariales**Art. 53. Indemnizaciones o suplidos. Plus de transporte.**

Todos los trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional, percibirán 58,89 euros mensuales en el año 2013, en concepto de plus de transporte y desgaste de herramientas. Dicha cantidad, que se percibirá durante el período de vacaciones, será proporcional al tiempo de trabajo durante el mes a que corresponde su devengo.

Art. 54. Salida, viajes y dietas.

Los trabajadores que, por necesidad y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determina en el Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete de primera clase a todos los grupos profesionales, además del alojamiento.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en los locales pertenecientes a la misma empresa en que no se presten servicios habituales si no están situados a distancia que exceda de 5 km de la localidad donde está enclavada la empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar habitualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Se establece que, tanto la media dieta como la dieta completa de aquellos trabajadores que presten servicios en empresas cuya actividad se ejecute habitualmente fuera del centro de trabajo, entre las que se encuentran las de montaje de sus productos fabricados o comercializados, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, serán compensadas de la siguiente forma:

Años 2013, 2014 y 2015 en 10,50 euros, la media dieta, y en 29 euros, la dieta completa.

En los supuestos de trabajadores que, por su actividad o categoría profesional, solo excepcionalmente tengan que prestar servicios fuera del centro de trabajo, el valor de la media dieta y dieta completa será compensada de la siguiente forma:

Años 2013, 2014, y 2015 en 15,00 euros, la media dieta, y en 34,30 euros, la dieta completa.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los tiempos trabajados sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

Art. 55. Pago de nóminas.

Las empresas abonarán los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal, si bien el trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90%.

Las empresas o los trabajadores, a través de sus representantes, podrán optar por la implantación del sistema de cobro mediante entidades de crédito de ahorro.

**CAPÍTULO VII
Mejoras sociales****Art. 56. Incapacidad laboral transitoria.**

1.º) En los supuestos de baja de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementarán las bonificaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

2.º) En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas complementarán

las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y la base de cotización del mes anterior a la baja y a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial en base a los siguientes porcentajes y periodos:

A) Del 1.^{er} al 3.^{er} día de la baja, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento consistente en el 30% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

B) Del 4.º al 20.º día de la baja, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento consistente en el 20% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

C) A partir del 21.º día de la baja, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento consistente en el 25% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Las empresas quedan facultadas para nombrar, particularmente, un facultativo para revisión del proceso del enfermo.

Art. 57. Seguro de muerte e invalidez.

En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador una indemnización de 20.150 euros. En el caso de que se le declare afecto a un trabajador de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador una indemnización de 25.188 euros.

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

En 2014 y 2015 se incrementarán estas cantidades en el mismo porcentaje de las tablas.

CAPÍTULO VIII

Movilidad

Art. 58. Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas y suplidos.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje que monten o instalen sus productos fabricados o comercializados, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, para el personal contratado específicamente a estos efectos, en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter de transitorio, móvil o

itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de la obra o trabajo.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 7 días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre 15 días y 6 meses, el preaviso será de 4 días.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación, cuando el trabajador haya pactado con su empleador y este haya abonado el desplazamiento con él de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días, por cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Art. 59. Trabajadores en el extranjero.

1. Los desplazamientos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresa española en el extranjero, se regirán con carácter general, por este artículo, sin perjuicio de las normas de orden público que les sean de aplicación en el país de destino.

2. Los trabajadores a los que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les corresponderían de continuar trabajando en territorio español, sometiéndose a la jurisdicción de los tribunales españoles respecto a las controversias en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo en el exterior.

3. Como mínimo, se aplicarán a estos trabajadores las condiciones siguientes:

a) Se considerará su jornada laboral la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación en España con un recargo del 75%.

Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) A efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá en base a las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.

c) Las condiciones de higiene y seguridad vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero, salvo que las características del lugar de trabajo no lo permitan.

d) El alojamiento deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, siempre que las características del lugar de trabajo lo permitan.

e) En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho.

Igualmente, serán de abono las cantidades pactadas como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

Si transcurrido un período de 30 días el trabajador permanece en situación de ILT, la empresa podrá repatriar al trabajador o antes si, mediante dictamen médico, se previera que la curación excederá de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que legalmente le correspondan.

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aun transcurridos 30 días desde el comienzo del ILT, cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate.

Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de ILT, continuará recibiendo el tratamiento previsto en el párrafo primero del presente apartado.

f) Si se hubiera pactado un plus de permanencia en el extranjero para ser abonado en España a la finalización del trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional de la cuantía establecida si regresa a España por causa de enfermedad, accidente u otra no imputable al trabajador.

Si el trabajador abandonara voluntariamente el trabajo, se estará a lo pactado en contrato.

g) Los trabajadores tendrán derecho a realizar, como mínimo, un viaje de vacaciones a España por cada año de trabajo en el extranjero, siendo los gastos de transporte a cargo de la empresa.

Art. 60. Trabajo en distinto grupo profesional.

La empresa, por razones organizativas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos o tareas en un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficientes y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la retribución, en tanto se desempeñe trabajo en grupo superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de grupo pro-

fesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de 2 meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo de origen. Las empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

Art. 61. Por disminución de la capacidad física.

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador, se procurará que esta se produzca dentro del grupo profesional a que el trabajador pertenezca y, si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

Art. 62. Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

– Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.

– Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, este deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO IX

Código de Conducta Laboral

Art. 63. Objetivos

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el acuerdo laboral para la industria del metal vigente.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa,

así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 64. Graduación de faltas.

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

Art. 65. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y la diligencia debida.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

j) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

k) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

Art. 66. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.

b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de las mismas, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 67. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en el periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un traba-

jador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

ñ) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

o) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

Art. 68. Régimen de sanciones.

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Art. 69. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

– Despido.

Art. 70. Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Art. 71. Salud laboral.

Las empresas afectadas por el presente Convenio desarrollarán las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, los Delegados de Prevención de cada empresa dispondrán del tiempo necesario para obtener la capacidad correspondiente al programa formativo de nivel básico regulado en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Esta formación podrá realizarse a través de los planes de formación continua que realizan las asociaciones empresariales y los sindicatos más representativos.

Una vez elaborada la evaluación de riesgos de cada empresa, se elaborará un estudio de los riesgos provinciales.

Las empresas que opten por una organización de recursos para las actividades preventivas, conforme a lo previsto en los arts. 10 b) y c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, no podrán designar para ese Servicio de Prevención a ninguno de los Delegados de Prevención.

Ambas partes reactivarán la Comisión Paritaria creada en convenios anteriores que de denominará Comisión de Salud Laboral y cuya misión será la de solicitar datos a las empresas para hacer el segui-

miento y estudio del cumplimiento de la Ley de Riesgos Laborales.

Dicha Comisión estará formada por un máximo de cuatro personas por cada una de las representaciones (social y empresarial) y deberá reunirse, al menos, una vez por trimestre y siempre que lo solicite una de las partes. En estas reuniones se tratarán las posibles denuncias que puedan existir por posibles infracciones cometidas, tanto por los empresarios como por los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.

De todas las reuniones de esta comisión se levantará la correspondiente acta.

Art. 72. Prendas de trabajo.

Las empresas proporcionarán cada año a sus productores prendas de trabajo consistente, en monos, petos, pantalón, chaquetilla, batas, etc. Cuando la excepcionalidad del trabajo requiera la utilización de prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La distinción de la ropa de trabajo por sexos se ha realizado atendiendo a las características del trabajo realizado, así como a criterios objetivos y razonables. En ningún caso, la distinción de la ropa de trabajo se ha efectuado atendiendo a criterios por razón de sexo.

Art. 73.

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de las empresas reconocerán una vez al año a todos los operarios de las mismas. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos no será retribuido.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Art. 74.

Se constituye una Comisión Paritaria del sector afectado por el presente Convenio en la provincia de Guadalajara, que tendrá como funciones:

A) Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo nacional y sectorial de formación continua.

B) Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Guadalajara.

C) Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de formación continua en los cuales participen las empresas afectadas por este Convenio.

D) Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores afectados por el Convenio en la provincia de Guadalajara.

La Comisión Paritaria se reunirá, de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO XII

Política de género

Art. 75.

1.º Medidas para promover la igualdad de trato.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2.º Inclusión de criterios de conciliación.

Planes de igualdad.

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

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en re-

lación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto.

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

Contenido.

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

Diagnóstico de situación.

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

Objetivos de los planes de igualdad.

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

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

Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los planes de igualdad.

Comisión paritaria.

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

Esta Comisión, que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones, se

reunirá a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, dos veces al año.

3.ª Medidas para prevenir el acoso.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conciliación de la vida familiar. El tiempo de lactancia podrá acumularse para tomarlo seguido de

la licencia por maternidad, de forma que la media hora de reducción de jornada que corresponda se multiplique por los días a que se tendría derecho al referido permiso de lactancia.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Art. 76. Derechos sindicales

Las partes firmantes del Convenio de Actividades Siderometalúrgicas que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales.

a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales del metal manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de estos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria e inaplicación del convenio

Art. 77. Creación.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Art. 78. Composición.

La Comisión Mixta estará compuesta, de forma paritaria, por 6 representantes de los sindicatos firmantes y 2 representantes de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos y 2 representantes de la Asociación Provincial de Instaladores de Guadalajara, 2 representantes de la Asociación de Empresas Singulares, quienes, de entre ellos, designarán secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 79. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios.

Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días, y en el segundo supuesto, el plazo será de 7 días.

Para proceder a convocar la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán, inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

Art. 80. Funciones.

1) Interpretación del Convenio.

2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3) Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

4) Conocer de las cuestiones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del presente Convenio Colectivo.

En la primera reunión de la Comisión Mixta, esta deberá determinar su sistema de funcionamiento, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Art. 81. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en todos sus términos al ASEC de Castilla-La Mancha.

Art. 82. Inaplicación del Convenio.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC y, si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las

discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días, a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Aquellas empresas que tengan pactos o convenios en los que hayan tomado como referencia o norma sustitutiva de este Convenio, transitoriamente, y hasta tanto no adopten acuerdos posteriores al presente Convenio, quedarán afectados en la forma que anteriormente lo estuvieran al actual Convenio.

