

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 - Director: Jaime Celada López

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

FECHA: 3 de noviembre de 2015.

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A.U./ 2013-2017.

EXPEDIENTE: 19/01/0042/2015.

C.C.: 19000232011983.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A.U. para su centro de trabajo de Azuqueca de Henares (Guadalajara), con vigencia de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2017, con código 19000232011983, que tuvo entrada el 16 de julio de 2015, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Re-

3782

fundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16 de julio); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor.

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

PREAMBULO

En Azuqueca de Henares (Guadalajara), a 26 de Marzo de 2015, reunida la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de la Empresa Mercedes-Benz España S.A. para su centro de trabajo de Azuqueca de Henares (Guadalajara), integrada por la representación de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Empresa.

Por la Dirección de la Empresa:

Alejandro Fernández Abad
Miguel Ángel García Lozano
Alberto Mateos Bettero
Julián Sanabria Vicente

Por el Comité de Empresa:

Fco. Javier Cortés de la Antonia
María Carmen Gallego Fernández
Simón García Consuegra
Rafael García Urbano
Juan Carlos Iglesias San Pedro
Enrique Parra Monge
Carlos Poves Rey
Ángel Luis Prieto Herrera
María Pilar Salmerón Martínez
Oscar Sequera Yerpes
José María Villena Embid

Delegado Sindical:

Avelino Cuñado Suárez

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Contenido

PREAMBULO	1
CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES	4
Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.....	4
Artículo 2.- Ámbito personal.....	4
Artículo 3.- Ámbito temporal.....	4
Artículo 4.- Garantías personales	4
Artículo 5.- Absorción y compensación.....	4
Artículo 6.- Acuerdos complementarios al Convenio	4
Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.....	5
Artículo 8.- Causas de revisión	5
Artículo 9.- Vigilancia del Convenio	5
CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO	6
Artículo 10.- Jornada laboral.....	6
Artículo 11.- Calendario laboral y horarios.....	6
Artículo 12.- Flexibilidad en el trabajo.....	6
Artículo 13.- Vacaciones	6
Artículo 14.- Ingresos.....	7
Artículo 15.- Contratos Eventuales.	7
Artículo 16.- Licencias.....	7
Artículo 17.- Reducción de jornada por cuidado de hijo menor.....	8
Artículo 18.- Excedencias	9
Artículo 19.- Promociones.....	10
CAPÍTULO III - GRUPOS PROFESIONALES.....	11
Artículo 20.- Definición de los Grupos profesionales	11
CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS.....	13
Artículo 21.- Incrementos salariales.....	13
Artículo 22.- Estructura salarial.....	13
Artículo 23.- Descuentos salariales por incidencias, paros y huelgas.....	15
Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias	15
Artículo 25.- Abono de haberes	15
Artículo 26.- Gastos de viajes y Hospedajes.....	15
Artículo 27.- Kilometraje.....	15
Artículo 28.- Horas extraordinarias	16
CAPÍTULO V - FONDOS Y ATENCIONES SOCIALES	17
Artículo 29.- Fondo Comité de Empresa	17
Artículo 30.- Fondo de ayuda a la vivienda	17
Artículo 31.- Comedor de empresa	17
Artículo 32.- Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal....	17
Artículo 33.- Seguro de vida.....	17
Artículo 34.- Seguro de accidentes	17
Artículo 35.- Premios de antigüedad.....	18
CAPÍTULO VI - RELACIONES LABORALES.....	19
Artículo 36.- Comité de Empresa. Horas sindicales y distribución	19
Artículo 37.- Régimen disciplinario.....	19
Artículo 38.- Notificación de Sanciones.....	19

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Artículo 39.- Solución de problemas individuales.....	20
Artículo 40.- Seguridad y salud laboral	20
Artículo 41.- Cómputo horas de formación.....	20
Artículo 42.- Plan de Igualdad.....	20
ANEXOS	23
ANEXO 1 - VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PERSONAL OBRERO	24
ANEXO 2 - TABLAS SALARIALES.....	28
ANEXO 3 - NORMAS DE ASCENSOS.....	37
ANEXO 4 - PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS	40
ANEXO 5 - REGLAMENTO DE SECCIONES SINDICALES	42
ANEXO 6 - PLAN DE IGUALDAD.....	44

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES**Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial**

Las normas contenidas en este Convenio regulan todas las actividades laborales que la empresa MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. desarrolla en su centro de Miralcampo Azuqueca de Henares (Guadalajara) que son, principalmente, el Servicio Postventa (Soporte técnico, gestión de garantías y contratos de servicio, atención al cliente, etc.), central de recambios, escuela de formación, todo ello orientado al soporte de la red de talleres y concesionarios de Mercedes-Benz en España y, parcialmente, en Portugal así como otros servicios necesarios para el desarrollo de tales actividades.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio afectará a la totalidad de la plantilla, con excepción de los Altos Cargos Directivos, Gerentes, Responsables de Zona, Coordinadores, Gestores y Técnicos Superiores.

Artículo 3.- Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio tendrá una duración de CINCO AÑOS, entrando en vigor el 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2017, a excepción de los puntos en los que expresamente se convenga otra cosa.

Se entiende, no obstante, que este Convenio será de aplicación hasta la firma del siguiente Convenio colectivo.

Este convenio será prorrogable por sucesivas anualidades, salvo denuncia escrita en el transcurso de los últimos tres meses de vigencia, debiéndose iniciar las deliberaciones, como máximo, un mes antes de su finalización.

Artículo 4.- Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose las mismas a título personal.

Artículo 5.- Absorción y compensación

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal. Igualmente, podrán ser absorbidas por futuras mejoras las situaciones más beneficiosas que se garantizan "ad personam" en el Artículo 4, en el supuesto de promociones .

Artículo 6.- Acuerdos complementarios al Convenio

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al presente Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad laboral.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo único e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Artículo 8.- Causas de revisión

Se consideran causas de revisión del presente Convenio, además de las legales, el hecho de que por disposición legal se establezcan mejoras que, al ser absorbidas por la empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados.

Artículo 9.- Vigilancia del Convenio

Se constituye una comisión mixta de seis miembros, de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este Convenio. Dicha comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan, dentro del plazo de 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe dicha reclamación.

Corresponde a esta comisión paritaria someter las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el artículo 83 y aplicar los procedimientos establecidos para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Procedimientos éstos que, conforme a lo dispuesto en los artículos 85.3c y 85.3e, estarán adaptados a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico como el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (III ASAC-CLM) suscrito el 9 de Diciembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial de Castilla La Mancha de 20 de Marzo de 2014.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 10.- Jornada laboral**

La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 1.720 horas, de prestación real y efectiva de trabajo, sin que se incluya en la misma ningún tiempo de descanso o pausa para bocadillo. El personal de jornada continuada tendrá un descanso de 15 minutos.

Artículo 11.- Calendario laboral y horarios

El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo se establecerán en el transcurso del primer trimestre del año por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, tomándose como base las horas de prestación de servicios en cómputo anual.

Artículo 12.- Flexibilidad en el trabajo

La flexibilidad que un mercado competitivo exige a las empresas, obliga a disponer de una flexibilidad laboral en materia de turnos de trabajo, vacaciones rotatorias y móviles (de disfrute preferentemente en período estival), turnos alargados, etc. En este sentido, la representación de los trabajadores colaborará y acordará con la Dirección de la Empresa la implantación de esos turnos de trabajo cuando las necesidades del mercado así lo exijan.

Artículo 13.- Vacaciones

Las vacaciones que figuran en el Calendario Laboral se disfrutarán preferentemente en los meses de verano (julio, agosto y septiembre). En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal, en cuanto a las fechas de disfrute, éstas se fijarán de año en año, de forma rotativa. Los citados días de vacaciones no supondrán en ningún caso menos de 30 días naturales.

Aquellos trabajadores que una vez iniciadas sus vacaciones fueran hospitalizados por una intervención quirúrgica o enfermedad grave, no les serán computados como días de vacaciones los días laborables transcurridos entre el día en que se produjo el ingreso en el centro hospitalario y el día en que fue dado de alta en citado centro, teniendo derecho al disfrute posterior de los mismos, todo ello debidamente justificado.

En lo no previsto en los párrafos anteriores, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

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 contingencias 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.

Artículo 14.- Ingresos

Los ingresos de personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Durante el período de prueba, el personal en tal situación percibirá los emolumentos pactados en este Convenio para la puntuación/categoría que se opta ingresar en la Empresa y el nivel salarial correspondiente a dicha situación. Se informará al Comité de los nuevos ingresos mediante relación y fotocopia del modelo de contrato efectuado.

Artículo 15.- Contratos Eventuales.**15.1 Eventuales**

Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos tendrán la duración máxima que establece el Convenio Colectivo del Metal de Guadalajara y su provincia. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un período inferior al máximo establecido podrán ser prorrogados por las partes.

15.2 Conversión de contratos temporales en indefinidos

Durante la vigencia del convenio, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en contratos indefinidos, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16.- Licencias

Con carácter general, el personal podrá disfrutar de las licencias retribuidas que a continuación se detallan, mediante la justificación correspondiente en los casos en los que se considere necesario:

- A) 18 días naturales en caso de matrimonio, independientemente de las vacaciones.
- B) 4 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

- C) 3 días naturales en caso de fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos).
- D) 2 días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, compañero/a, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos).
- E) 2 días laborables por alumbramiento de esposa o compañera.
- F) 1 día natural por matrimonio de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
- G) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- H) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y hasta media jornada para tramitar el D.N.I.
- I) Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social y hasta un total de 16 horas anuales para acudir a consultas sanitarias de carácter privado.
- J) Tiempo necesario para acudir a exámenes oficiales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros oficiales reconocidos por el Ministerio correspondiente.
- K) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- L) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de reducción de jornada laboral retribuida. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de los apartados B) a D) se tendrá derecho a dos días naturales adicionales de licencia, cuando el trabajador tenga que desplazarse a un lugar superior a 200 Kms. de distancia desde su domicilio familiar.

Artículo 17.- Reducción de jornada por cuidado de hijo menor.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma 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.

Artículo 18.- Excedencias**18.1 Por cuidado de familiares**

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

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Finalizado el período de excedencia el trabajador tendrá derecho al reingreso inmediato, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. Durante el primer año tendrá derecho al reingreso en su puesto de trabajo. Transcurrido el plazo de un año el ingreso seguirá siendo inmediato, con preferencia a un puesto de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.****18.2 Voluntaria**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador que solicite una excedencia voluntaria de un año a tres años, tendrá derecho al reintegro inmediato una vez finalizado dicho período, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. Cuando la excedencia fuera superior a tres años, el trabajador, solo tendrá un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 19.- Promociones

La política de promociones se ajustará al contenido de las Normas de Ascensos que se adjunta como anexo, complementándose en lo no previsto con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO III - GRUPOS PROFESIONALES**Artículo 20.- Definición de los Grupos profesionales****20.1 Técnicos Especialistas.**

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico de alto nivel, actuando en general con mucha autonomía y pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por otros colaboradores/as.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo éstos complejos y específicos en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
 - Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.
- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado superior o experiencia equivalente.

20.2 Técnicos.

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando con autonomía y pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
 - Deben tener ha bilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado superior o medio o experiencia equivalente.

20.3 Técnicos de Soporte.

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando bajo control de su superior jerárquico, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores, con un menor nivel de autonomía.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

- Programan y organizan sus propias tareas, las cuales son específicas en cuanto a objetivo y contenido.
- Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia.
- Para los puestos técnicos, se requiere únicamente habilidades de interacción humana normales para el trato con los otros. Aquellos que desarrollan labores de soporte a la creación de negocio, deben poseer habilidades de comprensión, influencia y negociación.
- Están sujetos a planes y programas establecidos, debiendo ellos conseguir sus objetivos parciales, sometidos a supervisión de un superior.
- Se enfrentan a problemas complejos aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.

- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado medio o formación profesional de grado superior, o experiencia equivalente.

20.4 Mano de Obra Indirecta – AW.

Son puestos que desarrollan actividades específicas técnicas y/o administrativas muy procedimentadas. Realizan actividades de contenido muy similar, con capacidad para decidir el orden de ejecución y el modo de actuación en la resolución de problemas.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

- Habilidades técnicas básicas. Se requieren competencias básicas de interrelación y trato con otras personas.
- A partir de procedimientos y precedentes similares, deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada.
- Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.
- Son puestos a los que se les establecen prácticas y procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el progreso del trabajo y sus resultados.

- b) Formación básica orientativa: Formación profesional de grado medio, enseñanza básica o experiencia equivalente.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS**Artículo 21.- Incrementos salariales**

- Año 2013 0%
- Año 2014 1,25%
- Años 2015, 2016 y 2017 1,50%

Artículo 22.- Estructura salarial**22.1 Tablas salariales**

El presente Convenio incluye dos tipos de tablas salariales, una para el personal Obrero y otra para el personal Empleado.

22.2 Del personal obrero

Las curvas salariales asignan a cada puntuación unos valores mensuales para los siguientes conceptos:

- Sueldo Mensual.
- Pagas extraordinarias (dos al año).

En el Anexo 2 figuran las tablas salariales del grupo profesional de obreros, que incluyen los conceptos antes citados, en función de cada nivel/puntuación.

Dentro de esos valores están incluidos todos los pluses que provienen del desarrollo del puesto de trabajo, tales como: tóxico, penoso y peligroso, plus de obligatoriedad y/o responsabilidad, plus de jefe de equipos, plus de mando, etc. Así mismo, se incluyen los pluses "ad personam" que pudieran existir.

No se han incluido en la curva salarial los denominados "plus personal" y "compensación por tiempo de desplazamiento", de carácter extrasalarial, que perciben algunos trabajadores del centro como consecuencia de su pasado traslado desde Madrid o Barajas, y que por su origen no han sido absorbidos por las tablas salariales de la Valoración de Puestos de Trabajo.

22.3 Del personal empleado

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación 2 estructuras salariales diferentes para Empleados en función del año:

- Años 2013 y 2014.

Durante los años 2013 y 2014 se mantendrá la estructura salarial anterior que diferencia las categorías de Auxiliar, Oficial de 1ª y 2ª, Jefe de 1ª y 2ª, Encargado, Inspector Técnico y Técnico Especialista. Cada una con sus

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

respectivos niveles salariales (4 niveles de la A a la D para todas excepto para Técnico Especialista que diferencia 9 niveles de la H a la O).

Las tablas salariales incluyen distintos niveles dentro de cada categoría profesional y su asignación se efectuará sobre la base de los siguientes criterios:

Nivel A: Se aplicará al personal de nuevo ingreso por un período de seis meses y en los casos de ascenso de categoría o diferencia de sueldo durante los cuatro primeros meses.

Nivel B: Se aplicará una vez transcurridos los respectivos períodos indicados anteriormente. Este nivel será considerado como normal.

Nivel C: Tendrá la consideración de excepcional y su atribución será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa por libre designación.

Nivel D: Tendrá también carácter excepcional y de designación exclusiva de la Dirección de la Empresa.

El Departamento de Personal oír al Comité de Empresa antes de la asignación de los dos últimos niveles (C y D).

La asignación de niveles salariales en la categoría de Técnico Especialista será Facultad de la Dirección de la Empresa.

- Años 2015 a 2017.

Del año 2015 al año 2017 la estructura salarial diferenciará los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

- Técnico de Soporte. 7 niveles (TP01-TP07) – 2 primeros niveles de promoción por tiempo.
- Técnico. 6 niveles (TN01-TN06) – 1 primer nivel de promoción por tiempo.
- Técnico Especialista. 9 niveles (TE01-TE09) – 1 primer nivel de promoción por tiempo.

La asignación del empleado a cada uno de los niveles se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

Los niveles TP07, TP06, TN06 y TE09 son niveles de promoción automática por tiempo al nivel inmediatamente superior dentro de cada uno de los tres Grupos Profesionales. El tiempo que el empleado permanecerá en estos niveles es el indicado en la columna "Promoción" de las tablas salariales.

Los niveles TP05, TN05 y TE08 son los niveles estables ordinarios de los Grupos Profesionales Técnico de Soporte, Técnico y Técnico Especialista respectivamente.

Al resto de niveles se podrá acceder por libre designación de la empresa.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Para el personal que a la entrada en vigor del convenio se encontrara en alguno de los niveles de acceso, el período de cómputo de permanencia en los mismos comenzará el 01.01.2013.

Como consecuencia de la implantación de las nuevas tablas a partir de enero de 2015, a los sueldos derivados de las tablas anteriores que queden entre dos niveles se les asignará el sueldo del nivel inferior y la diferencia se abonará como un complemento salarial que tendrá el mismo tratamiento que el concepto de sueldo. El citado complemento solo será absorbible por promoción al siguiente nivel.

La adaptación de las antiguas categorías profesionales y niveles salariales a los nuevos grupos profesionales, se realizará con efectos de 01.01.2015. Las tablas de 2013 y 2014 se mantienen con la estructura anterior.

Las tablas salariales correspondientes a los diferentes años de vigencia del convenio se incluyen en el Anexo 2.

Artículo 23.- Descuentos salariales por incidencias, paros y huelgas

Se efectuarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

Importe hora descuento = Salario Bruto Anual/Jornada de Trabajo Anual

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal de plantilla tendrá derecho a dos pagas extras, que la empresa abonará en los meses de junio y diciembre, junto con el pago de la nómina mensual y cuyos importes figuran en las tablas salariales anexas.

Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales. La de junio, de enero a junio, y la de diciembre, de julio a diciembre, proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

Artículo 25.- Abono de haberes

Todas las retribuciones que el trabajador devengue tendrán la consideración de brutas y serán abonadas mediante transferencia a la cuenta que el mismo señale.

Artículo 26.- Gastos de viajes y Hospedajes

Los viajes se realizarán bajo el sistema de "Gastos a justificar" de igual forma que sucede con el personal extraconvenio.

El hospedaje se efectuará en los hoteles que correspondan, de acuerdo con la Directriz sobre Normas de Viaje existente al respecto.

Artículo 27.- Kilometraje

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Se abonará este concepto cuando el vehículo propiedad del trabajador sea utilizado por el mismo para efectuar gestiones o viajes por cuenta de la empresa.

Durante la vigencia del convenio, la empresa abonará un importe de 0,27 euros / kilómetro

Artículo 28.- Horas extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera de los topes máximos de los horarios y será necesaria para su realización la expresa autorización del responsable del sector.

La compensación por horas extraordinarias, tendrá dos alternativas:

A) Económica:

Mediante su abono y con los valores que figuran en las tablas anexas.

B) Con disfrute de tiempo libre:

Los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar con sus mandos su compensación mediante el disfrute de tiempo libre en la proporción de 1 hora y 27 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

Ambas alternativas serán incompatibles entre sí.

Mensualmente, la Dirección y el Comité de Empresa informarán a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Castilla-La Mancha del número de horas extras realizadas de fuerza mayor.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas o aquellas derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o las de mantenimiento.

Se constituirá una Comisión Paritaria para el seguimiento y control de las horas extraordinarias colectivas y de pago.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.****CAPÍTULO V - FONDOS Y ATENCIONES SOCIALES****Artículo 29.- Fondo Comité de Empresa**

Se establece para los años 2015, 2016 y 2017 del presente Convenio una dotación de 600 €/año .

Los gastos en que el Comité de Empresa haya incurrido durante los años 2013 y 2014 para el ejercicio normal de la actividad sindical serán compensados a través del mecanismo de liquidación de gastos con la debida justificación.

Artículo 30.- Fondo de ayuda a la vivienda

El personal podrá obtener ayudas por este concepto en las condiciones que figuran en el anexo 4. A tal fin la empresa dotará a este Fondo con 24.000 euros en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

La amortización de los préstamos concedidos por este Fondo (capital e intereses) es recuperable por la Empresa.

Artículo 31.- Comedor de empresa

Existe un comedor en el centro de trabajo, cuyo coste será asumido por la Empresa.

Artículo 32.- Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal

En caso de I.T. por enfermedad común, maternidad, accidente no laboral y de trabajo y mientras dure la misma, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua hasta el 100 por ciento del salario fijo.

Artículo 33.- Seguro de vida

Los supuestos de muerte o invalidez permanente absoluta estarán cubiertos por los capitales que se indican a continuación:

Años	Seguro de vida
2013 - 2014	14.000 €
2015 - 2017	16.500 €

La actualización de los citados importes será de aplicación a partir del mes siguiente a la firma del Convenio.

Artículo 34.- Seguro de accidentes

La Empresa suscribirá con una Compañía aseguradora una póliza de accidentes, con resultado de muerte o invalidez permanente.

Estará acogido a dicha póliza el personal perteneciente a Mercedes-Benz España, S.A. y los riesgos asegurados por la misma serán exclusivamente los

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

de muerte e invalidez permanente como consecuencia de accidentes, tanto en la vida privada como en el desempeño de su actividad laboral (las 24 horas del día). Se excluyen expresamente los accidentes que se produzcan como consecuencia de la práctica de deportes considerados de alto riesgo (pruebas de automovilismo o motorismo, alpinismo, submarinismo, etc.)

Con efectos de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, para la cobertura de muerte o invalidez permanente y en las condiciones estipuladas en el Convenio anterior, los capitales asegurados para todo el personal incluido en Convenio, sin distinción de categorías, será de:

Años	Seguro de accidentes
2013 - 2014	65.000 €
2015 - 2017	68.000 €

En caso de invalidez permanente total o parcial la indemnización a percibir se fijará con arreglo a los baremos establecidos en las condiciones generales de la póliza. Una copia de dichas condiciones generales se entregará al Comité de Empresa.

La actualización de los citados importes será de aplicación a partir del mes siguiente a la firma del Convenio.

Artículo 35.- Premios de antigüedad

La cuantía líquida de los premios de antigüedad de 25 y 40 años será la que a continuación se indica. Su importe se abonará en el transcurso del primer semestre de cada año

Año	Premio 25 años	Premio 40 años
2013	1.500 €	1.600 €
2014	1.500 €	1.600 €
2015	1.500 €	1.600 €
2016	1.550 €	1.650 €
2017	1.600 €	1.700 €

CAPITULO VI - RELACIONES LABORALES**Artículo 36.- Comité de Empresa. Horas sindicales y distribución**

El crédito de horas, que de conformidad con el apartado e) del art. 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponda a cada miembro del Comité de Empresa, de forma excepcional y temporal, podrá acumularse entre los mismos, en los siguientes supuestos:

1. Durante la negociación del Convenio Colectivo que sea de aplicación en su centro de trabajo. En este supuesto, la acumulación no podrá recaer en más de 2 miembros del Comité de Empresa y el número de horas acumuladas en cada uno de ellos no podrá exceder del resultado de multiplicar su crédito de horas individual por 1,5 veces.
2. Para asistencia a cursos de formación sindical, convocados por sus respectivas organizaciones sindicales. Para la aplicación de este supuesto, será necesaria la propuesta del Comité de Empresa y la autorización de la Dirección de Recursos Humanos.

Cuando el Comité de Empresa haya decidido efectuar acumulación del crédito horario, deberá comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos los siguientes aspectos:

1. Nombre de los miembros del Comité de Empresa en los que recaerá la acumulación de horas y el de los miembros a los que haya que detarar las mismas.
2. Motivo de dicha acumulación.
3. El período de tiempo y horario al que afectará dicha situación.

En ningún caso, la acumulación del crédito de horas podrá suponer que algún miembro del Comité de Empresa quede relevado de prestar las funciones de su puesto de trabajo.

Artículo 37. – Régimen disciplinario

Será de aplicación lo dispuesto en el régimen disciplinario previsto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Artículo 38. - Notificación de Sanciones

Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, la Dirección de la Empresa comunicará al trabajador los cargos que contra él existen, informando de ello al Comité de Empresa y al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, si lo hubiere.

Recibidos los cargos, el trabajador dispondrá de un plazo de tres días para hacer por escrito los descargos y alegaciones que estimara oportunos. De igual plazo dispondrá el Comité de Empresa y, en su caso, el Delegado sindical.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

A la vista de las alegaciones del trabajador y de las demás pruebas que se hayan recabado, la Dirección adoptará la postura que estime oportuna, comunicándosela al interesado, al Comité de empresa y al Delegado sindical, si lo hubiere.

En caso de disconformidad con dicha decisión, el trabajador afectado podrá formular la oportuna reclamación judicial.

Artículo 39.- Solución de problemas individuales

Se establece el siguiente procedimiento para la solución de conflictos individuales:

1.- Como primera instancia el interesado presentará la queja por escrito a su jefe inmediato, quien deberá contestar en un plazo máximo de 5 días laborables.

2.- De no recibir contestación de su jefe inmediato, o no considerándola satisfactoria, se cursará escrito al Departamento de Personal, quien concretará la naturaleza de la queja, contestando dentro de los 10 días laborables siguientes a la fecha de la recepción del escrito en dicho Departamento.

3.- En el caso de que el interesado considere insatisfactoria la resolución adoptada por el Departamento de Personal, se dará audiencia al mismo, conjuntamente con los miembros del Comité de Empresa y el Delegado Sindical correspondiente, si lo hubiera y el interesado lo considera oportuno.

En todo caso, la resolución final se adoptará por el Departamento de Personal en el plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha de la citada reunión, informando de ello al Comité de empresa y al Delegado Sindical.

4.- En aquellas reclamaciones que por su contenido o materia tengan que dirigirse directamente a Personal, se contestarán en un plazo máximo de diez días hábiles.

Artículo 40.- Seguridad y salud laboral

Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la Seguridad y salud laboral de la Empresa, a través del Comité correspondiente.

Artículo 41.- Cómputo horas de formación

El tiempo efectivo empleado en cursos de formación, programados a instancias de la Empresa dentro de la estructura de la jornada laboral, se computará como de trabajo.

Artículo 42.- Plan de Igualdad

Ambas partes manifiestan su voluntad de seguir avanzando en el desarrollo del Plan de Igualdad existente en la Empresa cuyo texto se anexa al contenido de este Convenio y que contempla, entre otras, medidas para promover la igualdad

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y prevenir el acoso sexual por razón de sexo en el trabajo.

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

Disposición final

Derogada la Ordenanza Laboral para la Industria de Siderometalúrgica que venía regulando aspectos no recogidos en el Convenio, las partes negociadoras acuerdan que su contenido, pese a que esté oficialmente derogado, continuará siendo de aplicación en aquellos aspectos que no se contemplen en el Convenio.

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

ANEXOS

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

ANEXO 1 - REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO

La valoración del personal obrero es una valoración analítica, que tiene en cuenta 20 factores, por medio de la valoración de los cuales se llega a una puntuación global del puesto de trabajo.

Correspondencia entre puntuación y percepciones salariales

Las curvas salariales asignan a cada puntuación unos valores mensuales, que consta de los siguientes conceptos:

- A) Tarifa Sueldo Mensual
- B) Pagas extraordinarias (dos al año).

Dentro de estos valores están incluidos ya todos los pluses que provengan del desarrollo del puesto de trabajo, tales como: tóxico, penos y peligroso, plus de obligatoriedad y/o responsabilidad, plus de Jefe de Equipo, plus de mando, etc. Asimismo se incluyen los pluses ad personam que existan.

Se mantiene únicamente el concepto de nocturnidad.

Mantenimiento de la valoración

Con objeto de mantener al día la valoración de puestos de trabajo, se creará una Comisión Paritaria, formada por representantes del sector de Recursos Humano y del Comité de Empresa.

En el caso de que el número de miembros de ambas representaciones no sea el mismo, se entenderá que los que están presentes representan al resto.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- A) Valoración de puestos de nueva creación.
- B) Revisión de los puestos de trabajo en los que se haya producido modificaciones que afecten cualitativamente al contenido de los mismos.
- C) Ser oída previamente en los cambios definitivos a puestos de puntuación inferior o superior, e informada en los cambios provisionales.

En los casos A) y B) se le dará al ocupante la hoja de descripción del puesto de trabajo.

La solicitud de revisión de un puesto ya valorado, en el que concurra lo indicado en el punto B) anterior, podrá presentarse por los siguientes cauces:

- 1) A petición de la Jefatura del Departamento.
- 2) A petición del ocupante del puesto.
- 3) Por propia iniciativa de cualquiera de las dos partes de la Comisión paritaria.

Las decisiones de la Comisión paritaria se tomarán por mayoría y representarán el final del trámite dentro de la Empresa.

Si de la revisión se dedujera un aumento de la puntuación, los efectos económicos derivados de la misma, se retrotraerán a la fecha de la solicitud, o a la fecha desde la que se demuestre que realiza dichas tareas, hasta el máximo previsto por las leyes vigentes.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Si la revisión supusiera una reducción de la puntuación del puesto se le asignará al mismo la nueva puntuación. Con el ocupante del puesto en el momento de la revisión se procederá en la misma forma que en la movilidad funcional por necesidades de servicio a puestos de puntuación inferior.

Movilidad funcional

La movilidad funcional puede tener origen en una de las causas siguientes:

- A) A petición del propio trabajador.
- B) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- C) Por necesidades de servicio.
- D) Por incapacidad física del trabajador.

Consecuencias salariales que se derivan de la movilidad funcional:**1) A petición del trabajador afectado**

En el caso de que se acepte por parte de la Empresa, se le asignará la categoría y puntuación del nuevo puesto.

2) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador

Se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, con las siguientes limitaciones: se fija el límite de un año para definir y regularizar la situación del puesto ocupado provisionalmente en el sentido de sacar vacante a concurso-oposición o eliminar dicha necesidad, salvo circunstancias extraordinarias que se tratarían con el Comité de Empresa. Asimismo se establece que a los 6 meses se consolida la puntuación a título personal, pero sin consolidar la categoría.

Los casos 1) y 2) no podrán contravenir las normas de promoción interna.

3) Por necesidades de servicio**a) Puestos de puntuación inferior**

En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad de personal a puestos de inferior puntuación, al trabajador afectado se le respetará la puntuación del puesto anterior.

Para aquellos trabajadores que en el momento de introducir la valoración provisionalmente se les asignó un "plus ad personam" como consecuencia de una diferencia salarial negativa, este plus se le transformará en una puntuación personal, asimilándole al AW correspondiente manteniendo la posible fracción resultante como "plus ad personam", revisable anualmente en los porcentajes que fijen los futuros Convenios.

La empresa procurará, en lo posible, acoplarle a un puesto cuya puntuación coincida con la del puesto anterior o difiera de ella lo menos posible, para lo cual organizará, si fuera necesario, cursillos profesionales que permitan la adaptación del trabajador al nuevo puesto.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

El criterio para elegir al personal sobrante será, dentro de la misma puntuación y especialidad, la menor antigüedad en el puesto de trabajo y en el centro de coste para los traslados definitivos y provisionales.

Los traslados provisionales no podrán exceder de 3 meses, pasados los cuales se tendrá que trasladar a otro trabajador, siempre que no haya voluntarios.

A efectos de antigüedad, al trabajador que con anterioridad se le hubiera trasladado de puesto de trabajo con carácter definitivo, aplicando este criterio se le acumulará el tiempo de permanencia en el puesto anterior.

Cuando el traslado provisional o definitivo no sea voluntario, al trabajador afectado se le mantendrán las mismas condiciones económicas que tenían con anterioridad al cambio.

b) Puestos de puntuación superior

Cuando el cambio se realice a puesto de puntuación superior, se abonará la diferencia de puntuación desde el primer día de ocupación, teniendo en cuenta que se considerará día completo la jornada de 4 o más horas.

Este cambio no podrá ser superior a 3 meses ininterrumpidos o 4 alternos dentro de un año, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su puesto de trabajo y puntuación correspondiente sin que se consolide ninguna diferencia salarial.

En el caso de que superase el período de 3 meses, se consolida a título personal la puntuación del puesto que está ocupando, sin que ello signifique la ocupación definitiva del puesto, que si tiene carácter fijo, deberá hacerse según las normas de promoción.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no es aplicable en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, ocupación de cargos oficiales, incrementos temporales de producción y excedencias, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo haya motivado, sin que se produzca consolidación salarial posterior alguna. En este caso deberá enviarse en el momento del traslado una carta al interesado indicándole la circunstancia de interinidad que tiene su ocupación del puesto.

En cualquier caso, se comunicará al interesado el carácter provisional o definitivo del traslado.

Mensualmente se comunicará al Comité los cambios producidos durante el mes anterior que tengan efectos salariales.

4) Por incapacidad física del trabajador

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Cuando por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común se produzca la incompatibilidad con el puesto de trabajo siempre que la Empresa tenga posibilidades de acoplarle en otro puesto de trabajo, le quedará "ad personam" la diferencia de puntuación, si la hubiere, siempre que el incapacitado no percibiera una pensión vitalicia de los organismos oficiales competentes por su incapacidad.

En todos los casos de movilidad funcional se les dará a las personas afectadas la hoja de descripción del nuevo puesto de trabajo.

Promociones

Es supuesto indispensable para la promoción del personal la existencia de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación.

Se informará a la Comisión de Valoración de las plazas vacantes amortizables y no amortizables en el momento en que se produzcan. Las vacantes no amortizables que se produzcan deberán salir a concurso en el plazo máximo de un mes a partir de la vacante.

Ámbito de aplicación

La norma que a continuación se indica afectará al personal de Convenio que se rige por el presente Reglamento.

Procedimientos

Tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes las persona que se encuentren percibiendo diferencias salariales, previa superación de las oportunas pruebas de aptitud y período de adaptación.

En el restos de los casos, la norma general será el concurso oposición, siempre que las vacantes o puestos de nueva creación superen los 12 puntos de factores profesionales (factores 1, 2, 4, 6 y 7).

Los puestos cuya puntuación sea inferior a 12 puntos en los factores profesionales, podrán cubrirse con los candidatos más idóneos siempre que el cambio no suponga más de 2 puntos de diferencia en la puntuación final.

Catálogo de puestos valorados

La Comisión paritaria mantendrá al día un catálogo de puestos valorados, en el que figuren los más representativos y que servirá de base para atender las reclamaciones que se produzcan.

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

ANEXO 2 - TABLAS SALARIALES

2.1.- Del personal Obrero.

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO TABLAS SALARIALES 2013 (0%) OBREROS					
Nivel salarial	Importe en Euros				
	Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora noctur nidad
Mozo Alm A	19.525,80	1.394,70	1.394,70	14,05	2,69
Mozo Alm B	21.966,70	1.569,05	1.569,05	15,75	2,69
AW07	23.830,94	1.702,21	1.702,21	17,11	2,73
AW08	24.084,90	1.720,35	1.720,35	17,30	2,77
AW09	24.334,10	1.738,15	1.738,15	17,49	2,79
AW10	24.584,84	1.756,06	1.756,06	17,65	2,81
AW11	24.836,14	1.774,01	1.774,01	17,86	2,83
AW12	25.088,28	1.792,02	1.792,02	18,06	2,88
AW13	25.338,32	1.809,88	1.809,88	18,20	2,91
AW14	25.594,52	1.828,18	1.828,18	18,46	2,94
AW15	25.838,96	1.845,64	1.845,64	18,62	2,99
AW16	26.091,66	1.863,69	1.863,69	18,79	3,03
AW17	26.340,86	1.881,49	1.881,49	19,01	3,06
AW18	26.593,98	1.899,57	1.899,57	19,16	3,10
AW19	26.845,00	1.917,50	1.917,50	19,34	3,14
AW20	27.093,08	1.935,22	1.935,22	19,54	3,15
AW21	27.345,78	1.953,27	1.953,27	19,75	3,20
AW22	27.595,68	1.971,12	1.971,12	19,91	3,23
AW23	27.846,56	1.989,04	1.989,04	20,13	3,26
AW24	28.098,70	2.007,05	2.007,05	20,31	3,28
AW25	28.348,88	2.024,92	2.024,92	20,45	3,30
AW26	28.600,46	2.042,89	2.042,89	20,67	3,38
AW27	28.851,06	2.060,79	2.060,79	20,88	3,40
AW28	29.100,26	2.078,59	2.078,59	21,02	3,44
AW29	29.352,54	2.096,61	2.096,61	21,23	3,48
AW30	29.603,56	2.114,54	2.114,54	21,42	3,52
AW31	29.853,60	2.132,40	2.132,40	21,59	3,53
AW32	30.104,06	2.150,29	2.150,29	21,82	3,58
AW33	30.355,36	2.168,24	2.168,24	21,98	3,61
AW34	30.604,56	2.186,04	2.186,04	22,17	3,64
AW35	30.855,30	2.203,95	2.203,95	22,37	3,70
AW36	31.108,84	2.222,06	2.222,06	22,54	3,71
AW37	31.358,88	2.239,92	2.239,92	22,75	3,74
AW38	31.609,62	2.257,83	2.257,83	22,94	3,77
AW39	31.859,80	2.275,70	2.275,70	23,10	3,81
AW40	32.112,64	2.293,76	2.293,76	23,31	3,85