Segunda.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

ANEXO I

Actividades económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAE).

(Modificado según Acuerdo 28-3-11, BOE 15-4-11.)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*.

* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

24.31 Estirado en frío.

24.32 Laminación en frío.

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.

24.34 Trefilado en frío.

24.41 Producción de metales preciosos.

24.42 Producción de aluminio.

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.

24.44 Producción de cobre.

24.45 Producción de otros metales no férreos.

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.

24.51 Fundición de hierro.

24.52 Fundición de acero.

24.53 Fundición de metales ligeros.

24.54 Fundición de otros metales no férreos.

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

25.12 Fabricación de carpintería metálica.

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.

25.40 Fabricación de armas y municiones.

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cutbertería.

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.

25.73 Fabricación de herramientas.

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos.

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.

26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.

26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.

26.52 Fabricación de relojes.

26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.

26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.

26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*.

* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".

27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.

27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.

- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos.
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor.
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
- 30.91 Fabricación de motocicletas.
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 31.03 Fabricación de colchones.
- 31.09 Fabricación de otros muebles*.
* "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que estos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas.
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*.
* Aquellos productos que sean de metal.
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 33.11 Reparación de productos metálicos.
- 33.12 Reparación de maquinaria.
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos.

- | | |
|---|--|
| <p>33.15 Reparación y mantenimiento naval.</p> <p>33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.</p> <p>33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.</p> <p>33.19 Reparación de otros equipos.</p> <p>33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.</p> <p>38.12 Recogida de residuos peligrosos*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.</p> <p>38.31 Separación y clasificación de materiales.</p> <p>38.32 Valorización de materiales ya clasificados.</p> <p>42.11 Construcción de carreteras y autopistas*.
* "La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles", si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.</p> <p>42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*.
* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios lo realiza la empresa que los fabrica.</p> <p>42.13 Construcción de puentes y túneles*.
* "La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.</p> <p>42.21 Construcción de redes para fluidos*.
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.</p> <p>42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*.
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.</p> <p>42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *.
* Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."</p> <p>43.21 Instalaciones eléctricas.</p> <p>43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.</p> <p>43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.</p> <p>43.32 Instalación de carpintería*.
* Solamente la instalación de carpintería metálica.</p> <p>43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.</p> <p>45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*.</p> | <p>* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.</p> <p>45.19 Venta de otros vehículos de motor*.
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.</p> <p>45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.</p> <p>45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.</p> <p>61.10 Telecomunicaciones por cable*.
* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".</p> <p>62.03 Gestión de recursos informáticos*.
* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.</p> <p>62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*.
* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.</p> <p>71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.</p> <p>71.20 Ensayos y análisis técnicos.</p> <p>80.20 Servicios de sistemas de seguridad.</p> <p>81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.</p> <p>81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*.
* Solamente la limpieza industrial.</p> <p>93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*.
* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.</p> <p>95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.</p> <p>95.12 Reparación de equipos de comunicación.</p> <p>95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.</p> <p>95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.</p> <p>95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje.</p> <p>95.25 Reparación de relojes y joyería.</p> <p>95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.</p> |
|---|--|

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE ACTIVIDADES SIDEROMETALÚRGICAS DE LA
PROVINCIA DE GUADALAJARA AÑO 2013**

ESPECIALIDADES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CANT./ CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN AÑO	IMPORTE HORAS EXTRAS
Grupo 1					
TÉCNICOS:					
Analista de Sistemas (Tit. Superior)	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Arquitectos	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Directores de Áreas y Servicios	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Ingenieros	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Licenciados	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Grupo 2					
TÉCNICOS:					
Titulados Superiores de entrada	832,60 €	1.046,32 €	1.878,92 €	27.469,83 €	21,75 €
A.T.S.	768,38 €	1.022,96 €	1.791,34 €	26.243,77 €	20,78 €
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	832,60 €	1.046,32 €	1.878,92 €	27.469,83 €	21,75 €
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	819,73 €	985,48 €	1.805,21 €	26.438,02 €	20,94 €
Graduados Sociales	800,06 €	1.003,05 €	1.803,11 €	26.408,61 €	20,91 €
Ingenieros Técnicos (Peritos)	832,60 €	1.046,32 €	1.878,92 €	27.469,83 €	21,75 €
Grupo 3					
TÉCNICOS:					
Analista Programador	792,94 €	805,16 €	1.598,09 €	23.538,30 €	18,64 €
Delineante Proyectista	792,91 €	805,16 €	1.598,08 €	23.538,15 €	18,64 €
Dibujante Proyectista	792,91 €	805,16 €	1.598,08 €	23.538,15 €	18,64 €
Jefes de Áreas y Servicios	792,91 €	805,16 €	1.598,08 €	23.538,15 €	18,64 €
EMPLEADOS:					
Jefes de Áreas y Servicios	789,50 €	634,81 €	1.424,31 €	21.105,30 €	16,71 €
OPERARIOS:					
Contramaestre	776,56 €	541,31 €	1.317,88 €	19.615,30 €	15,53 €
Jefes de taller (For. Cualificada)	800,11 €	798,01 €	1.598,11 €	23.538,59 €	18,64 €
Maestro Industrial	785,12 €	604,43 €	1.389,54 €	20.618,58 €	16,33 €
Grupo 4					
TÉCNICOS:					
EMPLEADOS:					
Delineante de 1. ^a	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Técnicos Administrativos	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Técnicos de Laboratorio	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Técnicos de Organización de 1. ^a	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Técnicos de Organización de 2. ^a	762,73 €	393,41 €	1.156,14 €	17.350,96 €	13,74 €

ESPECIALIDADES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CANT./ CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN AÑO	IMPORTE HORAS EXTRAS
OPERARIOS:					
Encargados	761,10 €	538,72 €	1.299,83 €	19.362,67 €	15,33 €
Profesional de Oficio Especial (gran empr.)	761,10 €	538,72 €	1.299,83 €	19.362,67 €	15,33 €
Grupo 5					
TÉCNICOS:					
EMPLEADOS:					
Cajero	789,50 €	571,91 €	1.361,40 €	20.224,65 €	16,01 €
Delineante de 2. ^a	762,73 €	393,43 €	1.156,16 €	17.351,25 €	13,74 €
Oficiales Administrativos de 1. ^a	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Oficiales Administrativos de 2. ^a	762,72 €	393,41 €	1.156,12 €	17.350,66 €	13,74 €
Viajante	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Vendedor	762,73 €	393,41 €	1.156,14 €	17.350,96 €	13,74 €
Analista de 1. ^a	769,86 €	445,06 €	1.214,92 €	18.173,97 €	14,39 €
Analista de 2. ^a	756,52 €	348,28 €	1.104,80 €	16.632,20 €	13,17 €
OPERARIOS:					
Chófer de camión	757,42 €	452,31 €	1.209,73 €	18.101,18 €	14,33 €
Jefe o Encargado (pequeño taller)	761,10 €	538,72 €	1.299,84 €	19.362,82 €	15,33 €
Jefes de Grupo y Capataces	761,10 €	538,71 €	1.299,82 €	19.362,53 €	15,33 €
Profesional de Oficio de 1. ^a	25,24 €	9,89 €	35,13 €	16.096,61 €	12,75 €
Profesional de Oficio de 2. ^a	25,08 €	9,15 €	34,23 €	15.712,72 €	12,44 €
Profesional Siderúrgico de 1. ^a	24,93 €	9,53 €	34,46 €	15.810,93 €	12,52 €
Profesional Siderúrgico de 2. ^a	24,77 €	9,20 €	33,97 €	15.601,13 €	12,35 €
Grupo 6					
TÉCNICOS:					
EMPLEADOS:					
Almacenero	749,11 €	354,34 €	1.103,44 €	16.613,23 €	13,16 €
Auxiliares en general	747,05 €	250,20 €	997,24 €	15.126,32 €	11,98 €
Camarero	751,00 €	352,53 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,16 €
Cocinero	751,00 €	352,53 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,16 €
Conserje	751,65 €	239,98 €	991,63 €	15.047,80 €	11,92 €
Dependiente	741,54 €	361,98 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,96 €
Listero	751,00 €	352,53 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,96 €
Operador de Ordenador	751,00 €	352,53 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,16 €
Pesador-Basculero	745,01 €	186,98 €	931,99 €	14.212,88 €	11,25 €
Telefonista	741,54 €	192,71 €	934,25 €	14.244,49 €	11,28 €
OPERARIOS:					
Chófer de turismo	755,45 €	348,61 €	1.104,05 €	16.621,76 €	13,16 €
Conductor de máquina	755,45 €	368,92 €	1.124,37 €	16.906,15 €	13,39 €
Especialista	24,88 €	8,37 €	33,25 €	15.297,58 €	12,11 €
Profesional de Oficio de 3. ^a	25,03 €	8,74 €	33,77 €	15.516,31 €	12,29 €

ESPECIALIDADES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CANT./ CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN AÑO	IMPORTE HORAS EXTRAS
Profesional Siderúrgico de 3. ^a	24,70 €	8,68 €	33,37 €	15.346,69 €	12,15 €
Grupo 7					
TÉCNICOS:					
EMPLEADOS:					
Ordenanza	741,50 €	250,20 €	991,70 €	15.048,83 €	11,92 €
Portero	741,50 €	250,20 €	991,70 €	15.048,83 €	11,92 €
OPERARIOS:					
Peón	24,70 €	7,96 €	32,66 €	15.047,61 €	11,92 €
Aprendiz					
Contratados para la formación					
Personal de limpieza €/hora	4,61 €	2,89 €	7,50 €		
DIETAS:					
MEDIA	10,50 €	15,00 €			
COMPLETA	29,00 €	34,30 €			
DOMINGOS	9,57 €				
FESTIVOS	9,86 €				
COMPLET. DE CARENCIA	1,29 €				
PLUS DE TRANSPORTE	58,89 €				

- Todos los importes son cantidades brutas a percibir por el trabajador, bien mensuales, bien diarias dependiendo de la categoría.
- Los salarios brutos anuales de cada categoría están calculados con la retribución convenio más plus de transportes más carencia de incentivo. Aquellos trabajadores sujetos a otro incentivo se aplicara el artículo 51.

4605

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

BASES REGULADORAS DE LAS AYUDAS PARA COMPATIBILIZAR LA ACTIVIDAD GANADERA CON LA EXISTENCIA DE POBLACIONES DE LOBOS EN EL TERRITORIO NOROESTE DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA DURANTE EL AÑO 2013

La Junta de Gobierno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el 2 de octubre de 2013, acordó la aprobación de las bases reguladoras de las ayudas para compatibilizar la ac-

tividad ganadera con la existencia de poblaciones de lobos en el territorio noroeste de la provincia de Guadalajara, durante el año 2013.

BASES

1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

El objeto de la presente convocatoria es la concesión de ayuda económica para resarcir el lucro cesante a los ganaderos de la zona noroeste de la provincia cuyos animales de producción hayan sufrido ataques por lobos o cuyas poblaciones se han asentado en ese territorio, favoreciendo así el mantenimiento y consolidación de la biodiversidad y de la estructura ganadera de los municipios, entidades locales menores y pedanías de la zona y contribuyendo a la estabilización de la demografía y al mantenimiento del empleo en el mundo rural.

2.- BENEFICIARIOS.

1. Podrán ser beneficiarios de estas ayudas los titulares de explotaciones ganaderas de animales de las especies bovina, ovina y caprina, ubicadas dentro del ámbito territorial de la zona noroeste de la provincia de Guadalajara.
2. Los beneficiarios podrán ser personas físicas, jurídicas u otras entidades sin personalidad

jurídica, estas últimas de conformidad con los condicionantes fijados en el artículo 11.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

3.- REQUISITOS.

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Notificar a los Servicios Periféricos de la Consejería de Agricultura el siniestro que pueda ser atribuido a lobos, ateniéndose a la Orden de 13/06/2008 de la Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Rural, por la que se regulan y convocan las ayudas para prevenir y paliar los daños producidos en Castilla-La Mancha por el lobo ibérico (*canis lupus signatus*).
2. Presentar en cualquier registro de la Diputación Provincial y oficina de correos, o por cualquier otro medio de los establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, fotocopia compulsada del Acta emitida por la Consejería de Agricultura del siniestro producido sobre daños a la ganadería, en sustitución del Anexo IV de la Orden 13/06/2008. La Diputación Provincial podrá igualmente proceder a la verificación de los daños a través de su propio personal.
3. Hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, con la Diputación Provincial, así como cumplir el resto de los requisitos previstos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
4. Aportar documento acreditado por la Consejería de Agricultura en el que se exprese, oficial y tácitamente, que los daños del siniestro probado han sido reconocidos como responsabilidad patrimonial de la Consejería de Agricultura.

4.- CUANTÍA DE LAS AYUDAS.

Los importes por siniestro y daños indirectos ocasionados por lobos serán los correspondientes al lucro cesante; este hace referencia al lucro, dinero, ganancia o a la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o daño que se le ha causado.

Para que se pueda conceder la ayuda por lucro cesante, se exigen dos requisitos:

- Que el lucro cesante exista y pueda ser probado, junto con su relación directa con el daño causado. (Acta emitida por la Consejería de Agricultura en sustitución al Anexo IV de la Orden 13/06/2008, así como documento acreditativo por el que, oficial y tácitamente, los daños probados hayan sido reconocidos como responsabilidad patrimonial de la Consejería de Agricultura).

- Que pueda ser determinada económicamente la cuantía que se deja de percibir.

Por lo tanto, aún teniendo en cuenta la cantidad de factores de toda índole a la que está sometida una explotación ganadera, factores que pueden perturbar los resultados previstos, se abordará un estudio económico, sencillo y limitado, que ayude, a pesar de ello, a predecir la influencia que el siniestro ocurrido puede tener en la economía futura de la explotación. Para ello, se partirá de unos índices productivos medios y de la rentabilidad de la explotación, calculada mediante el estudio detallado de las cuasi-rentas o, lo que es lo mismo, el flujo de entradas y salidas, o de cobros y pagos, que se producen en una explotación similar (TIR, Tasa Interna de Retorno). Dicho estudio se realiza a precios actuales, medios y constantes a lo largo de la vida útil de los animales, al considerar, respecto a la inflación, que todos los precios variarán uniformemente en la misma proporción.

5.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN A APORTAR.

1. La solicitud, de acuerdo con el modelo que figura en el Anexo I de esta Convocatoria, y demás documentación podrá presentarse en cualquier registro de la Diputación Provincial y oficina de correos o por cualquier otro medio de los establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
2. La documentación requerida deberá anexarse a la solicitud en el momento de su envío o autorizar a la Diputación a la consulta de los datos contenidos en los certificados, en aquellos casos en que exista esta opción.
3. Plazo de presentación: Las solicitudes, junto con la documentación exigida, deberán presentarse en el plazo de 15 días, a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la presente convocatoria.
4. Documentación a aportar:
 - a) Fotocopia compulsada por los Servicios Periféricos de la Consejería de Agricultura del Acta emitida por la Consejería de Agricultura en sustitución al Anexo IV de la Orden 13/06/2008.
 - b) Declaración del titular de la explotación de no estar incurso en ninguna de las circunstancias previstas en los puntos 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.
 - c) Sin perjuicio de lo señalado en los apartados anteriores, se exigirá, con posterioridad, el documento en el que, oficial y tácitamente, los daños probados hayan sido reconocidos como responsabilidad patrimonial de la Consejería de Agricultura, así como do-

cumentación complementaria cuando de la expresamente requerida no se desprenda la certeza del cumplimiento de lo establecido en la presente convocatoria.

Si la solicitud no reuniera los requisitos establecidos o no se aportara la totalidad de la documentación requerida, se comunicará al interesado, conforme a lo previsto en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para que, en el plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que debe ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992.

6.- CRÉDITO PRESUPUESTARIO.

Las ayudas subvencionables se financiarán con cargo a la partida 414.47900 "Promoción Mejora y Medio Ambiente" del presupuesto de gastos de la Excm. Diputación Provincial para el año 2013.

La cuantía máxima de las subvenciones asciende a la cantidad de dieciséis mil euros (16.000 €).

7.- TRAMITACIÓN DE LAS AYUDAS.

1. El procedimiento de concesión de las ayudas de esta convocatoria será el de concesión directa, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La finalidad de esta línea de ayudas es:

- a) En primer lugar, la compensación a los ganaderos por el lucro cesante, al sobrevenirle un siniestro por ataque de lobo en su explotación, durante el año 2013. Con esta ayuda, se pretende resarcir al ganadero la pérdida de rentabilidad futura que se ha producido a causa del siniestro, que no hubiera acaecido si no hubiera existido.
- b) En segundo lugar, la defensa de la biodiversidad del medio natural. Por todo ello, es necesario que la ayuda llegue a todas las explotaciones afectadas que cumplan los requisitos exigidos.
- c) Con estas ayudas se asegura también la continuidad de las explotaciones ganaderas en los núcleos de población de un territorio desfavorecido de nuestra geografía provincial, explotaciones que sufren durante los últimos años una crisis severa y que se agudiza con la presencia del lobo. Esto de-

terminará su continuidad, evitará una pérdida de la demografía rural, garantizará el desarrollo socioeconómico del medio rural y el mantenimiento de empleo en el mismo.

4. El órgano instructor de los expedientes será el Servicio de Desarrollo Rural, Agricultura y Medio Ambiente de la Diputación Provincial. Los técnicos del Servicio emitirán, en su caso, certificado acreditativo del cumplimiento de los requisitos previstos en los puntos 3.1 y 3.2 de las bases de la presente convocatoria.

8.- ÓRGANO COLEGIADO.

Estará compuesto por la Diputada-Delegada de Desarrollo Rural, Agricultura y Medio Ambiente, un técnico del Servicio y el Jefe de Servicio de Desarrollo Rural, Agricultura, Medio Ambiente, Turismo y Promoción económica y Empleo. Este Órgano emitirá informe en el que se concretará el resultado de la evaluación.

9.- ÓRGANO CONCEDENTE.

1. El Órgano competente para resolver el procedimiento de concesión de ayudas será la Junta de Gobierno de la Excm. Diputación Provincial.
2. El plazo máximo de resolución y notificación no podrá exceder de tres meses desde la remisión de la solicitud de ayuda. Si en el plazo indicado no se hubiera dictado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud, en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.
3. Las subvenciones concedidas, con indicación de los beneficiarios y cuantía de subvención, se publicará en el Boletín Provincial de Guadalajara

10.- ACREDITACIÓN DE LA INEXISTENCIA DE DEUDAS EN PERIODO EJECUTIVO.

No se podrán percibir las ayudas reguladas en la presente convocatoria con cargo a los presupuestos de gastos de la Excm. Diputación Provincial por parte de quienes tengan deudas en periodo ejecutivo de pago con la misma, salvo que estuvieran debidamente garantizadas. El Servicio de Desarrollo Rural, Agricultura y Medio Ambiente solicitará a la Intervención Provincial el certificado que acredite la inexistencia de deudas en periodo ejecutivo.

Guadalajara, 9 de octubre de 2013.– La Presidenta, Ana Guarinos López.

ANEXO I.- Solicitud de Ayudas para compatibilizar la actividad ganadera con la existencia de poblaciones de lobos en el territorio noroeste de la Provincia de Guadalajara.