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Mercedes-Benz España, S.A.					
MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2014 (1,25%)					
OBREROS					
Nivel salarial	Importe en Euros				
	Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	19.769,87	1.412,13	1.412,13	14,23	2,72
Mozo Alm B	22.241,28	1.588,66	1.588,66	15,95	2,72
AW07	24.128,83	1.723,49	1.723,49	17,32	2,76
AW08	24.385,96	1.741,85	1.741,85	17,52	2,80
AW09	24.638,28	1.759,88	1.759,88	17,71	2,82
AW10	24.892,15	1.778,01	1.778,01	17,87	2,85
AW11	25.146,59	1.796,19	1.796,19	18,08	2,87
AW12	25.401,88	1.814,42	1.814,42	18,29	2,92
AW13	25.655,05	1.832,50	1.832,50	18,43	2,95
AW14	25.914,45	1.851,03	1.851,03	18,69	2,98
AW15	26.161,95	1.868,71	1.868,71	18,85	3,03
AW16	26.417,81	1.886,99	1.886,99	19,02	3,07
AW17	26.670,12	1.905,01	1.905,01	19,25	3,10
AW18	26.926,40	1.923,31	1.923,31	19,40	3,14
AW19	27.180,56	1.941,47	1.941,47	19,58	3,18
AW20	27.431,74	1.959,41	1.959,41	19,78	3,19
AW21	27.687,60	1.977,69	1.977,69	20,00	3,24
AW22	27.940,63	1.995,76	1.995,76	20,16	3,27
AW23	28.194,64	2.013,90	2.013,90	20,38	3,30
AW24	28.449,93	2.032,14	2.032,14	20,56	3,32
AW25	28.703,24	2.050,23	2.050,23	20,71	3,34
AW26	28.957,97	2.068,43	2.068,43	20,93	3,42
AW27	29.211,70	2.086,55	2.086,55	21,14	3,44
AW28	29.464,01	2.104,57	2.104,57	21,28	3,48
AW29	29.719,45	2.122,82	2.122,82	21,50	3,52
AW30	29.973,60	2.140,97	2.140,97	21,69	3,56
AW31	30.226,77	2.159,06	2.159,06	21,86	3,57
AW32	30.480,36	2.177,17	2.177,17	22,09	3,62
AW33	30.734,80	2.195,34	2.195,34	22,25	3,66
AW34	30.987,12	2.213,37	2.213,37	22,45	3,69
AW35	31.240,99	2.231,50	2.231,50	22,65	3,75
AW36	31.497,70	2.249,84	2.249,84	22,82	3,76
AW37	31.750,87	2.267,92	2.267,92	23,03	3,79
AW38	32.004,74	2.286,05	2.286,05	23,23	3,82
AW39	32.258,05	2.304,15	2.304,15	23,39	3,86
AW40	32.514,05	2.322,43	2.322,43	23,60	3,90

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO						
TABLAS SALARIALES 2015 (1,5%)						
OBREROS						
Nivel salarial	Grupo Cotización	Importe en Euros				
		Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	10	20.066,42	1.433,32	1.433,32	14,44	2,76
Mozo Alm B		22.574,90	1.612,49	1.612,49	16,19	2,76
AW07	9	24.490,76	1.749,34	1.749,34	17,58	2,81
AW08		24.751,75	1.767,98	1.767,98	17,78	2,85
AW09		25.007,85	1.786,28	1.786,28	17,97	2,87
AW10		25.265,53	1.804,68	1.804,68	18,14	2,89
AW11		25.523,79	1.823,13	1.823,13	18,35	2,91
AW12		25.782,91	1.841,64	1.841,64	18,56	2,96
AW13		26.039,87	1.859,99	1.859,99	18,70	2,99
AW14		26.303,17	1.878,80	1.878,80	18,97	3,02
AW15		26.554,38	1.896,74	1.896,74	19,14	3,07
AW16		26.814,07	1.915,29	1.915,29	19,31	3,11
AW17		27.070,17	1.933,58	1.933,58	19,54	3,14
AW18		27.330,30	1.952,16	1.952,16	19,69	3,19
AW19		27.588,27	1.970,59	1.970,59	19,88	3,23
AW20		27.843,22	1.988,80	1.988,80	20,08	3,24
AW21		28.102,92	2.007,35	2.007,35	20,30	3,29
AW22		28.359,74	2.025,70	2.025,70	20,46	3,32
AW23		28.617,56	2.044,11	2.044,11	20,69	3,35
AW24	8	28.876,68	2.062,62	2.062,62	20,87	3,37
AW25		29.133,79	2.080,98	2.080,98	21,02	3,39
AW26		29.392,34	2.099,45	2.099,45	21,24	3,47
AW27		29.649,87	2.117,85	2.117,85	21,46	3,49
AW28		29.905,97	2.136,14	2.136,14	21,60	3,54
AW29		30.165,24	2.154,66	2.154,66	21,82	3,58
AW30		30.423,21	2.173,09	2.173,09	22,01	3,62
AW31		30.680,17	2.191,44	2.191,44	22,19	3,63
AW32		30.937,57	2.209,83	2.209,83	22,42	3,68
AW33		31.195,82	2.228,27	2.228,27	22,59	3,71
AW34		31.451,92	2.246,57	2.246,57	22,78	3,74
AW35		31.709,61	2.264,97	2.264,97	22,99	3,80
AW36		31.970,17	2.283,58	2.283,58	23,16	3,81
AW37		32.227,13	2.301,94	2.301,94	23,38	3,84
AW38		32.484,81	2.320,34	2.320,34	23,58	3,87
AW39		32.741,92	2.338,71	2.338,71	23,74	3,92
AW40		33.001,76	2.357,27	2.357,27	23,96	3,96

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO						
TABLAS SALARIALES 2016 (1,5%)						
OBREROS						
Nivel salarial	Grupo Cotización	Importe en Euros				
		Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	10	20.367,42	1.454,82	1.454,82	14,66	2,81
Mozo Alm B		22.913,53	1.636,68	1.636,68	16,43	2,81
AW07	9	24.858,12	1.775,58	1.775,58	17,85	2,85
AW08		25.123,03	1.794,50	1.794,50	18,05	2,89
AW09		25.382,97	1.813,07	1.813,07	18,24	2,91
AW10		25.644,52	1.831,75	1.831,75	18,41	2,93
AW11		25.906,65	1.850,47	1.850,47	18,63	2,95
AW12		26.169,66	1.869,26	1.869,26	18,84	3,00
AW13		26.430,47	1.887,89	1.887,89	18,98	3,04
AW14		26.697,72	1.906,98	1.906,98	19,26	3,07
AW15		26.952,69	1.925,19	1.925,19	19,42	3,12
AW16		27.216,28	1.944,02	1.944,02	19,60	3,16
AW17		27.476,23	1.962,59	1.962,59	19,83	3,19
AW18		27.740,26	1.981,45	1.981,45	19,99	3,23
AW19		28.002,10	2.000,15	2.000,15	20,17	3,28
AW20		28.260,87	2.018,63	2.018,63	20,38	3,29
AW21		28.524,46	2.037,46	2.037,46	20,60	3,34
AW22		28.785,13	2.056,08	2.056,08	20,77	3,37
AW23		29.046,83	2.074,77	2.074,77	21,00	3,40
AW24	8	29.309,83	2.093,56	2.093,56	21,19	3,42
AW25		29.570,80	2.112,20	2.112,20	21,33	3,44
AW26		29.833,22	2.130,94	2.130,94	21,56	3,53
AW27		30.094,62	2.149,62	2.149,62	21,78	3,55
AW28		30.354,56	2.168,18	2.168,18	21,93	3,59
AW29		30.617,72	2.186,98	2.186,98	22,15	3,63
AW30		30.879,56	2.205,68	2.205,68	22,34	3,67
AW31		31.140,37	2.224,31	2.224,31	22,52	3,68
AW32		31.401,63	2.242,97	2.242,97	22,76	3,73
AW33		31.663,76	2.261,70	2.261,70	22,93	3,77
AW34		31.923,70	2.280,26	2.280,26	23,13	3,80
AW35		32.185,25	2.298,95	2.298,95	23,33	3,86
AW36		32.449,72	2.317,84	2.317,84	23,51	3,87
AW37		32.710,54	2.336,47	2.336,47	23,73	3,90
AW38		32.972,08	2.355,15	2.355,15	23,93	3,93
AW39		33.233,05	2.373,79	2.373,79	24,10	3,97
AW40		33.496,79	2.392,63	2.392,63	24,31	4,02

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO						
TABLAS SALARIALES 2017 (1,5%)						
OBREROS						
Nivel salarial	Grupo Cotización	Importe en Euros				
		Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	10	20.672,93	1.476,64	1.476,64	14,88	2,85
Mozo Alm B		23.257,23	1.661,23	1.661,23	16,68	2,85
AW07	9	25.230,99	1.802,21	1.802,21	18,12	2,89
AW08		25.499,87	1.821,42	1.821,42	18,32	2,93
AW09		25.763,71	1.840,27	1.840,27	18,52	2,95
AW10		26.029,18	1.859,23	1.859,23	18,69	2,98
AW11		26.295,25	1.878,23	1.878,23	18,91	3,00
AW12		26.562,20	1.897,30	1.897,30	19,12	3,05
AW13		26.826,93	1.916,21	1.916,21	19,27	3,08
AW14		27.098,18	1.935,58	1.935,58	19,54	3,11
AW15		27.356,98	1.954,07	1.954,07	19,71	3,17
AW16		27.624,53	1.973,18	1.973,18	19,89	3,21
AW17		27.888,37	1.992,03	1.992,03	20,13	3,24
AW18		28.156,36	2.011,17	2.011,17	20,29	3,28
AW19		28.422,13	2.030,15	2.030,15	20,48	3,32
AW20		28.684,78	2.048,91	2.048,91	20,69	3,34
AW21		28.952,33	2.068,02	2.068,02	20,91	3,39
AW22		29.216,91	2.086,92	2.086,92	21,08	3,42
AW23		29.482,53	2.105,89	2.105,89	21,31	3,45
AW24	8	29.749,48	2.124,96	2.124,96	21,50	3,47
AW25		30.014,36	2.143,88	2.143,88	21,65	3,49
AW26		30.280,72	2.162,91	2.162,91	21,88	3,58
AW27		30.546,04	2.181,86	2.181,86	22,11	3,60
AW28		30.809,88	2.200,71	2.200,71	22,25	3,64
AW29		31.076,98	2.219,78	2.219,78	22,48	3,68
AW30		31.342,75	2.238,77	2.238,77	22,68	3,73
AW31		31.607,48	2.257,68	2.257,68	22,86	3,74
AW32		31.872,65	2.276,62	2.276,62	23,10	3,79
AW33		32.138,72	2.295,62	2.295,62	23,27	3,82
AW34		32.402,56	2.314,47	2.314,47	23,47	3,85
AW35		32.668,03	2.333,43	2.333,43	23,68	3,92
AW36		32.936,46	2.352,60	2.352,60	23,86	3,93
AW37		33.201,19	2.371,51	2.371,51	24,09	3,96
AW38		33.466,66	2.390,48	2.390,48	24,29	3,99
AW39		33.731,54	2.409,40	2.409,40	24,46	4,03
AW40		33.999,24	2.428,52	2.428,52	24,68	4,08

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.****2.1.- Del personal Empleado.**

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2013 (0%)					
Categoría	Nivel salarial	Importe en Euros			
		Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra
EMPLEADOS					
Tecnico Especialista	H	32.894,12	2.349,58	2.349,58	26,83
	I	35.464,94	2.533,21	2.533,21	28,93
	I2	37.407,30	2.671,95	2.671,95	30,50
	J	39.350,08	2.810,72	2.810,72	32,13
	K	41.203,82	2.943,13	2.943,13	33,67
	L	43.189,86	3.084,99	3.084,99	35,24
	M	45.044,72	3.217,48	3.217,48	36,77
	N	47.165,44	3.368,96	3.368,96	38,51
Inspector Técnico	O	49.736,54	3.552,61	3.552,61	40,58
	A	37.032,80	2.645,20	2.645,20	30,22
	B	37.723,28	2.694,52	2.694,52	30,80
	C	38.946,60	2.781,90	2.781,90	31,78
Jefe 1ª	D	40.330,36	2.880,74	2.880,74	32,90
	A	34.279,84	2.448,56	2.448,56	28,00
	B	35.097,30	2.506,95	2.506,95	28,65
Encargado	C	36.725,08	2.623,22	2.623,22	29,98
	D	37.639,28	2.688,52	2.688,52	30,74
	A	30.944,76	2.210,34	2.210,34	25,25
	B	33.817,00	2.415,50	2.415,50	27,60
Jefe 2ª	C	34.790,98	2.485,07	2.485,07	28,38
	D	36.724,10	2.623,15	2.623,15	29,98
	A	30.206,40	2.157,60	2.157,60	24,71
	B	32.995,76	2.356,84	2.356,84	26,94
Oficial 1ª	C	33.633,04	2.402,36	2.402,36	27,48
	D	34.279,84	2.448,56	2.448,56	28,00
	A	27.912,64	1.993,76	1.993,76	19,92
	B	28.842,66	2.060,19	2.060,19	20,69
Oficial 2ª	C	29.721,16	2.122,94	2.122,94	21,41
	D	30.206,40	2.157,60	2.157,60	24,71
	A	26.842,20	1.917,30	1.917,30	19,09
	B	27.303,36	1.950,24	1.950,24	19,42
Auxiliar	C	27.746,60	1.981,90	1.981,90	19,82
	D	27.912,64	1.993,76	1.993,76	19,92
	A	25.521,02	1.822,93	1.822,93	18,14
	B	25.763,92	1.840,28	1.840,28	18,29
	C	26.244,26	1.874,59	1.874,59	18,73
	D	26.842,20	1.917,30	1.917,30	19,09

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO TABLAS SALARIALES 2014 (1,25%)					
Categoría	Nivel salarial	Importe en Euros			
		Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra
EMPLEADOS					
Tecnico Especialista	H	33.305,30	2.378,95	2.378,95	27,17
	I	35.908,25	2.564,88	2.564,88	29,29
	I2	37.874,89	2.705,35	2.705,35	30,88
	J	39.841,96	2.845,85	2.845,85	32,53
	K	41.718,87	2.979,92	2.979,92	34,09
	L	43.729,73	3.123,55	3.123,55	35,68
	M	45.607,78	3.257,70	3.257,70	37,23
	N	47.755,01	3.411,07	3.411,07	38,99
Inspector Técnico	O	50.358,25	3.597,02	3.597,02	41,09
	A	37.495,71	2.678,27	2.678,27	30,60
	B	38.194,82	2.728,20	2.728,20	31,19
	C	39.433,43	2.816,67	2.816,67	32,18
Jefe 1ª	D	40.834,49	2.916,75	2.916,75	33,31
	A	34.708,34	2.479,17	2.479,17	28,35
	B	35.536,02	2.538,29	2.538,29	29,01
	C	37.184,14	2.656,01	2.656,01	30,35
Encargado	D	38.109,77	2.722,13	2.722,13	31,12
	A	31.331,57	2.237,97	2.237,97	25,57
	B	34.239,71	2.445,69	2.445,69	27,95
	C	35.225,87	2.516,13	2.516,13	28,73
Jefe 2ª	D	37.183,15	2.655,94	2.655,94	30,35
	A	30.583,98	2.184,57	2.184,57	25,02
	B	33.408,21	2.386,30	2.386,30	27,28
	C	34.053,45	2.432,39	2.432,39	27,82
Oficial 1ª	D	34.708,34	2.479,17	2.479,17	28,35
	A	28.261,55	2.018,68	2.018,68	20,17
	B	29.203,19	2.085,94	2.085,94	20,95
	C	30.092,67	2.149,48	2.149,48	21,68
Oficial 2ª	D	30.583,98	2.184,57	2.184,57	25,02
	A	27.177,73	1.941,27	1.941,27	19,33
	B	27.644,65	1.974,62	1.974,62	19,66
	C	28.093,43	2.006,67	2.006,67	20,07
Auxiliar	D	28.261,55	2.018,68	2.018,68	20,17
	A	25.840,03	1.845,72	1.845,72	18,37
	B	26.085,97	1.863,28	1.863,28	18,52
	C	26.572,31	1.898,02	1.898,02	18,96
	D	27.177,73	1.941,27	1.941,27	19,33

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2015 (1,5%)						
			Importe en Euros			
Grupo Profesional	Grupo de Cotización	Nivel	Promoción	Sueldo Anual	Sueldo Mensual (x 12)	Paga Extra (x 2)
Técnico Especialista	1	TE01	LD	51.114,09	3.651,01	3.651,01
		TE02	LD	48.470,88	3.462,21	3.462,21
		TE03	LD	46.292,18	3.306,58	3.306,58
		TE04	LD	44.385,82	3.170,42	3.170,42
		TE05	LD	42.344,84	3.024,63	3.024,63
		TE06	LD	40.439,50	2.888,54	2.888,54
		TE07	LD	38.442,71	2.745,91	2.745,91
		TE08		36.446,94	2.603,35	2.603,35
		TE09	3 AÑOS	33.804,75	2.414,63	2.414,63
Técnico	3	TN01	LD	38.538,28	2.752,73	2.752,73
		TN02	LD	36.996,75	2.642,63	2.642,63
		TN03	LD	35.229,13	2.516,37	2.516,37
		TN04	LD	33.909,58	2.422,11	2.422,11
		TN05		32.372,16	2.312,30	2.312,30
		TN06	3 AÑOS	31.042,33	2.217,31	2.217,31
Técnico Soporte	5 o 7	TP01	LD	31.042,33	2.217,31	2.217,31
		TP02	LD	30.543,90	2.181,71	2.181,71
		TP03	LD	29.641,59	2.117,26	2.117,26
		TP04	LD	28.058,95	2.004,21	2.004,21
		TP05		26.477,34	1.891,24	1.891,24
		TP06	2 AÑOS	25.178,34	1.798,45	1.798,45
		TP07	1 AÑOS	23.636,81	1.688,34	1.688,34

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2016 (1,5%)						
			Importe en Euros			
Grupo Profesional	Grupo de Cotización	Nivel	Promoción	Sueldo Anual	Sueldo Mensual (x 12)	Paga Extra (x 2)
Técnico Especialista	1	TE01	LD	51.880,80	3.705,77	3.705,77
		TE02	LD	49.197,94	3.514,14	3.514,14
		TE03	LD	46.986,57	3.356,18	3.356,18
		TE04	LD	45.051,61	3.217,97	3.217,97
		TE05	LD	42.980,01	3.070,00	3.070,00
		TE06	LD	41.046,10	2.931,86	2.931,86
		TE07	LD	39.019,35	2.787,10	2.787,10
		TE08		36.993,64	2.642,40	2.642,40
		TE09	3 AÑOS	34.311,82	2.450,84	2.450,84
Técnico	3	TN01	LD	39.116,36	2.794,03	2.794,03
		TN02	LD	37.551,70	2.682,26	2.682,26
		TN03	LD	35.757,56	2.554,11	2.554,11
		TN04	LD	34.418,22	2.458,44	2.458,44
		TN05		32.857,74	2.346,98	2.346,98
		TN06	3 AÑOS	31.507,96	2.250,57	2.250,57
Técnico Soporte	5 o 7	TP01	LD	31.507,96	2.250,57	2.250,57
		TP02	LD	31.002,06	2.214,43	2.214,43
		TP03	LD	30.086,21	2.149,02	2.149,02
		TP04	LD	28.479,84	2.034,27	2.034,27
		TP05		26.874,50	1.919,61	1.919,61
		TP06	2 AÑOS	25.556,02	1.825,43	1.825,43
		TP07	1 AÑOS	23.991,36	1.713,67	1.713,67

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Mercedes-Benz España, S.A. MIRALCAMPO TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2017 (1,5%)						
Importe en Euros						
Grupo Profesional	Grupo de Cotización	Nivel	Promoción	Sueldo Anual	Sueldo Mensual (x 12)	Paga Extra (x 2)
Técnico Especialista	1	TE01	LD	52.659,02	3.761,36	3.761,36
		TE02	LD	49.935,91	3.566,85	3.566,85
		TE03	LD	47.691,36	3.406,53	3.406,53
		TE04	LD	45.727,38	3.266,24	3.266,24
		TE05	LD	43.624,71	3.116,05	3.116,05
		TE06	LD	41.661,79	2.975,84	2.975,84
		TE07	LD	39.604,64	2.828,90	2.828,90
		TE08		37.548,55	2.682,04	2.682,04
		TE09	3 AÑOS	34.826,50	2.487,61	2.487,61
Técnico	3	TN01	LD	39.703,10	2.835,94	2.835,94
		TN02	LD	38.114,98	2.722,50	2.722,50
		TN03	LD	36.293,93	2.592,42	2.592,42
		TN04	LD	34.934,49	2.495,32	2.495,32
		TN05		33.350,60	2.382,19	2.382,19
		TN06	3 AÑOS	31.980,58	2.284,33	2.284,33
Técnico Soporte	5 o 7	TP01	LD	31.980,58	2.284,33	2.284,33
		TP02	LD	31.467,09	2.247,65	2.247,65
		TP03	LD	30.537,51	2.181,25	2.181,25
		TP04	LD	28.907,03	2.064,79	2.064,79
		TP05		27.277,62	1.948,40	1.948,40
		TP06	2 AÑOS	25.939,36	1.852,81	1.852,81
		TP07	1 AÑOS	24.351,24	1.739,37	1.739,37

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

ANEXO 3 - NORMAS DE ASCENSOS

Artículo 1.- Ámbito Personal

Las presentes normas afectarán a todo el personal de plantilla incluido en Convenio.