1.- Datos del interesado:

NIF:

Apellidos:

Nombre/Razón Social:

Correo electrónico:

Fax:

Teléfono fijo:

Teléfono móvil:

2.- Datos de el/la representante legal:

NIF:

Apellido:

Nombre/Razón Social:

Cargo:

Correo Electrónico:

Fax:

Teléfono fijo:

Teléfono móvil:

3.- Ayuda solicitada:

Especie y Número de animales	Terneros (-8m.) ☐	Corderos/cabritos (-6m.) ☐
	Animales de más 6 meses ☐	Animales de más de 6 m. ☐ Sementales ☐

4.- Documentación que presenta:

TIPO DE DOCUMENTO	Se aporta en solicitud	Autorizo consulta
NIF del solicitante	☐	☐
NIF del representante	☐	☐
Acreditación de la representación (en su caso)	☐	
Fotocopia del Acta del siniestro emitida por consejería de Agricultura	☐	
Acreditación titular de la cuenta bancaria	☐	

En....., a..... de 2013

FIRMA

5.-En la fase del procedimiento en que sea exigible según normativa aplicable:

TIPO DE DOCUMENTO	Se aportará a la solicitud	Autorizo Consulta
Certificado de estar al corriente de pago de la Agencia tributaria	☐	☒
Certificado de estar al corriente de pago de la Seguridad Social	☐	
Certificado de reconocimiento de responsabilidad patrimonial de la Consejería de Agricultura		

6.- Declaraciones Responsables:

Concurrencia de Subvención: En relación con la actividad por la que presenta la solicitud de subvención, declara que:

No ha presentado solicitud a otras subvenciones hasta el día de la fecha ☐	Si ha presentado solicitud pero no ha obtenido subvenciones hasta el día de la fecha ☐	Si ha obtenido otras subvenciones ☐
--	--	---

☒ Si ha obtenido subvención de otro Organismo público o Entidad privada, rellenar el siguiente cuadro:

Organismo público/Entidad privada	Importe subvención Solicitada	Importe subvención concedida	Fecha solicitud o concesión (dd/mm/aaaa)

7.- Entidad Bancaria.

Entidad	Oficina	D.C.	Número de cuenta

☒ El solicitante declara bajo su responsabilidad que acepta las bases de la convocatoria por las que se regulan estas ayudas, que cumple los requisitos exigidos por las mismas y que no se halla incurso en ninguno de los supuestos recogidos en el Art. 12.2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

En....., a..... de 2013

FIRMA

Destinatario	Excma. Diputación Provincial de Guadalajara Servicio de Desarrollo Rural, Agricultura y Medio Ambiente
--------------	---

4447

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Mondéjar****ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL**

Aprobada inicialmente, en sesión celebrada por el Pleno de este Ayuntamiento el 16 de julio de 2013, la modificación de las Bases de ejecución del presupuesto para el ejercicio económico 2013, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se exponen al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

La modificación de las Bases de ejecución del presupuesto se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

En Mondéjar a 2 de octubre de 2013.— El Alcalde, José Luis Vega Pérez.

4450

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Villanueva de la Torre****ANUNCIO****BAJA DE OFICIO POR INCLUSIÓN INDEBIDA EN EL PADRÓN DE HABITANTES**

Incoado de oficio expediente para proceder a la baja en el padrón municipal de habitantes, e intentada sin éxito la práctica de la notificación a los interesados durante el procedimiento de baja de oficio en el padrón de habitantes, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, se les comunica que se ha dictado la siguiente resolución de la Alcaldía, con fecha 1 de octubre de 2013:

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Visto que con fecha 28 de agosto de 2013 se solicitó informe del Consejo de Empadronamiento en relación con el expediente de baja en el padrón de habitantes del municipio de las siguientes personas, ya que las mismas no han manifestado ni conformidad o disconformidad con dicha baja.

- Flavius Ion Todor
- Nicolae Marinel Oprisoni

- Petronela Mirela Oprisoni
- Andrei Marosan

Visto que con fecha 30 de septiembre de 2013 se ha recibido por este Ayuntamiento el informe favorable del Consejo de Empadronamiento a la baja en el padrón de habitantes por la siguientes causas: incumplimiento de los requisitos para estar inscrito en el padrón de habitantes, enumerados en el art. 54 del Real Decreto 1690/1986 de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Dar de baja de oficio a las siguientes personas por inscripción indebida.

SEGUNDO. Realizar las operaciones necesarias para mantener actualizado el Padrón, de modo que los datos contenidos en este concuerden con la realidad.

TERCERO. Notificar al interesado su baja en el padrón de habitantes de este municipio.

Contra la presente resolución que agota la vía administrativa podrá Vd. interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la notificación de la presente.

Igualmente podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la Sra. Alcaldesa en el plazo de un mes, a contar desde la recepción de la presente notificación. En este último caso no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se haya resuelto expresamente el recurso de reposición o haya sido desestimado presuntamente. Conforme a lo establecido en la Ley, la simple interposición de los recursos no suspenderá por si sola la eficacia de los actos impugnados.

La Alcaldesa, Marta Valdenebro Rodríguez.

4448

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Yélagos de Arriba****ANUNCIO**

Aprobados inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento en su sesión ordinaria de fecha 02 de octubre de 2013 el Presupuesto general, Bases de ejecución y Plantilla de personal funcionario y laboral para el ejercicio económico 2013, con arreglo a lo previsto en los arts. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Re-

fundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, y 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se exponen al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a efectos de reclamaciones y alegaciones. El expediente podrá ser consultado en la Secretaría Intervención de este Ayuntamiento.

Con la indicación de que se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

En Yélamos de Arriba a 2 de octubre 2013.— El Alcalde, Ceferino Sánchez Sedano.

4453

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Lupiana

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

El Pleno del Ayuntamiento de Lupiana, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de septiembre de 2013, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles del Ayuntamiento de Lupiana.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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 el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Lupiana, 1 de octubre de 2013.— La Alcaldesa, Blanca del Río Baños.

4455

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Sigüenza

ANUNCIO APROBACIÓN PROVISIONAL

MODIFICACIÓN DE ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES

El Pleno del Ayuntamiento de Sigüenza, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2013, acordó la aprobación provisional de la modificación de

la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, referente al artículo 12 de la misma.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de 30 días hábiles, a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Sigüenza a 1 de octubre de 2013.— El Alcalde, José Manuel Latre Rebled.

4456

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Horche

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales de 28 de noviembre de 1986, se da publicidad a la revocación del nombramiento efectuado por esta Alcaldía para el cargo y servicios que se citan:

CONCEJAL DELEGADO

- Antonio Miguel Pérez, Hacienda, Turismo, Comunicación y Personal, nombrado por Decreto de Alcaldía de fecha 16 de junio de 2011, habiéndose dado publicidad al mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 24 de junio de 2011.

Las competencias revocadas serán asumidas por la Alcaldía, a partir del día 1 de octubre de 2013.

Horche, 1 de octubre de 2013.— El Alcalde.

4457

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Brihuega

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

El Pleno del Ayuntamiento de Brihuega, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de junio de 2013, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público local con mercan-

cías, materiales de construcción, escombros, vallas, puntales, asnillas, andamios y otras instalaciones análogas.

Sometido a información pública el acuerdo mediante inserción de anuncio en el BOP n.º 88, de 24 de julio de 2013, no se han formulado alegaciones durante el plazo legalmente establecido, por lo que la modificación provisional deviene definitiva.

En cumplimiento de lo dispuesto en el 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, se da publicidad al contenido íntegro de la modificación definitivamente aprobada:

Artículo 7.º Tarifas.

Vallas, andamios, puntales, asnillas, mercancías, materiales de construcción y escombros: 0,60 euros/día por metro cuadrado de terreno ocupado, a partir del cuarto día.

En los casos de ocupación del suelo con materiales de construcción y escombros, cuando se trate de material abandonado y, por tanto, no tenga la naturaleza de material de reposición, se abonará 1 euro por día y metro cuadrado ocupado, cuando se rebase el periodo semanal.

Cuando las obras se interrumpiesen durante un tiempo superior a dos meses, sin causa justificada, las cuantías resultantes por aplicación de las tarifas sufrirán un recargo del 100 por 100, a partir del tercer mes, y, en caso de que una vez finalizadas las obras continúen los aprovechamientos, las cuantías serán recargadas en un 200 por 100.

En Brihuega a 2 de octubre de 2013.— La Alcaldesa, Adela de la Torre de Lope.

4458

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Brihuega

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

El Pleno del Ayuntamiento de Brihuega, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de junio de 2013, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la apertura de calcatas o zanjas en terrenos de uso público y cualquier remoción del pavimento o aceras en la vía pública.

Sometido a información pública el acuerdo mediante inserción de anuncio en el BOP n.º 88, de 24 de julio de 2013, no se han formulado alegaciones durante el plazo legalmente establecido, por lo que la modificación provisional deviene definitiva.

En cumplimiento de lo dispuesto en el 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, se da publicidad al contenido íntegro de la modificación definitivamente aprobada:

Artículo 3.º. Cuantía.

I. La cuantía de la tasa se calculará de acuerdo con los conceptos e importes establecidos en los epígrafes siguientes:

Apertura de zanjas en general:

a) Aceras pavimentadas: 1,00 €/m lineal.

b) Aceras no pavimentadas: 0,60 €/m lineal.

e) Calzada de las calles pavimentadas: 1,00 €/m lineal.

d) Calzada calles no pavimentadas: 0,60 €/m lineal.

Para la construcción de cámaras subterráneas destinadas a la instalación de servicios en la vía pública:

El importe de los derechos a percibir por cada apertura de zanja será, de 6,00 €/m³.

Para la obtención de la autorización se requerirá previo informe de los Servicios Técnicos Municipales.

En Brihuega a 2 de octubre de 2013.— La Alcaldesa, Adela de la Torre de Lope.

4459

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Brihuega

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

El Pleno del Ayuntamiento de Brihuega, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de junio de 2013, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza reguladora del uso por particulares de locales de titularidad municipal y del dominio público local.

Sometido a información pública el acuerdo mediante inserción de anuncio en el BOP n.º 88, de 24 de julio de 2013, no se han formulado alegaciones durante el plazo legalmente establecido, por lo que la modificación provisional deviene definitiva.

En cumplimiento de lo dispuesto en el 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, se da publicidad al contenido íntegro de la modificación definitivamente aprobada:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR EL USO POR PARTE DE PARTICULARES DE LOCALES DE TITULARIDAD MUNICIPAL Y DEL DOMINIO PÚBLICO LOCAL

Artículo 1.º.- Fundamento y naturaleza

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 y 57 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, el Ayuntamiento de Brihuega establece la Tasa por utilización de instalaciones o edificios municipales, que se regirán por lo establecido en esta ordenanza.

Artículo 2.º.- Objeto

Estará sujeta a la obligación de pago de la Tasa para cualquier tipo de actividad que se desarrolle, previa autorización otorgada por el Ayuntamiento de Brihuega, en las siguientes instalaciones o edificios municipales: Plaza de toros, Salón de actos municipal, Sala de exposiciones del Convento de San José, otros locales de titularidad municipal y cualesquiera otros lugares de dominio público local.

Dentro de la tarifa aplicable se incluyen gastos de limpieza, iluminación, calefacción, apertura y cierre.

Artículo 3.º.- Condiciones de la autorización

La autorización para la utilización de estos edificios, instalaciones municipales o dominio público local podrá otorgarse:

- A. Siempre y cuando no haya programación municipal coincidente en fecha y hora.
- B. Siempre que exista disponibilidad de recursos humanos para la atención de las instalaciones.
- C. El Ayuntamiento podrá modificar o rescindir las condiciones de autorización de uso, si lo considera necesario para garantizar la integridad y respeto de las instalaciones así como su entorno, o por necesidades del servicio.

Artículo 4.º.- Obligados al pago

Estarán obligados al pago de la tasa las personas físicas y jurídicas, a cuyo favor se otorguen las autorizaciones de uso de la utilización de estos edificios, instalaciones municipales o dominio público local indicados en el artículo 2.º.

Artículo 5.º.- Exenciones

a) Estarán exentos del pago de la tasa regulada en la presente ordenanza, los usos autorizados a entidades de Derecho público que ostenten la condición de Administración pública, según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Asimismo, estarán exentos de pago los actos que soliciten los partidos políticos y agrupaciones electorales en período de campaña electoral y las manifestaciones públicas previa autorización municipal.

Artículo 6.º.- Tarifas

- Salón de actos municipal: 10,00 €/hora.
- Plaza de toros: 180 €/día.
- Plaza de toros: 650,00 €/semana.
- Sala de exposiciones del Convento de San José:

- Sala pequeña: 2,50 €/hora.
- Sala de La Cúpula: 3,50 €/hora.
- Alquiler escenario: 300 euros/día.

Montaje y desmontaje de escenario (dependiendo de personal y número de horas necesarios. Se efectuará mediante liquidación adicional efectuada por el Servicio de Recaudación Municipal).

El dominio público local tendrá una tarifa mínima de 300 euros para ocupación de hasta 300 metros cuadrados. Para espacios superiores a 300 metros cuadrados, se abonarán 2 euros por cada metro adicional. En todo caso la ocupación del dominio público local requerirá previo estudio de la solicitud presentada y posterior autorización del Ayuntamiento, cuando proceda.

Artículo 7.º.- Obligación de pago

La obligación de pago nace desde el momento de efectuar la solicitud de autorización, que se efectuará mediante régimen de autoliquidación; sin perjuicio de la liquidación definitiva que corresponda.

Sólo procederá la devolución de la tasa cuando, por causas imputables al Ayuntamiento de Brihuega no se efectúe el uso previsto.

Artículo 8.º.- Gestión

Las autorizaciones deberán solicitarse al menos con diez días naturales de antelación al evento. Las solicitudes para uso de más de quince serán consideradas reservas de uso, condicionadas a la programación municipal u otras solicitudes anteriores y serán tramitadas con un mes de antelación al inicio de la actividad.

Artículo 9.º.- Responsabilidad de uso

1.- Cuando por la utilización de los edificios, estos o sus equipamientos sufrieran desperfectos o deterioro, el beneficiario de la autorización estará obligado a pagar el coste íntegro de los gastos de reparación o reconstrucción o, si fueren irreparables, a su indemnización, todo ello sin perjuicio del pago de la tasa y de la constitución, en su caso, de garantía.

Esta misma responsabilidad alcanzará al beneficiario en los casos de utilización gratuita.

2.- Dichas cantidades no podrán ser condonadas total ni parcialmente.

Disposición final

La presente Ordenanza entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, y comenzará a aplicarse a partir de su publicación definitiva, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa, de acuerdo con lo previsto en los artículos 16.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, y 107.1 y 111 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

En Brihuega a 2 de octubre de 2013.— La Alcaldesa, Adela de la Torre de Lope.

4460

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Alarilla

EDICTO

Que mediante la Resolución de Alcaldía, de fecha 27 de septiembre de 2013, por la que se disponía la limpieza del solar sito en c/ La Mina n.º 13 y c/ La Mina n.º 14 del término municipal de Alarilla.

Invocándose como justificación de la medida, el que establecen la obligación del propietario de mantener los terrenos en condiciones de seguridad y salubridad.

Considerando lo dispuesto en el artículo 137.1 del Decreto Legislativo 1/2010, de 18 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística de Castilla-La Mancha obliga a los propietarios de terrenos a mantenerlos en condiciones de seguridad, salubridad, ornato público y decoro, realizando los trabajos precisos a fin de mantener en todo momento las condiciones requeridas. El artículo 140 en relación con las órdenes de ejecución de obras de conservación y obras de intervención, el cual establece que:

1. Los Municipios, y el órgano de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha competente en materia de patrimonio cultural en el caso de edificios declarados de interés cultural, deberán dictar órdenes de ejecución de obras de reparación, conservación y rehabilitación de edificios y construcciones deteriorados o en condiciones deficientes para su uso efectivo legítimo.

Los Municipios estarán habilitados, además, para dictar órdenes de ejecución de obras de mejora en toda clase de edificios para su adaptación al ambiente, urbano o natural. Los trabajos y las obras ordenados deberán referirse a elementos ornamentales y secundarios del inmueble de que se trate, pretender la restitución de su aspecto originario o coadyuvar a su mejor conservación, debiendo fijarse plazo y condiciones para su ejecución.

2. El incumplimiento injustificado de las órdenes de ejecución habilitará a la Administración actuante para adoptar cualquiera de estas medidas:

- a) Ejecución subsidiaria a costa del obligado y hasta el límite del deber normal de conservación.
- b) Imposición de hasta diez multas coercitivas con periodicidad mínima mensual, por valor máximo, cada una de ellas, del diez por ciento del coste estimado de las obras ordenadas. El importe de las multas coercitivas impuestas quedará afectado a la cobertura de los gastos que genere efectivamente la ejecución subsidiaria de la orden incumplida, sin perjuicio de

la repercusión del coste de las obras en el incumplidor.

- c) Sustitución del propietario incumplidor mediante la formulación de Programas de Actuación Rehabilitadora, de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 132 a 134 para la ejecución de actuaciones edificatorias.

Y lo dispuesto en el Decreto 34/2011, de 26/04/2011, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Urbanística del Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística en su artículo 71. El concepto y el régimen de las órdenes de ejecución, el cual establece que:

1. La Junta de Comunidades y los Municipios están obligados a dictar órdenes de ejecución en los supuestos y términos del artículo 140 del Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, los Municipios, en los supuestos previstos en el artículo siguiente, podrán dictar órdenes de ejecución por las cuales impongan coactivamente medidas tendentes a la conservación, restauración o terminación de obras, edificios, construcciones o instalaciones, así como establecer medidas de restauración de la legalidad urbanística.

Las órdenes de ejecución podrán implicar operaciones de reparación, demolición, reconstrucción, restauración, rehabilitación y acabado o de medidas de corrección del impacto que se juzguen imprescindibles para la preservación de los valores, los principios y disposiciones contenidas en el Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística o la normativa que la desarrolla o complementa.

3. El incumplimiento injustificado de las órdenes de ejecución habilitará a la Administración actuante para adoptar las medidas dispuestas en el artículo 76 de este Reglamento.

El artículo 72 que determina los supuestos:

Los Municipios, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, podrán dictar órdenes de ejecución en los siguientes supuestos:

- a) Por incumplimiento del deber de conservación, en cuyo caso la orden de ejecución consistirá en las operaciones de reparación, rehabilitación o restauración legalmente exigibles, salvo que por motivo de la falta del cumplimiento de este deber haya sobrevenido la ruina, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 139 del Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística y a las disposiciones de desarrollo del mismo previstas en este Reglamento.
- b) Para la restauración o minoración del impacto de actividades no previstas o contrarias al orden de valores, a los principios y disposiciones contenidas en el Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad

Urbanística o la normativa que la desarrolla o complementa.

- c) Para imponer la terminación o acabado de las obras, edificaciones, construcciones e instalaciones.
- d) Para ordenar, en toda clase de obras, edificios, construcciones e instalaciones, su adaptación al medio ambiente, urbano o natural. Los trabajos y las obras ordenados deberán referirse a elementos ornamentales y secundarios del inmueble de que se trate o pretender la restitución de su aspecto originario o coadyuvar a su mejor conservación, debiendo fijarse plazo y condiciones para su ejecución según informe técnico.

Y vista la Ordenanza municipal de limpieza y vallado de solares, en su artículo 8 sobre el deber de los propietarios de solares de mantenerlos en condiciones de seguridad, salubridad y ornato público, quedándoles prohibido mantener en ellos basuras, residuos sólidos urbanos o escombros. Se considera, entre otras, como condiciones de seguridad, salubridad y ornato público, la limpieza de la vegetación al objeto de impedir o disminuir los peligros y perjuicios a los colindantes. Y la obligación de vallarlos según todo el Capítulo III de la misma Ordenanza.

Que al ser imposible la notificación a la Sociedad "La Fortuna" ("Sociedad Aceitunera La Fortuna") un titular desconocido se debe proceder a la publicación, de conformidad con el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Que para continuar el procedimiento, se procede a la notificación para que el titular del solar sito en c/ La Mina n.º 13 y c/ La Mina n.º 14 limpie y valle dicho solar.

En Alarilla a 27 de septiembre de 2013.– El Alcalde, Juan Fco. Asenjo Jabregal.

4461

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Aranzueque

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA DE LA RECOGIDA DOMICILIARIA DE RESIDUOS Y APROBACIÓN INICIAL DE LA ORDENANZA REGULADORA DE LA LIMPIEZA Y VALLADO DE SOLARES

El Pleno del Ayuntamiento de Aranzueque, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de septiembre de 2013, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza fiscal reguladora de participación económica de los usuarios por la prestación del servicio de ayuda a domicilio.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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 el expediente a información pública, por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Aranzueque a 27 de septiembre de 2013.– El Alcalde, Juan Pablo Sánchez Soria.