Artículo 2.- Ascensos

Para el ascenso de categoría se distinguen dos supuestos y procedimientos:

2.1 Para puestos vacantes no amortizables y puestos de nueva creación

La ocupación de estos puestos, sin distinción de categorías, se efectuará por el procedimiento de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Asimismo, se podrá publicar en los tabloneros de anuncios la convocatoria de los puestos que se pretendan cubrir y que contendrá como mínimo los siguientes requisitos:

- Número de plazas a cubrir y sectores.
- Categoría y condiciones laborales.
- Nivel académico exigido.
- Contenido genérico del puesto.
- Plazo de presentación de candidaturas.

Para aquellos puestos que por sus características peculiares sea previamente necesario realizar un reconocimiento médico, será preceptivo que los aspirantes sean declarados aptos por los Servicios Médicos de Empresa.

La presentación de candidaturas a la convocatoria de puestos supone la aceptación tácita de sus condiciones.

El departamento de Recursos Humanos recepcionará los escritos de presentación de candidaturas.

El proceso de selección se efectuará conjuntamente entre el sector de Recursos Humanos y el Jefe del sector respectivo.

La Dirección irá informando al Comité de Empresa en las distintas fases del proceso de selección.

El candidato elegido consolidará las condiciones de su nuevo puesto de trabajo a partir de la fecha de ocupación del mismo. No obstante, si transcurriesen tres meses sin que la ocupación efectiva se hubiera producido, el candidato consolidará estas condiciones a partir de ese momento.

2.2 Reclasificaciones profesionales

Se entiende por reclasificación profesional, la promoción de categoría del ocupante de un puesto de trabajo en el que se hayan producido variación de tareas y/o responsabilidades sustanciales.

Para las reclasificaciones del personal se seguirán los siguientes procedimientos:

A) Categoría de Técnico Especialista: (Con vigencia para el período 2013-2014)

La asignación de esta categoría se efectuará por el procedimiento de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.****B) Para la asignación de los grupos profesionales y niveles en Convenio:**

Las solicitudes de reclasificación podrán presentarse en el Sector de Recursos Humanos, por el Gerente respectivo o bien por el propio interesado a las que se adjuntará la descripción actualizada de tareas. El Departamento de Recursos Humanos dará traslado de las mismas al Comité de Empresa, al objeto de que éste pueda analizarlas antes de la reunión que se mantenga al efecto.

Analizada la solicitud por el Departamento de Recursos Humanos, éste planteará el caso al Comité de Empresa, pudiéndose dar las siguientes situaciones:

Que el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa estén de acuerdo en que el trabajador realiza funciones de grupo profesional superior, en cuyo caso se otorgará el grupo y el nivel salarial correspondiente con efectos de la fecha de solicitud.

Que ambas partes no estén de acuerdo, en cuyo caso no se otorgará nuevo grupo ni salario.

En todo caso el Departamento de Recursos Humanos contestará a las solicitudes en un plazo máximo de un mes, contado a partir de la fecha de recepción de las mismas, pudiendo el interesado, de no estar conforme con dicha resolución, reclamar ante la Jurisdicción Laboral.

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

ANEXO 4 - PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS

Artículo 1.- Finalidad

El objeto de estos préstamos es el de facilitar la Empresa una ayuda económica para quienes careciendo de vivienda adecuada a sus necesidades no dispusieran de los recursos necesarios para alcanzar la propiedad o habitabilidad de la misma.

Artículo 2.- Cuantía

Límite máximo de concesión **7.500** euros para compra y **4.000** euros para reparación de la propia vivienda. En el supuesto de darse excedente al final de año, se podrían conceder ayudas para la formalización de escrituras.

Artículo 3.- Intereses

El 4% anual en los préstamos que se concedan a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 4.- Plazo

8 y 4 años para compra y reparación, respectivamente.

Artículo 5.- Garantía

Fundamentalmente la garantía personal del prestatario.

Artículo 6.- Condiciones para solicitar estos créditos

1. Tener necesidad de vivienda.
2. Ser fijo en plantilla.

Artículo 7.- Solicitudes

Se entregarán en el Departamento de Recursos Humanos quien dirigirá copia de las mismas a los componentes de la Comisión Paritaria.

Artículo 8.- Comprobación de situación

La comprobación de los datos aportados por los interesados con la situación real de necesidad de vivienda será realizada por la Comisión de Vivienda.

Artículo 9.- Comisión de Vivienda

Está compuesta por representantes del Comité de Empresa y representantes de la Dirección. Las reuniones de esta Comisión se realizarán cuando existan solicitudes de préstamos del personal. La misión de esta Comisión Paritaria será la de conceder el préstamo de acuerdo con las bases preestablecidas. La no concesión del crédito por la Comisión Paritaria llevará consigo automáticamente

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

la imposibilidad de solicitar nuevamente en un plazo de un año contado a partir de la comunicación, salvo que varíen esencialmente las condiciones de vivienda y familiares del interesado.

Artículo 10.- Cancelación de la deuda

En el supuesto de que él (la) prestatario (a) cause baja en Mercedes-Benz España, S.A., por cualquier motivo o circunstancia, ambas partes convienen expresamente que la empresa retenga de la liquidación o finiquito que al efecto se realice, la suma necesaria para la total cancelación del préstamo y sus intereses.

En el caso de que el importe de liquidación o finiquito no fuese suficiente para cubrir la totalidad del saldo del préstamo y sus intereses él (la) prestatario (a) deberá optar en el plazo máximo de QUINCE DÍAS (15) a contar desde la fecha de la baja entre:

- A) Cancelar mediante su pago en metálico el saldo del préstamo o intereses.
- B) Garantizar su pago en los plazos estipulados mediante aval bancario.

Si transcurrido el aludido plazo de quince días (15) el (la) prestatario (a) no hubiese procedido a la cancelación del préstamo o a aportar el aval bancario que garantice su reintegro, Mercedes-Benz España, S.A., podrá considerar resuelto de pleno derecho este contrato sin necesidad de requerimiento alguno y reclamar la cantidad que resulte pendiente con sus intereses, siendo en tal caso con cargo al prestatario (a) los gastos que se originen incluso honorarios de Letrado y derechos del Procurador.

El Préstamo concedido por la Empresa será transferido al interesado mediante presentación de documentación de compra. En el supuesto de reparación, la cantidad será directamente entregada al propio interesado previo justificación de ello.

Artículo 11.- Prioridad

La Comisión Paritaria a la hora de conceder los préstamos tendrá principalmente en cuenta el siguiente orden de prioridad:

1. Desahucio.
2. Por compra obligada de la vivienda por carecer de ella en propiedad.
3. Reparación urgente de la vivienda.

Cualquier falseamiento de los datos aportados supondrá la obligación por parte del interesado de reintegrar la totalidad de la cantidad percibida de forma inmediata.

Convenio Colectivo 2013-2017

Mercedes-Benz España, S.A.

ANEXO 5 - REGLAMENTO DE SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa reconoce 1 Delegado por cada Sección Sindical, de los sindicatos a los que la Ley les otorga la condición de más representativos y que estén constituidos en el centro de trabajo de Miralcampo, Azuqueca de Henares (Guadalajara).

Se acuerda complementar lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/85 de 2 de agosto) en los aspectos siguientes:

A) Los Sindicatos a los que la LOLS confiere el carácter de más representativos a nivel estatal, que tengan implantación en más de un Comité de empresa de MBE o aquellos con implantación en tres Comités de Empresa de MBE podrán designar un representante, o excepcionalmente hasta dos, de cada centro de trabajo para que pueda asistir trimestralmente a la reunión que, con carácter intercentros, pueda celebrarse en la sede de sus respectivas organizaciones sindicales.

La empresa abonará los gastos correspondientes a los desplazamientos de los designados y dietas de los mismos, que serán de un día completo para cada uno de ellos, ampliable, en su caso, a dos por razones de transporte.

B) En el supuesto de ser designado un miembro del Comité de Empresa como Delegado Sindical, las horas que le correspondan como Delegado podrá acumularlas a las que le correspondan como miembro del Comité de Empresa.

C) Las horas retribuidas que correspondan a los Delegados de las Secciones sindicales podrán ser utilizadas, a opción de las propias Secciones sindicales, de una de las siguientes maneras:

1. Directa e íntegramente por el Delegado sindical.
2. Por varias personas de la ejecutiva de la Sección sindical, distinguiéndose dos supuestos:
 - a) Si corresponde un Delegado sindical: el uso de horas podrá realizarlo dicho Delegado así como otro miembro de la ejecutiva de su Sección sindical designado por la misma.
 - b) Si corresponden dos delegados: el uso de horas podrán realizarlo los mismos y dos miembros más de la Ejecutiva de su Sección Sindical, designados por la misma.

Para aquellas Secciones sindicales que opten por el segundo de los supuestos antes mencionados (párrafo nº 2) deberán comunicar anualmente al Departamento de Personal el nombre de las personas que podrán hacer uso de ese derecho, así como de las sustituciones que de las mismas se puedan producir en ese periodo.

En el supuesto de optar por esta posibilidad de reparto de horas en favor de personas no Delegados Sindicales, ello no supondrá en ningún caso el traslado a las mismas de las garantías que a los delegados les pudiera corresponder por tal condición de Delegados Sindicales.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

La utilización de las horas, tanto por los delegados como por sus posibles sustitutos deberá comunicarse al Departamento de Personal con la suficiente antelación, al objeto de que la empresa pueda planificar la sustitución de dichas ausencias. De coincidir varias peticiones que puedan afectar a un mismo sector productivo, se dará preferencia a la Sección Sindical que antes lo hubiera solicitado.

D) Las Secciones Sindicales a las que correspondiera más de un Delegado Sindical, deberán designar a uno de ellos para que sirva de interlocutor y responsable de la Sección Sindical ante el Departamento de Personal y la Dirección de la Empresa.

Con independencia de las reuniones que las ejecutivas de las Secciones sindicales estimen oportuno celebrar fuera del horario de trabajo, tendrán derecho a una reunión trimestral dentro del horario laboral del centro de trabajo.

ANEXO 6 – PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, CONCEPTO Y ANTECEDENTES.
2. CONCILIACIÓN.
3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.
4. FORMACIÓN.
5. ACOSO SEXUAL.
6. PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN.
7. COMUNICACIÓN.
8. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

INTRODUCCIÓN, CONCEPTO Y ANTECEDENTES

CONCEPTO

La igualdad, como concepto, hace referencia al trato que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo brinda a las personas sin que medie ningún tipo de discriminación o reparo por la raza, sexo, clase social o cualquier otra circunstancia.

La Igualdad de Oportunidades, aplicada en las empresas, es una forma de justicia social que propugna que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a cualquier puesto y al desarrollo personal sin que interfiera ninguna circunstancia externa a sus capacidades como criterio de discriminación.

Por todo ello, Mercedes-Benz España, consciente de su papel como parte de la sociedad y de la responsabilidad que ello supone hace del valor de la Igualdad un criterio de justicia y de eficacia; considerando la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como eje vertebrador de su estrategia y política de Recursos Humanos, en línea con lo que **La Ley de Igualdad** de 22 de marzo de 2007, establece.

Este Plan de Igualdad, como herramienta de gestión, es el conjunto ordenado de objetivos acordados en Mercedes-Benz España con la finalidad de conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según el acuerdo firmado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa (Anexo 1).

La primera herramienta, como punto de partida, ha sido la creación de la COMISIÓN DE IGUALDAD. Esta Comisión está compuesta por diferentes representantes de cada Dirección General, Comité de Empresa y RRHH.

ANTECEDENTES Y LEGISLACIÓN

En 1.983 la creación del Instituto de la Mujer como un Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales da lugar al proceso de institucionalización de la Igualdad de Oportunidades, que entre 2006 y 2010, y

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

con la creación del Ministerio de Igualdad pasa a adquirir rango de Ley Orgánica la Igualdad entre mujeres y hombres y desarrolla lo que la propia **Constitución española de 1978** recoge en su artículo 14: "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Asimismo, el **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), de 1.997** autoriza la adopción de las medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Y la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de diciembre de 2000** establece que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe toda discriminación, en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo.

Sobre la base de ambas normativas, el 29 de junio del 2000 fueron adoptadas dos Directivas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, y al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Directiva 2000/43/CE y Directiva 2000/78/CE).

CONTENIDO

El objetivo principal es el de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por motivos de sexo; incrementando la sensibilidad en la Organización para que se consigan las metas marcadas y de forma muy especial a las que hagan referencia a:

- A) Conciliación.
- B) Reclutamiento y Selección.
- C) Formación.
- D) Prevención del acoso.
- E) Promoción y retribución.
- F) Comunicación.

Sin que ello suponga la exclusión de otras áreas y aspectos que se vean necesarias incluir para lograr el objetivo general de una total Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Empresa; entre las que se incluyen el acceso a todo tipo de certificaciones en la política de Igualdad de Oportunidades.

Este Plan es flexible, de modo que se pueda adaptar a los cambios que se vayan produciendo en el desarrollo del mismo y en la estrategia general de la Compañía.

COMPETENCIAS

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

Una vez elaborado y analizado los diagnósticos sobre la situación de Igualdad de Oportunidades en Mercedes-Benz en sus centros de trabajo de Alcobendas y Miralcampo, y teniendo conocimiento del punto de partida, la Comisión de igualdad establece los siguientes puntos generales:

- Fijar las medidas concretas de actuación para alcanzar los objetivos de igualdad acordados con la Dirección de la Empresa, tanto a corto como a medio y largo plazo.

Estos objetivos tienen que ser medibles, accesibles, temporales y específicos.

- Difundir e implantar el Plan de Igualdad en todas las áreas de la Compañía, garantizando el acceso a toda la información contenida en el mismo a toda la plantilla, tanto en definiciones como en los objetivos a alcanzar.

- Seguir y evaluar la ejecución del Plan de Igualdad en los plazos acordados para cada objetivo, corrigiendo las posibles desviaciones que pudieran producirse.

La Dirección de la Empresa reconoce a la Comisión las siguientes competencias:

a) Revisar y actualizar el diagnóstico de la situación de Igualdad de Oportunidades en Mercedes-Benz España.

b) Velar por la aplicación de las medidas reflejadas en el Plan de Igualdad.

c) Proponer las modificaciones a los planes de trabajo que se consideren oportunas para la consecución de los objetivos marcados.

d) Asegurar la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de acuerdo al Plan general y a la estrategia de la Empresa.

e) Disponer y utilizar los espacios físicos y virtuales que la empresa habilite para la difusión de toda la información contenida en este Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las medidas aquí expuestas se elaborarán los planes de acción concretos para cada apartado, que serán supervisados por los miembros de la Comisión de Igualdad presentes en cada centro.

Este Plan estará vigente desde el momento de su publicación.

CONCILIACIÓN**Objetivos generales:**

1. Promover que la conciliación laboral sea responsabilidad de todos, hombres y mujeres, y que se beneficien de estas medidas todos los niveles de la organización.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

2. Evitar que el acogerse a cualquiera de estas medidas pueda resultar un perjuicio profesional para el empleado/a.
3. Favorecer la conciliación entre la vida personal/familiar y la laboral, promoviendo para ello las medidas existentes e implantar nuevas medidas que permitan la flexibilidad.
4. Mantener y mejorar los acuerdos existentes en los diferentes convenios colectivos.

Medidas generales:

1. Realización de sesiones de sensibilización anuales dirigidas al 100% de la plantilla.
2. Análisis de las medidas de flexibilidad, existentes en Daimler AG y en empresas que nos sirvan de modelo en el sector y españolas.
3. Seguimiento anual del grado de satisfacción de los empleados respecto a las medidas de conciliación laboral implantadas, mediante la realización de encuestas.
4. Recoger este compromiso en la Declaración de Intenciones del Plan de Igualdad de Oportunidades.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En el proceso de contratación y selección se establecen los pasos y criterios para las nuevas incorporaciones a la empresa, asegurando en cada momento la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, la privacidad, calidad y tratamiento de la información recogida, la fiabilidad y validez de las pruebas y la transparencia, equidad y ausencia de discriminación de todo el proceso.

Objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, usando como criterios objetivos los descritos en la Descripción del Puesto de Trabajo (DPT), respetando los criterios de méritos y aptitudes que objetiven la adecuación persona - puesto.
2. Asegurar que en todas las convocatorias se presente una relación final de candidaturas paritaria.
3. Favorecer la integración de los colectivos infra-representados en las áreas correspondientes.
4. Colaborar con institutos de formación profesional y universidades, en la captación de mujeres para integrarlas en los colectivos en los que éstas estén subrepresentadas en Mercedes-Benz.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

5. Sensibilización y formación en temas de igualdad al personal encargado de seleccionar y a los responsables de las distintas áreas, buscando, con ello, la eliminación de toda discriminación o prejuicios que redunden en una igualdad ficticia dentro de la organización.

6. Elaborar un protocolo de entrevista para los participantes en procesos de selección que establezca los criterios de no discriminación ni intromisión en las áreas personales de los candidatos.

Medidas generales:

1. Eliminar de la DPT sesgos que determinen preferencia u orientación de sexo en la petición del puesto, estableciendo el uso de un lenguaje sin sesgos de género.

2. Los responsables de Selección y Formación pondrán a disposición de la Comisión de Igualdad la información sobre los procesos y las candidaturas finales presentadas a los sectores.

3. A igualdad de méritos y capacidades, elegir a la persona candidata al puesto en función del sexo menos representado. Esta medida será contemplada en función de los cambios que se vayan experimentando en la Empresa.