4462

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Aranzueque

INFORME CUENTA GENERAL 2012

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 Aranzueque a 27 de septiembre de 2013.– El Alcalde, Juan Pablo Sánchez Soria.

4465

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Cabanillas del Campo

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión para tomar parte de del proceso de selección para la provisión en propiedad de una plaza de Auxiliar Administrativo, mediante el sistema de oposición libre, de las siguientes características:

Grupo C2. Escala: Administración General. Subescala: Auxiliar

Denominación: Auxiliar Administrativo Contabilidad y Personal

De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas por Resolución de Alcaldía de fecha 25 de julio de 2013 y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles

de la Administración General del Estado y el artículo 21.1.g), h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

Aspirantes admitidos:

ADMITIDOS			
N.º	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
1	03127071Z	Abad Cilleruelo	Jaime Gerardo
2	03144301V	Abad Cilleruelo	Marta
3	08998368D	Abad Rodríguez	Natalia
4	03126393A	Adame Cabra	Aitor
5	18442397P	Adobes Gil	Ana María
6	03111648R	Aguado Sanz	Sonia
7	07519044E	Alcázar Ruiz	Santiago Vicente
8	03119469W	Alonso Chicharro	Aranzazu
9	11953528Z	Alonso Coomonte	María Luisa
10	03836554Q	Aguilera Mariblanca	Gregorio
11	03105134L	Aguado Martín-Cleto	Yolanda
12	03133686M	Andrés Carmona	Silvia de
13	28939767V	Andrés Domínguez	Esther de
14	03143059V	Arguedas Fernández	Leticia
15	22576614K	Artola Rovira	María José
16	04587294J	Baquero Serrano	María Elena
17	50314743N	Barcos Prieto	María Blanca
18	03092885Y	Benito Gregorio	Manuel
19	50152871Z	Berdasco González	María Matilde
20	03137865K	Berlinches Aguirre	Ainhoa
21	02913490B	Blanco Compostela	Alberto
22	03127304V	Blanco Martínez	Juan Enrique
23	03103326M	Blanco Ruiz	José María
24	03109268J	Bris Cabrerizo	Diego
25	03094754N	Bris Ochaita	María Carmen
26	03099306X	Bueno García	Francisco Javier
27	30536653J	Caballero Muñoz	María Consuelo
28	70059284L	Cabañes Iturbide	Laura
29	03097924P	Cabrera Herrera	María Francisca
30	26034687K	Cabrera Titos	María Elena
31	46757916C	Calvo Aladren	Anabel
32	03108848F	Calvo Albalate	María del Carmen
33	03105229E	Calvo Padín	Eva María
34	53000428X	Cano Domingo	Carolina

ADMITIDOS			
N.º	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
35	53000429B	Cano Domingo	Laura
36	01897826G	Cantero Castello	Amparo
37	08989105S	Cantillo Asenjo	María Isabel
38	25191016J	Carnicer Gracia	Javier
39	03082018H	Carrasco Marchena	Marcelina
40	03115211E	Carrera Serrano	Raquel
41	47034669Z	Casado Garely	Patricia
42	71017217W	Casas Martín	José Luis
43	03127675C	Castellot García	María Jesús
44	03096604E	Castillejos Alonso	Juan Carlos
45	08974769P	Castro Chinchón	María Yolanda
46	07506951G	Ciller Morales	María Nuria
47	50180688R	Coble Sarro	David
48	52109152F	Contreras Sánchez	César David
49	03123653T	Corral García	Álvaro
50	03100305C	Cuadrado Meco	Marta
51	03146247P	Culebras de Pablo	Irene
52	03136177N	Díaz Heredia	Gala
53	02872681G	Díaz Hernández	Raquel
54	03116146Z	Diges Inés	Begoña
55	03119992L	Diges Inés	Virginia
56	03142841Y	Domínguez Herranz	Sara
57	03132904M	Dongil Lucía	Rebeca
58	00819057G	Escarpa Besga	Marina Montserrat
59	03086496B	Escribano Escribano	Petra
60	51420963R	Espada Escribano	Alicia
61	03112224W	Esteban Casarrubios	Mónica
62	03107386V	Esteban Esteban	Sandra
63	45279622M	Faba Rubio	Antonia
64	19996876D	Faus Juan	Francisco Javier
65	05677710E	Fernández Calatrava	Beatriz
66	01912132G	Fernández López	José Antonio
67	47057486S	Fernández López	Raquel
68	03111680X	Fernández Montero	Raúl
69	03106688D	Fernández Rodríguez	María del Carmen
70	02275160T	Fernández Soriano	Sandra
71	32661766H	Fernández Vázquez	Domingo
72	51669824W	Fresno Soriano	María Teresa del
73	03114601X	Fogué Vela	África
74	75149063J	Gámez Molina	Djemila
75	03137715D	García Asenjo	Ana
76	03118698J	García Centenera	Sonia
77	03116519L	García de la Cruz	María
78	17445870W	García Francés	Ángel

ADMITIDOS			
N.º	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
79	03128436E	García López	Ana
80	03101264J	García Rodríguez	José Luis
81	52880080K	García Silva	David
82	03136022H	García Tarriza	Rocío
83	09015036W	Garrido Serrano	Raquel
84	03121987J	Gasco Gascuñana	Begoña
85	03098768R	Giménez Cobo	Víctor Manuel
86	41502481Q	Gómez Escanero	María Rosa
87	03130934J	Gómez López	Fátima
88	04604417R	Gómez López	María Isabel
89	09052348P	Gómez Ponce	María Elena
90	30820375F	González Cabello	Juan Manuel
91	50979368Y	González Cáceres	Angélica
92	53009498H	González Perea	Nuria
93	03110466S	Guijarro Castillo	Sandra
94	08991866Q	Hernández Ruiz	José Ángel
95	53011819Q	Hernández Sánchez	Rosa María
96	03102745E	Herrero Fidalgo	Patricia
97	71926408A	Izquierdo Fernández	María del Carmen
98	24336368E	Jiménez Barroso	María Pilar
99	53408182C	Jiménez Benito	Laura
100	16510917E	Jiménez Sánchez	Juana
101	03863532S	Joaristi García	Aranzazu
102	07490008N	Juan Pérez	Ignacio de
103	03108093B	La Huerta Pérez	María Luz
104	03116459M	Labarra Pérez	María José
105	03098784V	Laina Laina	Juan José
106	05407138E	Lázaro Bartolomé	Marta
107	03872379F	Lázaro González	Carlos
108	03121947L	Leal López	Fátima
109	05682518T	León Romero	Angélica
110	51448752Y	León Rubio	Manuel
111	47450085G	Llorente Blanch	Ana Victoria
112	35042921Y	López Carrasco	Pilar
113	03125035W	López Estringana	David
114	03136418T	López Eustaquio	Tania
115	50452367G	López Gutiérrez	Virginia
116	50963170T	López Navarrete	Tomás
117	03108104E	López Pérez	Cristina
118	51668725F	López Rubio	María del Mar
119	03094020Z	López-Estrada Bueno	Virginia
120	03133273Y	Lorenzo Fernández	Ana
121	03119851Q	Lozano Cuerda	Lorena
122	03125074H	Lozano Cuerda	Mónica

ADMITIDOS			
N.º	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
123	03144995X	Lozano Gómez	Pilar
124	09014753H	Lozano Lajarin	María Isabel
125	30815527N	Lucena Notario	José Manuel
126	03145591L	Maadi Ouazzani	Laila
127	16559832Q	Mestro de la Cuerda	María del Pilar
128	08964872R	Manglano Hernández de la Huerta	Gloria
129	70165641R	Marco Marco	María de las Nieves
130	35467808Z	Marcos Ramos	Marina
131	09026378M	Marqués Arias	Héctor
132	08959305T	Martín-Albo Márquez	María Josefa
133	03084545S	Martínez Muñoz	Severiano
134	03115021Q	Mateo Aybar	María Concepción
135	03127598N	Matías Gil	Raquel
136	03133459P	Medrano Aguilar	José María
137	09002729T	Molina Calonge	Marta
138	46660131P	Molina Molina	María Engracia
139	03113770F	Molina Molina	María Noelia
140	03140427F	Monge Palomares	Noelia
141	03130191Y	Monge Tello	Rubén
142	03091097N	Monge Trillo	María del Carmen
143	44771158W	Montero Escolano	Ana Isabel
144	03121029K	Morales Saborit	Marta
145	09028916J	Morcillo Fernández	María Mercedes
146	03121973E	Muñoz de la Hoz	Ricardo
147	29014828Y	Navarro Rodríguez	Roberto
148	03130968R	Navío Franco	Francisco Javier
149	03110887E	Nevado Cerdá	Susana
150	03111537M	Niño Sanz	Marta María
151	03129589W	Nuñez Pérez	Paula
152	52664335Q	Orta Orta	Alicia Isabel
153	44464976L	Ortega Carballo	Sonia
154	03200503F	Ortega Orea	Estefanía
155	08966433K	Ortíz-Villajos Sánchez-Gil	María Isabel
156	03086518X	Pablo de Gregorio	María de la Soledad de
157	03093327B	Palafox García	María José
158	03133788S	Palero Carrera	Daniel
159	51635499Q	Paniagua Estremera	Alicia
160	03118078Z	Pastor Manzano	Beatriz
161	03080988T	Peña Rojo	María Isabel
162	03132142W	Pérez Bello	Lorena
163	03119422R	Pérez Cámara	Delfina
164	03126549K	Pérez de la Fuente	Eva
165	03126548C	Pérez de la Fuente	Miriam
166	51416259N	Pizarro San Roman	María Inés