4. Formar y sensibilizar a todos los implicados en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

5. Transmitir, desde Mercedes-Benz, el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todas las empresas externas que participen en los procesos de selección.

FORMACIÓN

En el proceso de formación se establecen los pasos y criterios para el desarrollo profesional de la plantilla de acuerdo a los objetivos generales de la compañía, asegurando en cada momento la igualdad de oportunidades entre ambos sexos y la ausencia de discriminación.

Objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la formación, extendiendo la cultura de Igualdad de Oportunidades y el acceso a la formación, usando como criterio objetivo la Descripción del Puesto de Trabajo (DPT) y las competencias en ella establecidas para dicho puesto.

2. Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos para incrementar su polivalencia y versatilidad; fomentando, además, su desarrollo profesional para la eliminación de la segregación vertical.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

3. Favorecer la integración de los colectivos infra-representados en las áreas formativas correspondientes.

4. Incluir la formación en políticas de Igualdad Oportunidades en el catálogo de acciones formativas de la empresa, como muestra del compromiso de Mercedes-Benz con la IO.

Medidas generales:

1. Los responsables de Selección y Formación pondrá a disposición de la Comisión de Igualdad la información sobre los repartos por sexos de las acciones formativas al finalizar estas.

2. Establecer un capítulo en el Plan de Acogida sobre la política de Igualdad de la compañía.

3. Formación y sensibilización en las políticas de Igualdad de Oportunidades (IO) a toda la plantilla.

4. Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en el catálogo de cursos anual.

5. Asegurar la puesta al día profesional de aquéllos que hayan tenido una excedencia por el cuidado de menores o familiares hasta segundo grado.

6. Compromiso de la empresa en la facilitación de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras acogidas a medidas de conciliación de la vida laboral; persiguiendo, con ello, la no exclusión de su desarrollo profesional.

7. Posibilidad de excedencia formativa de un año para un mejor desarrollo de su actividad laboral, a solicitar por empleados o empleadas con más de un año de antigüedad en el puesto que ocupen y con un mínimo de siete años en la empresa, siempre y cuando no hayan disfrutado de otras excedencias en los cinco años anteriores. Los solicitantes podrán realizar estudios superiores, master o doctorado, reincorporándose tras el período de excedencia al puesto de trabajo que tuvieran con anterioridad.

ACOSO SEXUAL

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de las personas contemplados en la Constitución Española.

Daimler AG y Mercedes-Benz España siempre han velado escrupulosamente en el respeto a los Derechos Humanos y a las convenciones laborales establecidas en las distintas legislaciones, tanto a nivel internacional como nacional. Y en ese sentido firmó en 2001 el **Acuerdo del Global Compact**, que ha incorporado y ampliado en nuestro **Código de Conducta**, (1999 y 2003) marcando exigentes pautas y normas de conducta y ética; que se reflejan en los

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

valores corporativos de Pasión, Respeto, Integridad y Disciplina como normas de conducta de la compañía y de las actitudes con las que todas las personas se deben relacionar y trabajar.

En virtud de esos valores, Mercedes-Benz España asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni por razón de sexo, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral grave y dando lugar a las sanciones establecidas en la legislación vigente en esta materia.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en concreto, los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En consecuencia, la Dirección y la Representación de los trabajadores de Mercedes-Benz

España, firmantes de este documento, se comprometen a combatir y erradicar, por medio del presente Plan de Igualdad -y posteriores protocolos de trabajo-, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas a estos hechos, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Objetivos generales:

1. Prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Establecer los procedimientos de detección y denuncia en los casos acoso sexual o por razón de sexo.
3. Formar a la plantilla en la detección de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas generales:

1. Informar a toda la plantilla de la política de la Compañía al respecto, animándoles a denunciar cualquier caso que conozcan o de las que hayan sido víctimas.
2. Difundir y poner en la Web corporativa en intranet los modelos de denuncia y las condiciones y procedimientos para hacer efectiva la denuncia en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

3. Incluir en los planes de formación anuales la acción formativa adecuada a la capacitación en la detección de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN**PROMOCIÓN**

Este plan incluye entre sus principales objetivos la promoción de la mujer en igualdad de condiciones que el hombre y facilitar la formación profesional adecuada para promover la carrera profesional de todos sus empleados, de acuerdo a unas políticas de empresa que en ningún modo deben ser sexistas.

Objetivos generales:

1. Garantizar la eliminación de las desigualdades y desequilibrios laborales entre hombres y mujeres en los procesos de promoción de la compañía, asegurando la transparencia y objetividad y ausencia de cualquier sesgo por razones de sexo.
2. Impulsar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentren subrepresentadas en relación a su participación en la plantilla, promoviendo prácticas tendentes a incrementar su presencia especialmente en puestos de responsabilidad.
3. Fomentar el desarrollo profesional de todos los empleados, contribuyendo a hacer crecer el talento y permitiendo una mejor adecuación de las personas a aquellos puestos para los que estén más capacitadas.

Medidas generales:

1. Establecimiento de un proceso objetivo, técnico, neutro y no discriminatorio de promoción interna. Deben existir criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso, así como una comunicación abierta y pública (job posting) de los puestos a cubrir con la formación, experiencia y competencias o habilidades requeridas para el puesto.
2. Se impulsará la formación y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que puedan intervenir en los procesos de promoción de personal.
3. Presencia o composición equilibrada de las candidaturas finalistas siempre que la bolsa de candidatos potenciales tenga como mínimo esa proporción.
4. Acción positiva: Fomento del sexo subrepresentado a igualdad de mérito y capacidad de desempeño del puesto de trabajo.
5. El responsable de la elección definitiva deberá justificar ante los candidatos los motivos de su elección.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

6. Aplicación de programas de Mentoring, estableciendo un tutor o tutora que asesore en temas concretos como gestión de equipos, negociación de salario, habilidades de comunicación, etc.

7. Se diseñarán acciones formativas dirigidas a empleadas y empleados para facilitar su promoción hacia aquellos puestos de responsabilidad o funciones en las que su género esté subrepresentado.

8. No discriminación en los programas de desarrollo por motivos de ausencia por maternidad o paternidad, riesgo en el embarazo y lactancia.

9. Ofrecer la posibilidad al empleado/a de una entrevista en los casos de rechazo de una promoción por parte del empleado/a o salida voluntaria de un puesto o de la compañía, con el fin de detectar el motivo de las mismas, y si está asociada a una discriminación de género.

REMUNERACIÓN

Se considerará remuneración toda compensación que reciban los miembros de la plantilla por el desempeño de sus funciones, ya sea retribución fija, variable o en especie.

Objetivo:

Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de género, con criterios objetivos para fijar la compensación de los empleados y empleadas.

Medidas generales:

1. Transparencia en clasificación profesional de la plantilla.
2. Disponer de una descripción de puesto de todos los empleados, de tal forma que sean más detectables posibles casos en los que personas que realicen las mismas tareas tengan categorías laborales muy dispares.
3. Velar porque los sistemas retributivos y procesos de valoración del desempeño sean claros, objetivos y no discriminatorios.
4. La política retributiva fija y variable mantendrá el criterio de no discriminación por motivos de ausencia por baja de maternidad o paternidad, riesgo en el embarazo, lactancia, etc.
5. Se recomienda que se iguale en el Convenio Colectivo el complemento del 100% en caso de paternidad, como ocurre en el de maternidad.

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.****COMUNICACIÓN**

La política de comunicación interna y externa de la compañía velará por no transmitir imágenes ni estereotipos de género en su publicidad, revistas internas o cualquier otro medio de difusión de sus acciones comerciales y de marca; velando en todo momento porque la imagen de la compañía y sus proveedores se identifique con la Igualdad de Oportunidades.

Objetivos generales:

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres
2. Garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.
3. Promover el Principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Empresa.
4. Desarrollar una cultura garantista de Igualdad de Oportunidades y libre de toda discriminación.
5. Desarrollar y Divulgar el Protocolo de actuación frente a situaciones de Acoso de diferente índole, tendentes a superar y erradicar comportamientos y actitudes que contravendrían el respeto obligado que se ha de profesar en las relaciones de trabajo.

Medidas generales:

1. Fomentar la participación del personal, habilitando vías de comunicación para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
2. Promover el Plan de Igualdad a través de la Intranet en un espacio exclusivo para tal fin.
3. Utilizar los medios internos de comunicación para difundir el Plan de Igualdad o cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades en Mercedes-Benz.
4. Difundir el compromiso y la implantación expresa de la Dirección en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades mediante actos de divulgación, folletos, formación, etc., entre toda la plantilla, así como clientes y proveedores.
5. Difundir una guía de lenguaje no sexista para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la Empresa.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Siendo especialmente sensibles a la gravedad de la violencia de género y comprometidos como empresa a prestar el máximo apoyo a las víctimas de

Convenio Colectivo 2013-2017**Mercedes-Benz España, S.A.**

aquella, Mercedes-Benz se siente solidaria con todas las mujeres que la sufren y hace de la estricta observancia de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de medidas de Protección Integral contra la violencia de género y de la Ley Orgánica 1/2004, en sus artículos 37, 40, 45, 48.6, 49 letra m y 52 letra d, su guía de actuación según las siguientes medidas paliativas:

Económicas:

- Prioridad en la concesión de anticipos personales.
- Atención especial en la concesión de ayudas económicas o de otra índole a través del Fondo social

Soporte Legal:

- La empresa y Representaciones sindicales, a través de sus servicios jurídicos, facilitarán apoyo para la orientación legal que requieran, así como información sobre los recursos existentes en la zona.

Atención Médica:

- Los servicios médicos orientarán y, en su caso, promoverán a través de recursos propios o externos, lo que les sea preciso desde el punto de vista psicológico o curativo.

3783

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

FECHA: 3 de noviembre de 2015.

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Guadalajara 2014-2016.

EXPEDIENTE: 19/01/0063/2015.

C.C.: 19000155011981.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Guadalajara, con vigencia de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2016, con código 19000155011981, que tuvo entrada el 6 de octubre de 2015, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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 de marzo); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16 de julio); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

En Guadalajara a 9 de septiembre de 2015.

El presente convenio ha sido suscrito por las representaciones sindicales de Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y

por la representación empresarial por la Federación Provincial de Turismo de Guadalajara (CEO-CEPYME Guadalajara).

La negociación del presente convenio ha sido inspirada por el criterio de lograr el progreso de las empresas afectadas por el mismo y el bienestar de los trabajadores/as.

A este respecto el convenio subraya:

1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
2. Lo nocivo para el sector de los salarios inferiores a los del convenio y a la competencia desleal.
3. El derecho a una remuneración estable y lo más justa y honorable posible.
4. El acuerdo entre las partes contratantes en combatir, en toda circunstancia y mediante una acción común, los abusos flagrantes que puedan derivarse de la gestión y venta por personas y organismos no autorizados para ello.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores del Sector de hostelería de la provincia de Guadalajara y ha sido negociado y pactado, conforme a las facultades previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio afecta y obliga a todo el personal, ya sea fijo, eventual o interino, a excepción del comprendido en el apartado 3) del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores y trabajadoras del Sector de hostelería, de manera que su ámbito alcanza no solo las actividades relacionadas con la hostelería clásica, sino también a los servicios y formas de hostelería moderna, de ocio y de turismo.

Se incluyen en el Sector de hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamiento rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su

consumo, tales como restaurantes, establecimientos de *catering*, colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y *cibercafés* y otros servicios de ocio y esparcimiento.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en al Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) actual o futura. La inclusión requerirá pacto previo de la Comisión Negociadora de este acuerdo.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento entre las partes negociadoras del mismo.

No obstante, concluida la vigencia de este convenio o sucesivos convenios negociados con posterioridad a este, todos tendrán el carácter de ultra actividad plena de todo su conjunto y en tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio provincial del sector.

Artículo 5. Prelación normativa.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las mejoras o condiciones económicas pactadas en el presente convenio estimadas anualmente son compensables y absorbibles en su totalidad cualquiera que fuese su origen con las establecidas actualmente, sin perjuicio de las condiciones económicas personales más beneficiosas.

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

No obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, garantizando en todo caso las subidas de estos conceptos en este convenio, de forma que todos los trabajadores experimenten, al menos, el incremento salarial que se derive del incremento de las tablas salariales del convenio colectivo.

Artículo 7. Garantía *ad personam*.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones, el convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo en consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Creación.- Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio.

Composición.- La Comisión paritaria estará compuesta, de forma paritaria, por 4 representantes de los sindicatos firmantes y por 4 representantes por parte empresarial, entre las asociaciones firmantes del convenio, 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.

Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente convenio. En el primer supuesto la Comisión paritaria 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 paritaria, 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.

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

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. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los Convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET.
5. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET, de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias, tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los Convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del estatuto de los trabajadores.
7. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
8. Se establecen de carácter extraordinario a efectos de plazos para resolver la comisión paritaria del convenio las que afecten a las siguientes materias.
 - Cláusula de descuelgue.
 - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Movilidad geográfica.
 - Movilidad funcional.

En el caso de empate o de imposibilidad de reunir a la comisión paritaria, las partes firmantes se obligan a someter la cuestión a los servicios de mediación y arbitraje (ASEC) de Castilla-La Mancha, con carácter vinculante para las partes en lo resuelto por este

Artículo 10. La sucesión de empresa.

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario están obligados a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

CAPÍTULO II. JORNADA Y HORARIO

Artículo 11. Principios generales.

Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, las empresas ordenarán los horarios respetando los mínimos siguientes:

a) Que la jornada ordinaria de trabajo no sea superior a nueve horas diarias y no inferior a cuatro horas.

b) Que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un periodo mínimo de descanso de, al menos, doce horas, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, que se pueda establecer un periodo mínimo de descanso de diez horas.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

Según establece el artículo 34 apdo. 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es obligatorio crear un calendario laboral anualmente, en el que se comprenda el horario de trabajo y la distribución anual de días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, todo ello con respeto a la jornada anual pactada en este artículo del convenio. Las empresas que vengán realizando los dos días de descanso ininterrumpido continuarán aplicándolo.

Para los años 2014, 2015 y 2016, la jornada de trabajo se fija en 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.784 horas anuales, con un descanso semanal de día y medio, pudiéndose acumular el medio día para la semana posterior, es decir, con descanso de un día en la primera semana y dos consecutivos en la segunda semana.

El número de horas ordinarias de trabajo podrá ser de hasta un máximo de diez, durante cinco días a la semana, y que, en cómputo semanal no excederá de 40 horas. Tal régimen de jornada máxima diaria de diez horas tiene como límite que no se aplique durante más de dos semanas consecutivas.

En todos aquellos casos en que pudiera establecerse la jornada continuada, la empresa y los comités de centro o los delegados de personal deberán estudiar la posibilidad de proporcionarla.

Por áreas funcionales, se estudiará la posibilidad de que los descansos semanales en sábados y domingos sean rotativos.

El exceso que, sobre las 40 horas de jornada semanal que realice el trabajador y con el tope máximo señalado de 50 horas, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana, siendo factible su compensación en jornadas libres completas, si así se acordara en el calendario laboral anual.

Si la duración de la jornada, conforme a lo señalado en el apartado precedente, fuera inferior a ocho horas diarias, se procurará, siempre que ello no derive

en incremento de plantilla y así lo permita la operatividad del servicio, que se realice en régimen de jornada continuada, lo que exige el previo acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores, si existiese, de lo contrario, se pactaría de mutuo acuerdo entre las partes, empresa y trabajador.

Si a las reglas anteriores se uniera el no disfrute de descanso en la semana a que corresponda, esto solo podrá realizarse con carácter excepcional previo acuerdo y de manera que nunca se unan más de dos semanas.

Flexibilidad interna ordinaria.

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.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Para aquellas empresas con distribución irregular de la jornada, los excesos deberán ser compensados al trabajador con días libres completos. Estos días libres completos para su disfrute deberán ser reflejados en el calendario laboral individual.

Asimismo, la empresa que establezca un calendario laboral individual para cada trabajador dispondrá de una bolsa de 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual.

Artículo 13. Fiestas.

Los 15 días festivos, siempre que el productor los trabaje, podrán acumularse a las vacaciones anuales o bien disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, a determinar entre el empresario y trabajador. En el caso de acumulación de días festivos trabajados, el trabajador sumará a estos días el descanso semanal correspondiente.

Además de las fiestas laborales reguladas en el artículo 37,2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán una jornada festiva para conmemorar la fiesta patronal de Santa Marta. Dicha jornada podrá disfrutarse, o bien el día de Santa Marta en aquellas empresas que se cierren, o bien el día que lo demande el trabajador, siempre que el referido día no haya sido solicitado en período de disfrute de vacaciones de otros trabajadores, ni coincida el disfrute de esa festividad con otros trabajadores que supongan más de una cuarta parte de los de la sección donde el trabajador preste

servicios, excepto en el caso de que fuese el único trabajador de la misma, en que no existirá limitación.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, los incrementos económicos e incrementos en tiempo por hora festiva serán los marcados según el siguiente cuadro:

Fórmula incremento económico:

$$\frac{\text{Salario anual}}{\text{Jornada anual}} + 110\% \times n.º \text{ de horas}$$

Fórmula compensación en tiempo de descanso:

Compensación de las horas trabajadas en festivo + incremento con descanso del 110%.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio establecido en convenios anteriores.

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

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

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas de cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 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, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

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

CAPÍTULO III. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 15. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, un periodo de vacaciones de 32 días naturales, lo

que llevará aparejado el ajuste de la jornada máxima anual que corresponda por esta causa, de tal modo que ningún trabajador realice un número superior al número de 1.784 horas máximas anuales.

Del disfrute de las vacaciones se excluirán, en cada centro de trabajo y en cómputo que no exceda de dos meses, los períodos que coincidan con la mayor y acreditada actividad productiva. Tales períodos no tienen por qué ser necesariamente consecutivos y se señalarán en el calendario laboral anual.

Al disfrute de las vacaciones se acumulará, si así se acuerda, el de los días festivos abonables y no recuperables, que no se disfruten en la propia fecha. En tal caso, se considerará que, a vacaciones, corresponden los treinta y dos primeros días.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo cuando se cause baja definitiva en la empresa. En tal caso, la liquidación se realizará con arreglo al salario real, integrando dicho salario los mismos conceptos que, por motivo de vacaciones, perciben los trabajadores en activo.

El período de disfrute de las vacaciones y de los festivos abonables y no recuperables comenzará a continuación del descanso semanal. La empresa podrá designar aquellos trabajadores que, por razones de servicio, puedan disfrutar todos los días festivos abonables y no recuperables en la propia fecha de celebración, dejándose constancia de ello en el calendario laboral del centro de trabajo.

Seis de los días festivos trabajados podrán disfrutarse acumuladamente durante la temporada alta. El disfrute en tiempo del festivo más su incremento del 110% se descansará en días completos, pudiéndose acumular a vacaciones o días libres que se reflejará en el calendario laboral.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actuará en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo abonable y no recuperable.

Si la empresa cerrase para disfrute de vacaciones o de vacaciones más festivos abonables y no recuperables de la totalidad de la plantilla de algún centro de trabajo, se abonarán los mismos conceptos y en la misma cuantía como si el establecimiento estuviera abierto.

En esta regla sobre los festivos en vacaciones, no se aplicará en los centros de trabajo de comedor escolar en el período de vacaciones educativas, no siendo por tanto ni abonable ni recuperable.

El 15 de enero de cada año como fecha límite, la empresa presentará a la representación sindical propuesta del calendario laboral del año en el que se señalarán los horarios de trabajo, las vacaciones anuales.

Artículo 16. Licencias.

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Expresamente dentro de este apartado que contempla el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, se entenderá el tiempo necesario para la renovación del permiso de trabajo y residencia del trabajador, cónyuge o de sus ascendientes o descendientes directos.

e) Un día de licencia retribuida por matrimonio de hijos, hermanos, padres, nietos y abuelos del trabajador, y un día de licencia retribuida por matrimonio de padres y hermanos del cónyuge del trabajador.

f) El trabajador/a, previa petición y posterior justificación, dispondrá del tiempo necesario para la asistencia a consulta médica, sin que ello suponga descuento del salario, ni recuperación del tiempo empleado.

Se equipara la situación de la pareja de hecho del trabajador o la trabajadora en cuanto a las licencias, siempre que, previamente, haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 17. Suspensión del contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, estos tendrán

derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) En el supuesto de parto o adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables hasta dieciocho semanas por parto múltiple. Este período se distribuirá a opción de la interesada, pudiendo hacer uso de estas el padre, siempre que trabajen los dos.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad. El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese del cargo o función.

Artículo 18. Licencia por maternidad.

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. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas.

Artículo 19. Licencia por nacimiento hijo prematuro.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por alguna 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 laboral hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 20. Permiso de maternidad/paternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Artículo 21. Ausencia del trabajo por lactancia.

Las trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 14 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 22. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará 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.

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 período 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 período 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 categoría 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.

3. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean (ET art. 46).

Artículo 23. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de

la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público o función sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, produciéndose la reincorporación de manera inmediata.

En todo lo referente a excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de marzo de 2007.

Artículo 24. Reducción de jornada por cuidado de un menor.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

CAPÍTULO IV. GRUPOS PROFESIONALES SEGÚN EL ALEH V

Artículo 25. Grupos profesionales.

A) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. Recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a recepción. 2.º Jefe/a recepción. Jefe/a comercial. Jefe/a administración. Primer/a conserje.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Recepcionista. Conserje. Administrativo/a. Relaciones públicas. Comercial. Técnico/a prevención de riesgos laborales. Ayudante/a recepción y/o conserjería. Telefonista. Ayudante/a administrativo.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar recepción y conserjería.

B) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. Cocina y economato.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a cocina. 2.º jefe/a cocina. Jefe/a catering.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Jefe/a partida. Cocinero/a. Repostero/a. Encargado/a economato. Ayudante/a cocina. Ayudante/a economato.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar cocina/economato.

C) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA. Restaurante, sala, bar y similares, colectividades, y pista para catering.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a restaurante o sala. 2.º Jefe/a restaurante o sala. Jefe/a operaciones de catering. Gerente de centro.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Jefe/a sector. Camarero/a. Barman/barwoman. Sumiller/a. Jefe/a sala catering. Supervisor/a catering. Supervisor/a colectividades. Supervisor/a restauración moderna. Preparador/a montador/a catering. Conductor/a equipo catering. Preparador/a restauración moderna.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Ayudante/a camarero. Ayudante/a equipo catering. Monitor/a o cuidador/a colectividades. Asistente/a colectividades. Asistente/a preparador/montador catering. Asistente/a restauración moderna.

D) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA. Pisos y limpieza.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Gobernante/a o encargado/a general. Subgobernante/a o encargado/a sección.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Camarero/a pisos.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar pisos y limpieza.

E) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA. Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Encargado/a sección. Especialista mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

F) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA. Servicios complementarios.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Responsable servicio.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en ciencias de la salud). Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

Artículo 26. Funciones básicas de la prestación laboral.

A) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:

a) JEFE/A RECEPCIÓN: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, el control y el seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción. Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento. Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A RECEPCIÓN: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, el control y el seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A COMERCIAL: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las empresas. Elaborar las estrategias comerciales de la empresa. Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales. Dirigir la política de promoción. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

d) JEFE/A ADMINISTRACIÓN: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, el control y el seguimiento de las actividades contables y administrativas. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) PRIMER/A CONSERJE: Realizar de manera cualificada, la dirección, el control y el seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería de los establecimientos. Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería. Colaborar y coordinar las ta-

reas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

f) RECEPCIONISTA: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad, la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello. Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción. Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones. Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados. Realizar labores propias de la facturación y el cobro, así como el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

g) CONSERJE: Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes. Atender al cliente en los servicios propios de conserjería. Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos. Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

h) ADMINISTRATIVO/A: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, el archivo y la contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

i) RELACIONES PÚBLICAS: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos. Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique. Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

j) COMERCIAL: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de

la política comercial del establecimiento. Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

k) **TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo y la aplicación de la planificación y el resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.

l) **AYUDANTE/A RECEPCIÓN:** Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción, ayudando al jefe/a de recepción y recepcionistas. Colaborar en las tareas propias del recepcionista. Realizar la atención al público en las tareas auxiliares de recepción. Ejecutar labores sencillas de la recepción. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y las directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien este delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

m) **AYUDANTE/A CONSERJERÍA:** Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería, ayudando al jefe de departamento y a los conserjes. Asistir, informar y aconsejar a los clientes. Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes. Colaborar en las tareas de conserjería. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

n) **TELEFONISTA:** Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción. Atender los servicios de telecomunicaciones. Registrar y facturar las llamadas telefónicas. Realizar las operaciones de fax, télex, correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

ñ) **AYUDANTE/A ADMINISTRATIVO:** Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y de archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

o) **AUXILIAR RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA:** Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, los equipos y materiales de los establecimientos. Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a este. Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento. Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería. Vigilar las instalaciones y comunicar las incidencias al departamento correspondiente. Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal. Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de estos, así como su vigilancia y custodia.

B) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:

a) **JEFE/A COCINA:** Realizar, de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) **SEGUNDO/A JEFE/A COCINA:** Realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

c) **JEFE/A CATERING:** Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, el control y el seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

d) **JEFE/A PARTIDA:** Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a y, además: Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías. Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) **COCINERO/A:** Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable la preparación, el aderezo y la presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y la conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y el aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

f) **REPOSTERO/A:** Realizar, de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces, en general, así como bollería y masas. Realizar elaboraciones a base de las materias

primas. Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizar pedidos y controlar la conservación de materias primas de uso en su trabajo. Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos. Preparar y disponer los productos para bufet, banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participar en el control de aprovisionamientos. Organizar y controlar el personal a su cargo.

g) ENCARGADO/A ECONOMATO: Realizar de forma cualificada la dirección, el control y la supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material, de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

h) AYUDANTE/A COCINA: Participar, con alguna autonomía y responsabilidad, en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien este delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

i) AYUDANTE/A ECONOMATO: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales. Colaborar en la fijación de las necesidades de mercancías y material, de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento. Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías. Recibir las mercancías y el material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad, así como las facturas. Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material. Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos. Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) AUXILIAR COCINA/ECONOMATO: Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina, para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

C) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA:

a) JEFE/A RESTAURANTE O SALA: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-barcafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, el cobro, el cuadro y la liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos, si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A RESTAURANTE O SALA: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-barcafetería. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A OPERACIONES CATERING: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

d) GERENTE DE CENTRO: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo

el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

e) JEFE/A SECTOR: Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente. Las mismas del camarero/a, y además, ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de la recaudación en su sección.

f) CAMARERO/A: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y la venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

g) BARMAN/BARWOMAN: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y el servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

h) SUMILLER/A: Realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida. Participar en el trabajo de la bodega: Recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encochado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos. Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de

ventas. Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida. Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas. Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera). Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) JEFE/A SALA CATERING: Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas. Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

j) SUPERVISOR/A CATERING: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas. Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo. Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos. Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías. Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación. Atender en todo momento los aviones, trenes, etcétera, manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

k) SUPERVISOR/A COLECTIVIDADES: Realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar en la realización de tareas complementarias.

l) SUPERVISOR/A RESTAURACIÓN MODERNA: Realizar de manera cualificada, con iniciativa

y responsabilidad, el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona de emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

m) AYUDANTE/A CAMARERO: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y la venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién este delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

n) PREPARADOR/A O MONTADOR/A CATERING: Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados. Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático. Ejecutar la entrega de servicios y equipos. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

ñ) CONDUCTOR/A EQUIPO CATERING: Realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del supervisor/a. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

o) AYUDANTE/A EQUIPO CATERING: Participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimien-

tos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

p) PREPARADOR/A RESTAURACIÓN MODERNA: Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

q) MONITOR/A O CUIDADOR/A COLECTIVIDADES: Participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, la atención y el entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: Comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo. Comedor o áreas de entretenimiento: Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos. Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico-sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos. Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas. Colaborar en el servicio de hostelería. En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos. Autobús: Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto, así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón, en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

r) ASISTENTE/A COLECTIVIDADES: Participar en el servicio, la distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas

y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas. Cobrar y facturar en su área. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

s) ASISTENTE/A PREPARADOR/A O MONTADOR/A CATERING: Colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo. Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

t) ASISTENTE/A RESTAURACIÓN MODERNA: Participar en el servicio, la distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

D) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA:

a) GOBERNANTE/A o ENCARGADO/A GENERAL: Realizar de manera cualificada la dirección, el control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura; asimismo, es responsable de la organización del personal a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza. Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería. Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

b) SUBGOBERNANTE/A o ENCARGADO/A SECCIÓN: Sustituir al gobernante/a o al encargado/a general. Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería. Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario. Inspeccionar y participar en la lim-

pieza de áreas. Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas. Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

c) CAMARERO/A PISOS: Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, los baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

d) AUXILIAR PISOS Y LIMPIEZA: Encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas. Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

E) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA:

a) JEFE/A SERVICIOS CATERING: Realizar de forma cualificada y responsable la dirección, el control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo. Instruir a los trabajadores a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a la administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: Realizar de manera cualificada la dirección, el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

c) ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS CATERING: Realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de instalaciones y edificios o vehículos. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos,

y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación. Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stocks máximos y mínimos establecidos). Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido. Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros. Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral. Flota: Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos. Instalaciones y edificios: Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y el mantenimiento de maquinaria e instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) ENCARGADO/A SECCIÓN: encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, el control y seguimiento de las Tareas auxiliares en las instalaciones. Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y el mantenimiento de las instalaciones. Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección. Las mismas que el especialista.

e) ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS CATERING Y FLOTA: Efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo. Instalaciones y edificios: Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y los edificios. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) AUXILIAR MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las insta-

laciones y zonas de recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

F) DESCRIPCIONES DE PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA:

a) RESPONSABLE SERVICIO: Realizará de manera cualificada la dirección, el control y el seguimiento del servicio complementario correspondiente. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario. Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

b) TÉCNICO/A SERVICIO: Realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de hostelería, como son las de fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en ciencias de la salud; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

c) ESPECIALISTA SERVICIO: Realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y el cobro de productos y servicios. El animador/a turístico/a o de tiempo libre realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre. Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales. Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad. Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

d) AUXILIAR SERVICIO: Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el

auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.

Artículo 27. Trabajos de superior o inferior grupo profesional.

1. Trabajos de superior grupo profesional

La dirección de la empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de grupo superior a aquellos en los que el trabajador se encuentre clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario base y el salario base de referencia del puesto ocupado.

2. Trabajos de inferior grupo profesional

Si por necesidades imprevisibles o perentorias de la actividad productiva, fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior a la que efectivamente tenga reconocida, solo podrá hacerse por el tiempo imprescindible para solucionar el imprevisto o por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que el trabajador designado viniese disfrutando.

Artículo 28. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2015 no se genera ningún complemento por antigüedad. La cantidad generada a esa fecha 1 de enero de 2015 en concepto de antigüedad pasa a ser un complemento *ad personam*, no compensable ni absorbible.

Se incrementan las tablas salariales además de los incrementos pactados para los años 2015, 2016 en los siguientes porcentajes.

El 2015 un 3% sobre el salario base.

El 2016 un 2,5% sobre el salario base.

El 2017 un 1% sobre el salario base, siendo que la vigencia del convenio acaba el 31 de diciembre de 2016 se firma la tabla provisional para el 2017. A dicha tabla habría que incluir el posible incremento que se pacte para el nuevo convenio a firmar para el 2017 y siguientes.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29. Salario.

Se considerará 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.

En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En el articulado de este convenio se determina la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que, a tal efecto, se haya pactado. Igualmente, se pacta el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario. Las empresas contratarán a sus trabajadores garantizando la percepción del salario de este convenio. El salario estará integrado por el sueldo base y los complementos salariales.

Todos los conceptos que integran el sueldo o salario deberán figurar especificados y separados en la nómina del trabajador, cuya copia estará en poder del mismo, debidamente firmada y sellada por la empresa.

Para el año 2014, se establece un incremento del 0,6% sobre las tablas salariales del año 2013, sobre todos los conceptos salariales y extra salariales, sin carácter retroactivo.

Para el año 2015, se establece un incremento del 1% sobre las tablas salariales del año 2014, sobre todos los conceptos salariales y extra salariales.

Para el año 2016, se establece un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales del año 2015, sobre todos los conceptos salariales y extra salariales.

Los atrasos procederán desde el 1 de enero de 2015 y se devengarán desde la publicación del presente convenio colectivo en el BOP, no obstante, se podrán prorratear hasta diciembre del 2015 por partes iguales.

Situación anterior al 31 de diciembre de 1996.

No obstante lo anterior, las empresas que viniesen abonando hasta la fecha 31 de diciembre de 1996 el salario inicial más el porcentaje previsto en la antigua ordenanza derogada, abonarán a aquellos trabajadores que -por ser superior al salario convenio la suma del salario inicial más porcentaje- viniesen percibiendo los referidos salarios inicial y porcentaje previsto, y como derecho consolidado, el porcentaje inicial regulado en el Anexo III de este convenio, más un porcentaje de servicio, cuya cuantía será equivalente a la cantidad media que hubiesen percibido du-

rante el año 1996. Dicha cantidad se hará efectiva en las doce mensualidades ordinarias, a razón de una doceava parte cada mensualidad.

La cantidad de porcentaje de servicio consolidado expresada en el apartado anterior se incrementará en los siguientes supuestos y cuantías:

a) Si las ventas realizadas en el año de que se trate, y en el centro de trabajo a que pertenezca el trabajador, no se incrementan en más de 15.025,30 euros respecto a las que se tuvieron en el año 1996, no habrá lugar a incremento alguno.

b) Si las ventas son superiores en 15.025,30 euros y no alcanzan los 30.050,61, se incrementará el porcentaje en un 1%.

c) Si las ventas son superiores en 30.050,61 euros y no alcanzan los 60.101,21, se incrementará el porcentaje en el IPC del año que corresponda más 0,5 puntos.

d) Si las ventas son superiores en 60.101,21 euros y no alcanzan los 75.126,51 euros, se incrementará el porcentaje en el IPC del año que corresponda más 0,75 puntos.

e) Si las ventas son superiores en 75.126,51 euros y no alcanzan los 90.151,82, se incrementará el porcentaje en el IPC del año que corresponda más 1 punto.

f) Si las ventas son superiores en 90.151,82 euros, se incrementará en el IPC del año que corresponda más 2 puntos.

Artículo 30. Pluses.

I. Manutención: Los trabajadores que se determinen en las tablas salariales anexas tendrán derecho a la manutención con cargo a la empresa y durante los días en que preste servicios a la misma. En el caso del que el trabajador tenga una jornada a tiempo parcial o bien jornada partida con descanso de, al menos, 3 horas entre jornadas, no se devengará este plus.

La manutención será suficiente y variada, constando de dos platos, pan, bebida y postre, en los establecimientos que tengan restaurante; en las cafeterías, será el plato combinado del día, pan, bebida y postre.

El trabajador podrá optar por la sustitución de la cantidad de la manutención según la tabla del Anexo III y lo que corresponda en función del incremento pactado para el resto de los años en los restaurantes y cafeterías.

II. El desgaste de herramientas y útiles serán por cuenta de la empresa.

III. Los uniformes de ropa de trabajo, sea cual fuere, será por cuenta de la empresa. Los complementos que conforman el uniforme de los trabajadores, son: En cocinero: Gorros, pañuelo y delantal; en camareros: Zapatos, calcetines, camisa, pecherines y lazos o corbatas; en camareras: Zapatillas, medias, blusas y, en su caso cofias. Al resto de personal se le

dará la ropa adecuada. Su compensación en metálico se establece según la tabla del Anexo III.

IV. Plus idioma. Se abonará a aquellos trabajadores que perteneciendo a algunas de las categorías profesionales contenidas en las áreas primera o tercera del Anexo II del presente convenio, que acreditasen haber aprobado los niveles B1 y B2, según las directrices del Marco Europeo de Referencia para las Lenguas (M.C.E.R.L). Su cuantía mensual, será la establecida en el Anexo III, y lo que corresponda en función del incremento pactado en sucesivos convenios.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

(Salario anual/jornada anual) x 25% x n.º horas,)

Artículo 32. Revisión salarial.

Si la tasa anual del IPC resultante para los años 2015 y 2016 fuese superior al 1% y 1,5%, respectivamente, se abonará al trabajador la diferencia resultante para cada uno de los años en un solo pago para cada año. La cantidad resultante de actualización tiene el carácter de no consolidable y no servirá de base para la elaboración de las tablas salariales del ejercicio siguiente.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias para los trabajadores afectados por el presente convenio.

Dichas pagas se prorratearán en el supuesto de no llevar un año en la empresa. Dichas pagas son las siguientes:

Paga de verano: Se abonará el 30 de junio, por un importe de 30 días de salario convenio.

Paga de navidad: Se abonará el 20 de diciembre, por un importe de 30 días de salario convenio.

Paga de septiembre: Según tabla del Anexo III y, para los sucesivos, incrementado en el porcentaje pactado.

A los efectos del cálculo de la gratificación de junio y Navidad, se incorporarán todos los pluses y la antigüedad, en el momento de la percepción.

Artículo 34. Cláusula de inaplicación del Convenio colectivo.

Los Convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para

negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si, durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días, a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos, a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN

Artículo 35. Comisión paritaria sectorial de formación.

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo.

Las organizaciones firmantes de este convenio, conscientes de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Dicha comisión estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este

convenio y seis de la representación empresarial. Tendrá, entre otras, las funciones siguientes:

- Promoverá la difusión de la Formación Continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Establecerá los criterios para la elaboración de los planes de formación.
- Analizará las necesidades de formación en el sector.
- Formulará propuestas que faciliten la correspondencia de la formación continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

El régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación será el que establezca el Reglamento de la misma.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, el trabajador deberá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, si este no se pronunciase, el trabajador podrá elegir la próxima acción formativa a la que asistir.

b) El 50% de horas a cargo de la empresa supondrá un máximo de 30 horas al año.

c) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

CAPÍTULO VII. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 36. Contrato de prácticas, contrato de relevo, contrato eventual por circunstancias de la producción.