ADMITIDOS			
N.º	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
167	03106102K	Plaza García	María Inmaculada
168	16811683V	Portugal Ulloa	Begoña
169	03126370A	Poveda González	Raquel
170	03126660V	Prada Camino	María
171	50848152M	Pulido Castaño	Susana
172	03108638G	Ramo Gragera	Juan
173	73205249K	Redondo Lacambra	Raquel
174	03818818J	Revenga López	María Ángeles
175	04202906R	Reviriego Zurdo	Carlos
176	08989676B	Ricote Redruejo	Víctor Manuel
177	05690891R	Rodrigo Hervás	Jessica
178	03117941S	Rodríguez Antón	Ana María
179	08987572T	Rodríguez Cabeza	María Ángeles
180	03135493H	Rodríguez López	Arturo
181	52866005E	Rodríguez Martínez	Cristina
182	03102553Z	Rojo Escarpa	Inmaculada
183	03121477D	Romera Argiles	Carmen Asunción
184	53011534F	Romero Barrera	Ángela
185	30211132B	Romero Rey	Antonio
186	03133146V	Romero Ruiz	Carlos
187	03115321V	Rubiano Romero	Miryam
188	52187486A	Rueda Muñoz	Juan Manuel
189	75708086K	Ruiz Félix	Óscar
190	75708278Y	Ruiz García	Enrique
191	53435366H	Ruiz Guillermo	Raquel
192	26741511D	Rumí Maeso	María Pilar
193	03126073M	Sánchez Barahona	Sergio
194	50191448C	Sánchez Casas	Alicia
195	02547886S	Sánchez Fernández	Laura
196	03100874Z	Sánchez Guijarro	Raúl
197	03121870B	Sánchez Ranera	Ana
198	03121869X	Sánchez Ranera	María Pilar
199	53544686L	Santamaría Cabañas	Sandra
200	25462730M	Sanmartín Galindo	Yolanda
201	74217289S	Santonja Estevan	Ismael
202	46878388H	Sántos Sánchez	Beatriz Aurora
203	51913593V	Santiago Olivares	María Elena
204	03105517B	Sanz Cubillo	Rosa Ana
205	08992276N	Sanz Hernando	Irene
206	08999839P	Sebastián Navas	Pablo Luis
207	13155483N	Seco Forsnacke	Cristina
208	03134279T	Señor Ávila	María
209	03098565M	Sepulveda Rodas	María Consuelo
210	03119831L	Serrano Bermúdez	Inés

ADMITIDOS			
N.º	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
211	03114485D	Soria Rojo	Natalia
212	72092374R	Sueiro Román	Darío
213	03114947B	Taboada Picazo	Elena
214	11824745P	Talaya Escribano	María del Pilar
215	08996003J	Tejero Ortega	César
216	03092894S	Torcal Sanz	María Dolores
217	08936230V	Torres Díaz	Ignacio
218	03117427F	Torres Varela	José Antonio
219	03109935J	Used Narro	Raquel
220	X6748648B	Valean	Loredana Claudia
221	03117889D	Valero Clemente	Verónica
222	03119520F	Varona Esquivel	Paola Mariana
223	50219916Z	Vega de la Fuente	Tamara
224	03085474R	Vela Hererro	Ana María de la
225	03102403W	Velasco Jiménez	Concepción
226	53005680H	Vicario Senderos	José María
227	03130220N	Vicente Domínguez	Álvaro
228	08964655Z	Vidal Doncel	Francisca
229	70164289Y	Villanueva López	María de la Hoz
230	03136525S	Villaseca Lozano	Beatriz
231	03119474F	Villaverde Alonso	Miriam
232	47707914A	Vizcaíno Sares	Laura
233	03126509G	Yagüe Salaices	Inmaculada
234	09018508R	Yela Bueno	María Paz
235	01808897Q	Zarza López	Hermela

Aspirantes excluidos:

EXCLUIDOS				
N.º	DNI	APELLIDOS	NOMBRE	CAUSA DE EXCLUSIÓN
1	03095373X	Barriopedro Ayuso	María del Pilar	Falta justificante de pago derecho examen
2	03109811G	Gil Serrano	Susana	No presenta DNI o Pasaporte

SEGUNDO. Tanto los opositores excluidos como los omitidos, por no figurar en las listas de admitidos ni en la de excluidos, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, para subsanar los defectos que hayan motivado su no admisión o la omisión simultánea en las listas de admitidos y excluidos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o su omisión serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Concluido ese plazo, se hará pública la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se expone en los mismos lugares que se indican en el apartado tercero.

TERCERO. Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y en el Tablón de edictos del Ayuntamiento.

Cabanillas del Campo a 3 de octubre de 2013.— A los únicos efectos de dar fe de su transcripción al libro de resoluciones: El Alcalde, Jaime Celada López, la Secretaria, Isabel López de la Fuente y Martínez.

4466

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Alcoroches****ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL**

El Pleno del Ayuntamiento de Alcoroches, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de julio de 2013, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de ayuda a domicilio.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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 el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Alcoroches a 3 de octubre de 2013.— La Alcaldesa, Laura Jiménez García.

4470

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Medranda****EDICTO DE APROBACIÓN INICIAL DE ORDENANZA MUNICIPAL**

El Pleno del Ayuntamiento de Medranda, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de julio de 2013, acordó la modificación provisión de las siguientes Ordenanzas fiscales:

- Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

- Ordenanza fiscal reguladora del Servicio de recogida de basura domiciliar de basura.

Conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se expone dichos acuerdos al público por plazo de treinta días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, dentro de los cuales los interesados podrán examinar los expedientes correspondientes y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, significándose que de no presentarse reclamación alguna contra dicho acuerdo, los mismos quedarán automáticamente elevados a definitivos.

Medranda a 4 de noviembre de 2013.— El Alcalde, Luis Fernández Cárcamo.

4469

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Medranda****ANUNCIO**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 193 del la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, queda expuesta al público la Cuenta General del Ejercicio 2012.

Los interesados podrán examinarla en la Secretaría de este Ayuntamiento por plazo de 15 días, contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo y 8 días más, podrán presentarse reclamaciones, reparos y observaciones, en el Registro General de la Corporación.

Medranda a 4 de octubre de 2013.— El Alcalde, Luis Fernández Cárcamo.

4471

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Azuqueca de Henares****ANUNCIO DE LA APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE LA TRANSFERENCIA DE CRÉDITO 6/2013**

En la Intervención de este Ayuntamiento y conforme dispone el artículo 179.4 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y de conformidad con lo establecido en los arts. 169.1 y 170 de dicha norma, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, expediente de Transferencia de crédito 6/2013, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 26 de septiembre de 2013.

- a) *Plazo de exposición y admisión de reclamaciones:* quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) *Oficina de presentación:* Registro General del Ayuntamiento.
- c) *Órgano ante el que se reclama:* Ayuntamiento Pleno.

El acuerdo se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentasen reclamaciones.

Azuqueca de Henares, 27 de septiembre de 2013.— El 2.º Tte. de Alcalde, PD José Luis Blanco Moreno.

4472

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Negredo****EDICTO**

D. Mario A. Lafarga Rosell, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Negredo (Guadalajara).

HAGO SABER:

Que, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y Reglamento número 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, se convoca a los interesados en ocupar el cargo de Juez de Paz sustituto entre las personas que, reuniendo las condiciones legales, así lo soliciten.

Las instancias podrán presentarse en las oficinas de este Ayuntamiento durante el plazo de veinte días naturales a contar a partir del siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Negredo, 4 de septiembre 2013.— Mario A. Lafarga Rosell.

4473

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Tordelrábano****ANUNCIO****CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO DE 2012**

En la Intervención de esta Corporación, y a los efectos del artículo 212 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se halla de manifiesto la Cuenta general del presupuesto e informe de la Comisión Especial para su examen y formulación, por escrito, de los reparos, reclamaciones u observaciones que procedan. La citada Cuenta está integrada por la del Ayuntamiento.

Para la impugnación de las cuentas se observará:

- a.- *Plazo de exposición:* 15 días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b.- *Plazo de admisión:* Las reclamaciones, reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.
- c.- *Oficina de presentación:* Secretaría.
- d.- *Órgano ante el que se reclama:* Pleno de la Corporación.

En Tordelrábano a 3 de octubre de 2013.— El Alcalde, José Damián Chicharro Ranz.

4474

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Galápagos****ANUNCIO**

El Pleno del Ayuntamiento de Galápagos (Guadalajara), en sesión celebrada el día 30 de septiembre de 2013, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza Fiscal reguladora de la participación económica de los usuarios por la prestación del servicio de ayuda a domicilio.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 17 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por plazo de treinta días, a contar desde el siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar alegaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Galápagos, 2 de octubre de 2013.— La Alcaldesa, Felicidad Martínez.

4468

Mancomunidad de Aguas del Sorbe**ANUNCIO**

Por Resolución de la Presidencia n.º 99/2013, expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en las pruebas de selección de personal para la provisión mediante promoción interna de una plaza del Grupo C, Subgrupo C1; Escala de Administración Especial; Subescala: servicios especiales; clase: personal de oficios; denominación: oficial, cuyas bases se publicaron en el BOP n.º 85/2013.

De conformidad con las Bases de la convocatoria se ha resuelto:

Primero.- Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo para la convocatoria del concurso-oposición de una plaza de oficial, por promoción interna, concediendo un plazo de diez días hábiles para la subsanación de defectos que hayan motivado la exclusión y corrección de errores:

RELACIÓN DE ADMITIDOS:

Castillo Auñón, José Manuel.

Castillo Auñón, Miguel Ángel.

López Yelamos, Gonzalo.

RELACIÓN DE EXCLUIDOS: Ninguno.

Segundo.- Nombrar, conforme a lo dispuesto en la Base Quinta, como miembros del Tribunal de selección que juzgará la convocatoria a las siguientes personas:

Presidente: D. Jesús Carames Sánchez.

Suplente: D. Alejandro Blanco García.

Vocal 1: D. Daniel Pizarro Cerro.

Suplente: D. Francisco Redondo Yagüe.

Vocal 2: D. José María García Márquez.

Suplente: D. Jesús Herrero Lara.

Vocal 3: D. Alfonso Santos Vindel.

Suplente: D. Juan Aguado Taberné.

Vocal 4: D. José Luís García-García y Gómez Ballesteros.

Suplente: D. Miguel Ángel Pajares Rubio.