En cuanto a los contratos de prácticas y relevo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15b) 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, los contratos de duración determinada de carácter eventual, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos así lo exigieren, podrán tener una duración máxima de un año, dentro de un período de 18 meses.

En el supuesto de que los contratos eventuales se concierten por un período inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, se podrá hacer una prórroga cuya duración no podrá ser inferior a dos meses.

Los trabajadores contratados con contrato de carácter eventual no superarán, en cada empresa o centro de trabajo, el 30% de su plantilla total, salvo que, por mutuo acuerdo entre la empresa y sus re-

presentantes de los trabajadores, se amplíen esos porcentajes por concurrir circunstancias especiales.

Artículo 37. Contratación.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo gestionarán la realización de cursos de formación profesional entre el personal desempleado.

Cuando por necesidades del servicio, las empresas necesiten realizar contrataciones a tiempo parcial, estas lo harán del personal desempleado si los hubiera, que habiendo sido formados estén capacitados para el desempeño de sus funciones.

Según establece el artículo 34.3 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, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, pactando mediante este convenio que los contratos inferiores a un año no podrán realizar horas ordinarias superiores a ocho y media.

Los trabajadores en período de formación tendrán preferencia para efectuar contratación fija, en caso de que existieran vacantes a la terminación de su contrato y siempre que hayan superado dicho período satisfactoriamente.

Los contratos deberán ser bien definidos, con precisión y claridad respecto a las prácticas a realizar según la especialidad del trabajador.

La jornada de trabajo diaria del personal contratado a tiempo parcial no podrá dividirse más de una vez.

Artículo 38. Cese.

Plazo de preaviso: 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:

- a) Jefe de departamento y titulados: Un mes.
- b) Resto de personal: 15 días.

En los supuestos en que, al término de un contrato temporal cuya duración inicial más prórrogas sean igual o superior a nueve meses, cualquiera de las partes contratantes no deseen prorrogar el mismo, estarán obligados a hacer saber dicha circunstancia, el trabajador a la empresa o la empresa al trabajador.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, la finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

No será exigible ningún plazo de preaviso para cesar, en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

Artículo 39. Periodo de prueba.

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido, tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal, superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal, hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

PERIODO DE PRUEBA DEL PERSONAL DIRECTIVO.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses, en los de duración determinada o temporal.

NULIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS A TIEMPO PARCIAL.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de «a tiempo parcial», de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un periodo de prueba con sujeción a los periodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

1. El periodo de prueba de los contratos en prácticas no podrá ser superior a un mes para los trabajadores y trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.

2. El periodo de prueba de los contratos para la formación y el aprendizaje no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación y

el aprendizaje el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

NORMAS COMUNES.

Serán de aplicación al periodo de prueba las normas comunes siguientes:

a) La empresa y el trabajador o la trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

b) Durante el periodo de prueba, el trabajador o la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.

c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador y de la trabajadora en la empresa.

Artículo 40. Empresas de trabajo temporal.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas, en los términos que legalmente se establezcan en el artículo 43 ET. En cuanto a la duración de los contratos, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores o la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 41. Enfermedad y accidente.

A los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, y mientras dure la relación laboral, el empresario complementará hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, mientras dure la relación laboral, el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será:

1. Durante la primera baja del año natural, las empresas complementarán a sus trabajadores hasta el 100% de la de la base reguladora del mes anterior a la baja y durante los 180 primeros días.

2. Durante la segunda baja del año natural, las empresas complementaran a sus trabajadores hasta el 80% de la base reguladora del mes anterior a la baja, durante los 15 primeros días, y el 100% desde el día 16 y durante los 180 primeros días.

Forma de pago:

Los complementos que pagan las empresas, de los tres primeros días de la primera y segunda baja derivada de enfermedad común y accidente no laboral, se abonarán en la última nómina del mes de diciembre.

Artículo 42. Seguro de muerte e invalidez.

Los trabajadores o sus derechos habientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente según Anexo I, en los supuestos de muerte o invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicho derecho en su actual cuantía se reconocerá para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad) se haya iniciado a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

A dicho objeto la empresa facilitará a los trabajadores o a sus representantes legales, tanto del número de póliza como el nombre de la entidad aseguradora con quien suscribió dicho seguro.

Artículo 43. Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa de un trabajador afectado por el presente convenio, se causará a favor de los herederos legales el derecho a la percepción de una mensualidad del salario convenio, más antigüedad, con arreglo a la categoría profesional que tuviera el fallecido.

Artículo 44. Ayuda por jubilación.

I. 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 al de jubilaciones anticipadas que se pacten, por cualquiera de las modalidades de contratos a tiempo parcial, con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

II. Jubilación parcial. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por el Real Decreto 1.131/2002.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 45. Salud y seguridad laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

En cumplimiento de la normativa citada, las empresas afectadas por el presente convenio llevarán a cabo su obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de la salud de los trabajadores a su servicio, debiendo efectuar, al menos, un reconocimiento anual en función de los riesgos inherentes al trabajo y dentro de la jornada laboral.

Dichos reconocimientos médicos serán voluntarios por el trabajador, excepto en los supuestos contemplados en la Ley, y respetarán siempre la intimidad y dignidad de su persona, obligándose el empresario a tener absoluta confidencialidad con toda información relacionada con el estado de salud del trabajador.

Artículo 46. Delegados de prevención.

A efectos de determinar el número de delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos de Laborales.

Los delegados de prevención serán designados en cada centro de trabajo por los representantes de los trabajadores en dicho centro. En el caso de que no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales, deberán acreditar una formación mínima de 40 horas en la materia.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET, cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores. No obstante, se considerará tiempo efectivo de trabajo el ejercicio de las funcio-

nes descritas en los artículos 36. 2. a) y c), y 37. 1 y 2 de la LPRL.

Los delegados de prevención laboral tendrán las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

1. Competencias de los delegados de prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

De 50 a 100 trabajadores

De 101 a 500 trabajadores

De 501 a 1.000 trabajadores

De 1.001 a 2.000 trabajadores

De 2.001 a 3.000 trabajadores

De 3.001 a 4.000 trabajadores

De 4.001 en adelante

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas, a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

2 delegados de prevención

3 delegados de prevención

4 delegados de prevención

5 delegados de prevención

6 delegados de prevención

7 delegados de prevención

8 delegados de prevención

Artículo 47. Comité de seguridad y salud.

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

3. 2. El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

1. Competencias del comité de seguridad y salud:

a) Participar en la elección y configuración del servicio de prevención que se contrate por la empresa.

b) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condi-

ciones o la corrección de las deficiencias existentes. La empresa deberá motivar la negativa a tomar en consideración dichas propuestas.

2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, incluidos los que afecten a puestos subcontratados, realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Participar en los criterios sobre el «sistema de vigilancia de la salud» que se establecerá en la empresa y conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer el plan de primeros auxilios y planes de emergencia y evacuación, programando los simulacros correspondientes.

e) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

f) Participar en la elección o cambio de mutua para contingencias profesionales.

Artículo 48. Evaluación de riesgos.

1. Al objeto de detectar y estimar la magnitud de los riesgos laborales y determinar y adoptar las medidas y actividades de protección y prevención que sean precisas, se realizarán evaluaciones de riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, conforme al contenido general, procedimiento, periodicidad y demás requisitos que se establecen en los artículos 3 al 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 49. Consulta y participación.

Deberá consultarse, con la debida antelación, a los delegados de prevención, en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la adopción de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 50. Manipulador de alimentos.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a asumir los gastos necesarios para la renovación del carnet de manipulador de sus trabajadores, acreditativo de la formación en materia de higiene y manipulación de alimentos, en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento (CE) 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios (Capítulo VIII del Anexo II y el Capítulo XII del Anexo II).

Artículo 51. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, le relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45. 1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el Régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 52. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 53. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral sectorial de hostelería, en particular, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Del mismo modo, las partes firmantes se comprometen a cumplir y hacer efectivos los protocolos de actuación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación en las relaciones laborales, acordados en el artículo 45 del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEHV).

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 54. La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 55. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 56. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 57. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

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

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 58. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

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

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que transcienda a este.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo, o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador, que estando bajo los efectos antes citados, provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería, y, en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 59. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte, durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos,

instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

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

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendenencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 60. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar, por la comisión de faltas muy graves, cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre-procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses, a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones, la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 61. Prescripción.

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el *dies a quo* de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en las faltas graves y muy graves quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO XI. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 62. Adhesión al III ASAC-CLM.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) de 9 de diciembre del 2013.

Las partes, asimismo, se comprometen a cumplir con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de

22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

Todas las disposiciones establecidas en el vigente Convenio colectivo serán de aplicación, siempre y cuando no haya Leyes, derechos, normas y disposiciones de organismos de la administración que mejoren las aquí pactadas, en cómputo anual.

Disposición final segunda.

Se crea una Comisión paritaria de vigilancia y de Seguridad Social e higiene en el trabajo, para que se cumplan los puntos específicos de dicha ordenanza.

ANEXO I

Grupo de establecimientos que se rigen por la columna «A».

- Hoteles de 5 y 4 estrellas.
- Apartamentos turísticos y camping de lujo y 1.^a.
- Restaurantes de 5 y 4 tenedores.
- Cafeterías de categoría especial.
- Residencias de lujo.
- Salas de fiestas, salones de baile, discotecas, tablaos flamencos, salas de té y similares.

- Balnearios de lujo.
- Tabernas de lujo.
- Alojamientos rurales de lujo.

Grupo de establecimientos que se rigen por la columna «B».

- Hoteles de 3, 2 y 1 estrellas.
- Residencias de 3, 2 y 1 estrellas.
- Hostales de 3, 2 y 1 estrella.
- Hoteles-apartamentos de 3, 2 y 1 estrellas.
- Moteles de 3, 2 y 1 estrellas.
- Pensiones de 3,2 y 1 estrellas.
- Fondas, casas de huéspedes y posadas.
- Balnearios de 2 y 1 estrellas.
- Alojamientos rurales de 3, 2 y 1 estrellas.
- Restaurantes de 3, 2 y 1 tenedores.
- Casas de comidas.
- Cafés-bares, chocolaterías y heladerías.
- Apartamentos turísticos y camping de 2.^a y 3.^a.
- Cafeterías de 1.^a y 2.^a.
- Establecimientos de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías y similares.
- Bares, cervecerías y similares.
- Colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública, cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público.

ANEXO II: NIVELES RETRIBUTIVOS SEGÚN CONVENIO

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA	CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Jefe/a recepción.	1
	2.º jefe/a recepción.	1
	Jefe/a comercial.	1
	Jefe/a administración.	1
	Primer/a conserje.	1
	Recepcionista.	3
	Conserje.	3
	Administrativo/a.	3
	Relaciones públicas.	3
	Comercial.	3
	Técnico/a prevención de riesgos laborales.	2
	Ayudante/a recepción y/o conserjería.	5
	Telefonista.	5
	Ayudante/a administrativo.	5
	Auxiliar recepción y conserjería.	4

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA	CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Jefe/a cocina.	1
	2.º jefe/a cocina.	1
	Jefe/a catering.	1
	Jefe/a partida.	2
	Cocinero/a.	3
	Repostero/a.	2
	Encargado/a economato.	3
	Ayudante/a cocina.	5
	Ayudante/a economato.	5
	Auxiliar cocina/economato.	5

ÁREA FUNCIONAL TERCERA	CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Jefe/a restaurante o sala.	1
	2.º jefe/a restaurante o sala.	1
	Jefe/a operaciones de catering.	1
	Gerente de centro.	1
	Jefe/a sector.	1
	Camarero/a.	3
	Barman/Barwoman.	3
	Sumiller/a.	3
	Jefe/a sala catering.	1
	Supervisor/a catering.	3
	Supervisor/a colectividades.	3
	Supervisor/a restauración moderna.	3
	Preparador/a montador/a catering.	4
	Conductor/a equipo catering.	4
	Preparador/a restauración moderna.	5
	Ayudante/a camarero.	5
	Ayudante/a equipo catering.	5
	Monitor/a o cuidador/a colectividades.	5
	Asistente/a colectividades.	5
	Asistente/a preparador/montador catering.	5
	Asistente/a restauración moderna.	5

ÁREA FUNCIONAL CUARTA	CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Gobernante/a o encargado/a general.	1
	Subgobernante/a o encargado/a sección.	2
	Camarero/a pisos.	3
	Auxiliar pisos y limpieza.	4

ÁREA FUNCIONAL QUINTA	CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Jefe/a servicios catering.	1
	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares.	2
	Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	2
	Encargado/a sección.	2
	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares.	2
	Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	3
	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	5

ÁREA FUNCIONAL SEXTA	CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Responsable servicio.	1
	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	1
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).	2
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).	4

ANEXO IV GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINEIDAD O AFINIDAD

1.º grado de consanguinidad: Padres Hijos Yerno/nuera	1.º grado de afinidad: Padres del cónyuge Hijos del cónyuge Yerno/nuera del cónyuge
--	--

2.º grado de consanguinidad: Abuelos Hermanos Nietos	2.º grado de afinidad: Abuelos del cónyuge Hermanos del cónyuge Nietos del cónyuge
---	---

3.º grado de consanguinidad: Tíos Sobrinos Bisabuelos Biznietos	3.º grado de afinidad: Tíos del cónyuge Sobrinos del cónyuge Bisabuelos del cónyuge Biznietos del cónyuge
--	--

4.º grado de consanguinidad:	4.º grado de afinidad:
Primos	No se contempla

SEGÚN EL CÓDIGO LEGAL VIGENTE

TABLAS SALARIALES DEL 2015

GRUPO ESTABLECIMIENTO ANEXO I -A-			
Niveles	Salario mensual	Gratificación extraordinaria de septiembre (art. 33)	Salario anual con las tres pagas extraordinarias
1	1.245,07	346,87	17.777,82
2	1.200,53	346,87	17.154,28
3	1.141,77	346,87	16.331,68
4	1.064,98	346,87	15.256,57
5	1.024,29	346,87	14.686,93
6	754,34	346,87	10.907,62
7	681,26	346,87	9.884,50
GRUPO ESTABLECIMIENTO ANEXO I -B-			
Niveles	Salario mensual	Gratificación extraordinaria de septiembre (art. 33)	Salario anual con las tres pagas extraordinarias
1	1.200,53	346,87	17.154,28
2	1.141,77	346,87	16.331,68
3	1.095,75	346,87	15.687,35
4	1.020,65	346,87	14.635,96
5	978,23	346,87	14.042,15
6	754,34	346,87	10.907,62
7	681,26	346,87	9.884,50
Plus manutención (art. 30)	21,56		
Compensación en metálico de ropa de trabajo (art. 30)	21,18		
Plus de idiomas (art. 30)	20,32		
Seguro de muerte e invalidez	27.465,29		
SALARIO INICIAL PARA LOS QUE TIENEN PORCENTAJE CONSOLIDADO (SITUACIONES 31 DE DICIEMBRE DE 1996)			
Jefe	34,86		
Camarero	26,04		
Ayudante	17,36		
Aprendiz de 2.º año	13,02		

TABLAS SALARIALES DEL 2016

GRUPO ESTABLECIMIENTO ANEXO I -A-			
Niveles	Salario mensual	Gratificación extraordinaria de septiembre (art. 33)	Salario anual con las tres pagas extraordinarias
1	1.294,87	352,08	18.480,26
2	1.248,55	352,08	17.831,78
3	1.187,44	352,08	16.976,28
4	1.107,58	352,08	15.858,16
5	1.065,26	352,08	15.265,74
6	784,51	352,08	11.335,25
7	708,51	352,08	10.271,21
GRUPO ESTABLECIMIENTO ANEXO I -B-			
Niveles	Salario mensual	Gratificación extraordinaria de septiembre (art. 33)	Salario anual con las tres pagas extraordinarias
1	1.248,55	352,08	17.831,78
2	1.187,44	352,08	16.976,28
3	1.139,58	352,08	16.306,17
4	1.061,47	352,08	15.212,72
5	1.017,36	352,08	14.595,17
6	784,51	352,08	11.335,25
7	708,51	352,08	10.271,21
Plus manutención (art. 30)	22,43		
Compensación en metálico de ropa de trabajo (art. 30)	22,02		
Plus de idiomas (art. 30)	21,13		
Seguro de muerte e invalidez	28.563,90		
SALARIO INICIAL PARA LOS QUE TIENEN PORCENTAJE CONSOLIDADO (SITUACIONES 31 DE DICIEMBRE DE 1996)			
Jefe	36,26		
Camarero	27,08		
Ayudante	18,05		
Aprendiz de 2.º año	13,54		

TABLAS SALARIALES DEL 2017.

GRUPO ESTABLECIMIENTO ANEXO I -A-			
Niveles	Salario mensual	Gratificación extraordinaria de septiembre (art. 33)	Salario anual con las tres pagas extraordinarias
1	1.307,82	352,08	18.661,54
2	1.261,04	352,08	18.006,58
3	1.199,32	352,08	17.142,52
4	1.118,65	352,08	16.013,22
5	1.075,91	352,08	15.414,87
6	792,36	352,08	11.445,08
7	715,59	352,08	10.370,40
GRUPO ESTABLECIMIENTO ANEXO I -B-			
Niveles	Salario mensual	Gratificación extraordinaria de septiembre (art. 33)	Salario anual con las tres pagas extraordinarias
1	1.261,04	352,08	18.006,58
2	1.199,32	352,08	17.142,52
3	1.150,97	352,08	16.465,71
4	1.072,09	352,08	15.361,33
5	1.027,54	352,08	14.737,60
6	792,36	352,08	11.445,08
7	715,59	352,08	10.370,40
Plus manutención (art. 30)	22,65		
Compensación en metálico de ropa de trabajo (art. 30)	22,24		
Plus de idiomas (art. 30)	21,34		
Seguro de muerte e invalidez	28.849,54		
SALARIO INICIAL PARA LOS QUE TIENEN PORCENTAJE CONSOLIDADO (SITUACIONES 31 DE DICIEMBRE DE 1996)			
Jefe	36,62		
Camarero	27,35		
Ayudante	18,23		
Aprendiz de 2.º año	13,67		

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO N.º 24/2015 AL PRESUPUESTO GENERAL

Sometida a información pública, la aprobación inicial del Expediente de Modificación de Crédito núm.

3915

24 al Presupuesto general 2015, y no habiéndose producido reclamación alguna contra el mismo, ha quedado definitivamente aprobado, siendo su resumen por capítulos, a efectos de lo dispuesto en el artículo 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el siguiente:

CRÉDITO EXTRAORDINARIO Y SUPLEMENTO DE CRÉDITO**Estado de gastos:**

Capítulo	Denominación	Importe
4	Transferencias corrientes	10.000,00
6	Inversiones reales	15.937,00
9	Pasivos financieros	8.848.357,86
Total créditos extraordinarios y suplementos de crédito		8.874.294,86

Estado de gastos: bajas

Capítulo	Denominación	Importe
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	12.937,00
4	Transferencias corrientes	10.000,00
6	Inversiones reales	3.000,00
8	Activos financieros	8.848.357,86
Total igual al crédito extraordinario y suplemento de crédito		8.874.294,86

Contra la aprobación definitiva de la Modificación de Créditos núm. 24 al Presupuesto general 2015, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 171 del citado Texto Refundido.