Secretario: D.ª Ana Moncayola Martín.

Suplente: D.ª María José Palancar Ruiz.

Rectificación de errores aritméticos.

Donde dice: "El primer ejercicio tendrá una duración de 40 minutos y se calificará con un máximo de 35 puntos, siendo necesario para aprobar obtener una calificación de 17,5 puntos.

Para cada pregunta se propondrán cuatro respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta. Cada pregunta contestada correctamente se valorará en positivo con 0,5 puntos."

Debe decir: "El primer ejercicio tendrá una duración de 40 minutos y se calificará con un máximo de 35 puntos, siendo necesario para aprobar obtener una calificación de 17,5 puntos.

Para cada pregunta se propondrán cuatro respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta. Cada pregunta contestada correctamente se valorará en positivo con 1 punto."

Contra esta Resolución podrán presentarse reclamaciones en el plazo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente a la presente publicación.

En Guadalajara a 30 de septiembre de 2013.- Lo manda y firma el Sr. Presidente, Jaime Carnicero de la Cámara.

4467

Mancomunidad de Aguas del Sorbe

ANUNCIO

Por Resolución de la Presidencia n.º 100/2013, expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en las pruebas de selección de personal

para la provisión por turno libre de una plaza del Grupo C, Subgrupo C1; Escala de Administración Especial; Subescala: servicios especiales; clase: personal de oficios; denominación: oficial, cuyas bases se publicaron en el BOP n.º 85/2013.

De conformidad con las Bases de la convocatoria se ha resuelto:

Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo para la convocatoria del concurso-oposición de una plaza de oficial, por turno libre concediendo un plazo de diez días hábiles para la subsanación de defectos que hayan motivado la exclusión y corrección de errores:

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:

Bartolome Palancar, Nazaret

Bermejo Guijarro, Victorino

Bermejo Herranz, Miguel Angel

Blázquez Muñoz, Isidoro

Boyarizo Lucía, Jose Javier

Bravo Gregorio, Mariano

Calvo Rodríguez, Valerio

Castillo Auñón, Jose Manuel

Castillo Auñón, Miguel Angel

Coracho Cabanillas, Eduardo

Felipe Zaragoza, Manuel

Fernández García, Roberto

Fernández San Jose, Edgar

García Flores, Carlos

Gil Sánchez, Miguel Angel

Hita Ruiz, Jose Luis

Ibáñez Lopez, Alfredo

Laguna Nuñez, Sergio

Montalvo Gibaja, Carlos

Palacios Torrubiano, Felipe

Perez de Albeniz García, Pedro

Rebollo Jiménez, Daniel

Recuero Martin, Aitor

Redondo Muñoz, Jorge

Rivier Sanz, Mariano

San Mauricio Martinez, Álvaro

Torres García, Calixto Manuel

Torres Sánchez, Juan Miguel

Varela Santana, Ernesto

Viejo Benito, Alfonso

RELACIÓN DE EXCLUIDOS: ninguno.

Rectificación de errores:

Donde dice: "SÉPTIMA. Desarrollo de las pruebas.

I.- En la Resolución del Sr. Presidente de la Corporación por la que se apruebe la lista provisional se anunciará el día, hora y lugar en que se celebrará el primer ejercicio de la oposición, que se publicará en el BOP, en el Tablón de anuncios de la corporación y dirección electrónica. En el mencionado anuncio se hará pública igualmente la composición del Tribunal.”

Debe decir: “SÉPTIMA. Desarrollo de las pruebas.

I.- En la Resolución del Sr. Presidente de la Corporación por la que se apruebe la lista definitiva se anunciará el día, hora y lugar en que se celebrará el primer ejercicio de la oposición, que se publicará en el BOP, en el Tablón de anuncios de la corporación y dirección electrónica. En el mencionado anuncio se hará pública igualmente la composición del Tribunal.”

Contra esta Resolución podrán presentarse reclamaciones en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la presente publicación.

En Guadalajara a 30 de septiembre de 2013.— Lo manda y firma el Sr. Presidente, Jaime Carnicero de la Cámara.

4452

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número uno de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2011 0101840
N28150

N.º autos: procedimiento ordinario 104/2011

Demandante/s: Bianca Luana Jurj

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

Demandado/s: Fondo de Garantía Salarial, La Catedral de Azuqueca, C.B.

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

EDICTO

D./D.ª María del Rosario de Andrés Herrero, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ordinario 104/2011 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./D.ª Bianca Luana Jurj contra la empresa La Catedral de Azuqueca, C.B., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

CUYA COPIA SE ADJUNTA AL PRESENTE.

Y para que sirva de notificación en legal forma a La Catedral de Azuqueca, C.B., en ignorado parade-

ro, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Guadalajara a veinticinco de julio de dos mil trece.— El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

DECRETO N.º 460/13

Secretario/a Judicial D./D.ª María del Rosario de Andrés Herrero.

En Guadalajara a veinticinco de julio de dos mil trece.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El cuatro de febrero de dos mil once tuvo entrada en este Juzgado de lo Social n.º 1 demanda presentada por Bianca Luana Jurj frente a Fondo de Garantía Salarial, La Catedral de Azuqueca, C.B.

SEGUNDO.- Al acto de conciliación/juicio, no ha comparecido el demandante que estaba debidamente citado.

En el día y hora señalados, se procede a llamar a las partes, una vez comprobada la constancia en autos de haberse realizado su citación en forma, no compareciendo la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Si el actor, citado en legal forma, no comparece ni alega justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, se le tendrá por desistido de su demanda (art. 83.2 LJS). Dispone el artículo 83.2 de la LJS, que si el actor citado en forma no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o del juicio, el Secretario judicial en el primer caso, y el Juez o Tribunal, en el segundo, le tendrá por desistido de su demanda.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

“PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo:

- Tener por desistido a Bianca Luana Jurj de su demanda frente a La Catedral de Azuqueca, C.B.

- Archivar las actuaciones una vez que sea firme la presente resolución.

Incorpórese el original al Libro de decretos, dejando certificación del mismo en el procedimiento de su razón.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 LJS. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta n.º debiendo indicar en el campo concepto, «recurso» seguida del código «31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos autónomos dependientes de ellos.

El/La Secretario/a Judicial.”

4463

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2012 0222349
074100

Procedimiento ordinario 1125/2012-L

Procedimiento origen: Sobre ordinario

Demandante D./D.ª Fundación Laboral de la Construcción

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado D./D.ª Vicente Bermejo Grande

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

EDICTO

D.ª María Pilar Buelga Álvarez, Secretario del Juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara.

HAGO SABER: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Fundación Laboral de la Construcción contra Vicente Bermejo Grande, en reclamación por cantidad, registrado con el n.º procedimiento ordinario 1125/2012-L se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Vicente Bermejo Grande, en ignorado paradero, a fin de que comparezca este Juzgado para la celebración del acto de conciliación ante el Secretario Judicial el día 28/10/2013, a las 9:05 horas, y el mismo día a las 9:10 horas, para la celebración, en su caso, del acto de juicio ante el Magistrado y al objeto de practicar la prueba de interrogatorio de las partes, en calidad de demandado, como Representante legal de la empresa demandada. Al ostentar la condición de persona jurídica se pone en su conocimiento que será su legal representante quien deberá comparecer al acto del juicio para la práctica del interrogatorio, siempre que hubiera intervenido en los hechos controvertidos en el proceso. Si quien intervino en los hechos controvertidos no hubiera sido su legal representante, será la persona que tenga conocimiento personal de los hechos quien habrá de comparecer al acto del juicio para la práctica de la prueba (art. 309.1 LEC). Sin perjuicio de que si desea que esa persona sea citada por conducto judicial así deberá comunicarlo, antes de diez días a la fecha prevista para el juicio. A tal efecto, se le indica que si no comparece, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales (art. 91.2 LJS).

Tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número 2, sito en avenida del Ejército n.º 12, 1.ª planta (Edificio de Servicios Múltiples), de Guadalajara, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Vicente Bermejo Grande, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado.

En Guadalajara a diecinueve de septiembre de dos mil trece.— El/La Secretario Judicial, rubricado.

4449

FALLO

ADMINISTRACION DE JUSTICIA**Juzgado de Primera Instancia
número cuatro de Guadalajara***N28040**NIG: 19130 42 1 2011 0009138**Procedimiento ordinario 955/2011**Procedimiento origen:**Sobre otras materias**Demandante D./D.ª TRANSSE, SA**Procurador/a Sr./Sra. José Miguel Sánchez Aybar**Abogado/a Sr./Sra.**Demandado D./D.ª Pain Ferrallas Centro, SL**Procurador/a Sr./Sra.**Abogado/a Sr./Sra.***EDICTO**

D./D.ª María Emma Lopez Portillo, Secretario/a Judicial, del Juzgado Primera Instancia n.º 4 de Guadalajara, por el presente,

ANUNCIO:

En el presente procedimiento seguido a instancia de TRANSSE, SA frente a Pain Ferrallas Centro, SL se ha dictado sentencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por el Procurador D. José Miguel Sánchez Aybar, actuando en nombre y representación de TRANSSE, SA, frente a Pain Ferrallas Centro, SL, declarada en situación de rebeldía procesal, condeno a la demandada a abonar a la actora la suma total de 23.469,47 euros (resultado de sumar 22.464,85 euros más los gastos de devolución, que ascienden a 1.004,62 euros), incrementada en los intereses legales desde su interpelación judicial.

Las costas se declaran impuestas a la parte demandada.

Llévese testimonio de esta resolución a los autos y el original al libro de sentencias de este juzgado.

Notifíquese esta sentencia a los interesados haciéndoles saber que no es firme y que contra ella cabe interponer recurso de apelación ante este mismo Juzgado y dentro de los veinte días siguientes a su notificación, siendo competente para resolverlo la Ilma. AP de Guadalajara.

Así por esta mi sentencia que decide definitivamente en la instancia, la pronuncio, mando y firmo.

Y encontrándose dicho demandado, Pain Ferrallas Centro, SL, en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo.

Guadalajara a dos de septiembre de dos mil trece.— El/La Secretario/a Judicial, rubricado.