Guadalajara, 16 de noviembre de 2015.- El Presidente, José Manuel Latre Rebled.

3902

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia licitación para la prestación del servicio de complementación de la asesoría jurídica y la representación y defensa del Ayuntamiento de Guadalajara ante Juzgados y Tribunales.

1.- Entidad adjudicadora.

- A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara.
B) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.

2.- Tipo de licitación.

El tipo anual de licitación es de 60.000 € más 12.600 € en concepto de IVA, pudiendo presentarse proposiciones económicas a la baja.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- A) *Tramitación:* Ordinaria.
B) *Procedimiento:* Abierto.
C) *Forma:* Múltiples criterios de selección.

4.- Garantías.

- Provisional:* No se exige.
Definitiva: El 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

5.- Obtención de documentación e información.

- A) *Entidad:* Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.
B) *Domicilio:* Dr. Mayoral, 4 - 19001 Guadalajara - *Teléfono:* 949 88 70 61 - *Fax:* 949 88 70 58 - *Perfil de contratante:* www.guadalajara.es.
C) *Fecha límite de obtención de documentación:* Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

6.- Presentación de ofertas.

De 9 a 14 horas, durante el plazo de quince días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia. Si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

7.- Apertura de ofertas.

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

8.- Pago de los anuncios.

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 13 de noviembre de 2015.– El Alcalde.

3817

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Marchamalo****ANUNCIO DE CREACIÓN DE FICHERO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. CORRECCIÓN DE ERRORES**

Advertido error en el anuncio de creación de ficheros de datos de carácter personal publicado en el BOP núm. 34, de fecha 20/03/2015, se hace pública su rectificación, de acuerdo con el art. 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en los siguientes términos:

Pág. 281. Fichero: ANOTACIÓN DEL REGISTRO DE ENTRADA Y SALIDA.

Donde dice: - Medidas de seguridad: Nivel medio/alto.

Debe decir: - Medidas de seguridad: Nivel medio.

Pág. 282. Fichero: EXPEDIENTES INCLUIDOS EN EL GESTOR DE EXPEDIENTES.

Donde dice: - Medidas de seguridad: Nivel medio/alto.

Debe decir: - Medidas de seguridad: Nivel medio.

Marchamalo a 2 de noviembre de 2015.– El Alcalde, Rafael Esteban Santamaría.

3821

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Fuentelsaz****ANUNCIO****BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA AUXILIAR EN LA VIVIENDA DE MAYORES DE FUENTELESAZ (GUADALAJARA) Y CREACIÓN DE BOLSA DE TRABAJO****PRIMERA. OBJETO DE LA CONVOCATORIA.**

Se convocan pruebas selectivas para la provisión de una plaza de auxiliar de vivienda de mayores, y creación de bolsa de trabajo, variando el tipo de jornada según circunstancias por ocupación de la vivienda, en régimen de personal laboral con carácter interino, por el periodo de un año, y duración subordinada,

en todo caso, a la vigencia y renovación del Convenio suscrito entre el Ayuntamiento de Fuentelsaz y la Consejería de Salud y Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el mantenimiento y funcionamiento de las Viviendas de Mayores. El procedimiento de selección será el de concurso-oposición.

SEGUNDA. NORMATIVA REGULADORA.

Al presente proceso selectivo le será de aplicación la Ley 7/2007, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los preceptos vigentes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, el 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, el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, lo dispuesto en las bases de la presente convocatoria, y, supletoriamente, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, 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.

TERCERA. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES. Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

b) Ser español o nacional de un estado miembro de la Unión Europea. También podrán participar el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas. Igualmente, la convocatoria se extenderá a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los

términos establecidos en el art. 57.1 del Estatuto Básico del Empleado Público.

c) Estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, o hallarse en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, o acreditar una experiencia laboral mínima de 6 meses en el sector. La experiencia profesional se deberá justificar documentalmente como se recoge en la fase de concurso del apartado Séptimo. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá acreditarse su homologación por la Administración competente.

d) No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado o en situación de suspensión por resolución judicial firme para el desempeño de funciones públicas.

f) Los candidatos con discapacidad igual o superior al 33% deberán acreditar la misma para ser admitidos al proceso selectivo en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes, siempre que sus limitaciones no sean incompatibles con el normal desempeño de las funciones o tareas correspondientes a los puestos convocados. Se realizarán las adaptaciones posibles en tiempo y medios, en el caso de ser requeridos para la acreditación de cualquier mérito, si los interesados lo señalan en la solicitud de participación. Todos los requisitos establecidos anteriormente deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la formalización del correspondiente contrato laboral.

CUARTA. PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS.

Quienes deseen tomar parte en el proceso selectivo, deberán solicitarlo mediante instancia dirigida al Alcalde-Presidente de Fuentelsaz, según modelo establecido en el Anexo I de estas Bases y presentarla en el Registro General del Ayuntamiento de Fuentelsaz (los días martes y viernes), de 10 a 14 horas. Las instancias también podrán presentarse a través de cualquier otra de las formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. El plazo de presentación de instancias será de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de las Bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Si el último día del plazo fuese inhábil o sábado, dicho plazo se entenderá prorrogado hasta el primer día siguiente hábil.

Asimismo, las Bases de la convocatoria se publicarán en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Fuentelsaz. La solicitud deberá ir acompañada, en todo caso, de los siguientes documentos:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, del Pasaporte o de la Tarjeta de Residencia.

- Fotocopia de la titulación requerida.

- Documentos acreditativos de los méritos cuya valoración se pretende sea tenida en cuenta.

- Declaración responsable de que el aspirante reúne todas las condiciones exigidas en estas Bases y, en concreto, de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse incapacitado mediante resolución judicial firme para el desempeño de empleo o cargo público. (Esta declaración ya aparece incluida en el modelo de instancia que figura como Anexo I de las presentes Bases).

Los requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes a plazas reservadas para personas con discapacidad son: Tenerla acreditada por certificado. El grado de discapacidad no podrá impedir el adecuado y normal cumplimiento de las tareas y cometidos del puesto de trabajo.

QUINTA. ADMISIÓN DE ASPIRANTES. Expirado el plazo de presentación de instancias, el Alcalde-Presidente de Fuentelsaz dictará Resolución en el plazo máximo de una semana, aprobando la lista provisional de admitidos y excluidos, con expresa indicación de las causas de exclusión, concediendo un plazo de tres días hábiles posteriores a su exposición para la presentación de reclamaciones y subsanación de defectos en la documentación presentada. La lista será expuesta en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Fuentelsaz.

Transcurrido este último plazo se dictará Resolución por parte del Alcalde-Presidente de Fuentelsaz aprobando la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que será expuesta en el lugar indicado para la lista provisional. En dicha Resolución definitiva, el Alcalde determinará el lugar, fecha y hora de comienzo de la fase de oposición.

SEXTA. EL TRIBUNAL CALIFICADOR. La composición del Tribunal calificador se ajustará a lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público donde se establece que el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. Estará compuesta por cinco miembros, y sus respectivos suplentes, todos ellos con voz y voto. El Tribunal no podrá constituirse válidamente ni actuar sin la presencia, al menos, de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, siendo siempre necesaria la asistencia del Presidente y Secretario.

Las decisiones sobre las posibles incidencias que se produzcan se resolverán por mayorías de votos de los miembros presentes, resolviendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente del Tribunal.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, notificándolo a la Alcaldía-Presidencia. Los aspirantes podrán recu-

sarlos, conforme establece el artículo 29 del citado cuerpo legal.

El Tribunal estará compuesto por Presidente, Secretario y dos Vocales, con sus respectivos suplentes, designados por la Alcaldía entre funcionarios de carrera y personal laboral fijo de cualquier Administración Pública, conforme al EBEP.

El Tribunal podrá contar con la asistencia, con voz pero sin voto, de asesores especialistas si se estima que alguna de las pruebas así lo requiere.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

Las dudas o reclamaciones que puedan originarse de la aplicación de las Bases de la presente convocatoria en lo que se refiera al desarrollo del proceso de selección serán resueltas por el Tribunal por acuerdo de la mayoría de sus miembros.

El Tribunal tendrá la categoría Tercera, de conformidad con el artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

SÉPTIMA. PRUEBAS SELECTIVAS. Los aspirantes serán convocados en llamamiento único. La no presentación en el momento de ser llamados a la fase de oposición comporta automáticamente que decaen sus derechos a participar en los ejercicios, quedando excluidos del proceso selectivo, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados y acreditados y apreciados libremente por el Tribunal.

A) Fase de oposición. La oposición consistirá en la realización sucesiva de la siguiente prueba-entrevista. Los aspirantes realizarán una entrevista con el Tribunal que versará sobre aspectos del trabajo a desarrollar y aptitudes para el puesto. Esta prueba se valorará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para la superación de la misma.

B) Fase de concurso. El Tribunal calificará y puntuará a los aspirantes en función de los méritos acreditados fehacientemente en el momento de presentar la instancia de conformidad con el siguiente baremo:

1- Formación: Se valorarán los cursos realizados que estén relacionados con la plaza a cubrir y sean de carácter oficial, organizados por la Administración Estatal, Autonómica o Local u organizaciones sindicales, debidamente acreditados y en los que conste su duración. Se valorarán con 0,002 puntos por hora de formación. No se computarán cursos o seminarios de menos de 50 horas acreditadas.

Será necesaria la presentación de una copia del Certificado que acredite la realización de los cursos, expedido por el órgano o autoridad competente en la que conste, de modo expreso, el número de horas de duración del curso así como del Diploma o Título correspondiente. En caso de no aportarse, no se tendrá en cuenta a la hora de puntuar en este apartado.

El apartado de formación se valorará con un máximo de 2 puntos.

2- Experiencia laboral: Se valorará del siguiente modo la experiencia profesional que se justifique documentalmente:

- Como Auxiliar de Viviendas de Mayores de cualquier Administración Pública, siempre que las funciones desarrolladas guarden relación con el cuidado directo de personas mayores, debiendo deducirse así de los documentos aportados. Se valora a razón de 0,5 puntos por año trabajado.

Experiencia en otras instituciones o entidades análogas a las Viviendas de Mayores, siempre que las funciones desarrolladas guarden relación con el cuidado directo de personas mayores (Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Auxiliar en Residencias de Mayores), debiendo deducirse así de los documentos aportados. Se valorará a razón de 0,25 puntos por año trabajado.

La acreditación de los méritos precedentes se efectuará cuando se trate de servicios prestados a la Administración Pública, mediante cualquiera de los siguientes documentos.

- Contrato laboral o certificado en que conste la fecha de nombramiento o toma de posesión y la fecha hasta la cual se desempeña el puesto.

- Certificado emitido por la Secretaría de la Administración correspondiente, comprensivo de la duración efectiva de la relación laboral o funcionarial, o certificado de la vida laboral expedida por la Seguridad Social. Cuando se trate de servicios prestados a la empresa privada se requerirá el contrato laboral y certificación de la vida laboral expedida por la Seguridad Social.

El apartado de experiencia se valorará con un máximo de 4 puntos.

3- Empadronamiento. Se valorará con 3 puntos aquellos que lleven empadronados mínimo tres años en esta localidad de Fuentelsaz. Se valorará con 3 puntos los descendientes directos del Municipio (en grado de parentesco de primer y segundo grado).

4- Certificado de idoneidad. Se emitirá por este Ayuntamiento, para aquellos candidatos de los que se tenga referencia, del correcto desempeño en las funciones de un trabajo similar. Aquellos candidatos que cuenten con dicho certificado se les otorgará 1 punto.

Toda la documentación solicitada en estas Bases se presentará en copia sin compulsar. Aquellos/as aspirantes que superen las pruebas selectivas y, llegado el caso, sean contratados, deberán presentar, cuando se les solicite, los originales de la documentación presentada en su momento junto con la solicitud. Si se comprobara que la documentación presentada no coincide con la original, no procedería su contratación.

OCTAVA. CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Cada una de las fases se calificará independientemente y la puntuación obtenida en la fase de concurso no podrá tenerse en cuenta para la superación de ninguna prueba de la fase de oposición.

Los aspirantes que no obtengan la calificación mínima exigida en alguna de las pruebas de la fase de

oposición quedarán excluidos del proceso selectivo. A continuación se sumará la puntuación obtenida en la fase de concurso para obtener la calificación definitiva.

El Tribunal calificador deberá adoptar las medidas oportunas para, en la realización y corrección de los ejercicios, garantizar, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes.

En la fase de concurso, el Tribunal calificará y puntuará los méritos acreditados fehacientemente por los aspirantes en el momento de presentar la instancia, en base al baremo establecido en las presentes Bases. La puntuación obtenida en la fase de concurso solo será computada respecto de aquellos aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

En caso de empate, una vez sumadas las notas de la fase de concurso y oposición, se resolverá a favor de la persona que tenga una mejor puntuación en la valoración de la experiencia laboral en caso de persistir el empate, a favor de la persona con mayor puntuación en la valoración de la formación.

Las plazas convocadas se adjudicarán a las personas que obtengan la mayor puntuación y el resto de los aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas pasarán a formar parte de la correspondiente bolsa de trabajo según su puntuación.

NOVENA. RELACIÓN DE APROBADOS Y PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

Terminada la valoración de los aspirantes, el Tribunal publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Fuentelsaz el resultado de las puntuaciones obtenidas en cada una de las pruebas realizadas, así como en la fase de concurso y la calificación final.

Los aspirantes incluidos en la propuesta de contratación deberán presentar en el Registro General del Ayuntamiento de Fuentelsaz, dentro del plazo de cinco días naturales desde la notificación de su inclusión en la propuesta reseñada, mediante original o mediante copia compulsada, un certificado médico oficial acreditativo de no padecer enfermedad o limitación física o psíquica que impida, imposibilite o sea incompatible con el ejercicio de las funciones.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación exigida o bien se comprobase que carecen de alguno de los requisitos, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación. En este caso, la propuesta de contratación se considerará efectuada a favor de los siguientes aspirantes, por orden de mayor puntuación total obtenida, que habiendo superado las pruebas selectivas no tuvieran cabida en el número de plazas convocadas, lo que se notificará a los interesados a efectos de que aporten los documentos reseñados.

Se formará una bolsa de trabajo o lista de espera con los aspirantes por orden de puntuación total obtenida en el proceso selectivo, que servirá para

dar cobertura de dicho puesto en casos de vacante o enfermedad.

DÉCIMA. NOMBRAMIENTO Y FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS.

Presentada la documentación requerida por los interesados, y siendo esta conforme, se procederá por la Alcaldía al nombramiento como personal laboral sujeto a convenio de los aspirantes propuestos por el Tribunal, los cuales deberán presentarse en el Ayuntamiento de Fuentelsaz a fin de proceder a la formalización del contrato por escrito en el plazo de quince días naturales, a contar desde la notificación de la resolución de Alcaldía. El aspirante que, sin causa justificada, no se presente dentro del plazo mencionado para la formalización del contrato, perderá todos los derechos derivados de la superación de las pruebas selectivas y del subsiguiente nombramiento conferido, pudiendo entonces la Alcaldía nombrar al siguiente aspirante por orden de la mayor puntuación total obtenida y previa presentación de la documentación preceptiva, considerándose entonces la propuesta de contratación del Tribunal efectuada a favor de dicho aspirante, y procediéndose de igual forma que lo establecido en la base anterior.

De igual forma, se procederá, en caso de renuncia, o en caso de producirse vacante posterior, para lo cual la relación de aspirantes que hayan superado las pruebas, con el orden de las puntuaciones obtenidas, funcionará como bolsa de trabajo.

La participación en el proceso selectivo no confiere derecho a ser contratado.

UNDÉCIMA. INCIDENCIA.

En todo lo no previsto en las presentes Bases ni en la normativa reguladora de las mismas, el Tribunal estará facultado para resolver las dudas que se presenten y adoptar los acuerdos necesarios para el buen desarrollo del proceso selectivo.

DUODÉCIMA. IMPUGNACIÓN.

Las presentes Bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Igualmente, contra la presente convocatoria y sus Bases, y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones del Tribunal, podrá interponerse por los interesados, bien recurso de reposición ante el Sr. Alcalde de Fuentelsaz, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Guadalajara, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la reseñada publicación. Si se interpone recurso potestativo de reposición, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que el recurso de reposición haya

sido resuelto expresamente o haya sido desestimado por silencio administrativo.

En cualquier momento, siempre antes de la presentación de las solicitudes por los aspirantes, la Alcaldía podrá modificar o dejar sin efecto la convocatoria mediante la adopción del correspondiente

acuerdo, que será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Fuentelsaz.

En Fuentelsaz a 29 de septiembre de 2015.– La Corporación.

ANEXO I**MODELO DE INSTANCIA**

Don/Doña _____,
vecino de _____, con domicilio en C/ _____ con
D.N.I nº _____ nº de teléfono _____, teniendo conocimiento
del procedimiento convocado por el Excmo. Ayuntamiento de, Fuentelsaz para la celebración de
pruebas selectivas, por el procedimiento de concurso-oposición, de acceso libre, para la
provisión, con carácter de personal laboral temporal sujeto a convenio, plaza de AUXILIAR DE
VIVIENDA DE MAYORES,

DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD,

- a) Que reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos en las Bases de la convocatoria.
- b) Que conoce y acepta la totalidad de las Bases que rigen este concurso-oposición.
- c) Que no ha sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna
Administración Pública, ni se halla incapacitado para el desempeño de funciones públicas
por resolución judicial firme.
- d) Que acompaña a la presente instancia la documentación requerida en la base Cuarta y la de
los méritos a valorar en la fase de Concurso.

Por todo ello, SOLICITA:

Ser admitido/a a las pruebas selectivas, por el procedimiento de concurso-oposición, convocadas
por el Ayuntamiento de Fuentelsaz, reseñadas al inicio de esta instancia.

Fuentelsaz a _____ de _____ de 2015

Fdo: _____

3823

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Condemios de Abajo****ANUNCIO**

Por acuerdo del Pleno, de fecha 1 de mayo de 2015, ha sido aprobado el pliego de cláusulas particulares que junto con el de condiciones particulares ha de regir la subasta del aprovechamiento de madera del monte de utilidad pública n.º 20 de este municipio, mediante procedimiento abierto oferta económicamente más ventajosa, un único criterio de adjudicación al mejor precio.

1. Entidad adjudicadora:

- a) *Organismo:* Ayuntamiento.
 b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría.

2. Objeto del contrato.a) *Descripción del objeto:*

Monte de UP n.º 20/ anualidad 2014.

Clase: Madera.

Carácter: Anual.

Localización: Cuartel único, tramo II-a.

Cuantía: 200 mmcc.

Precio unidad: 25,00 €/mmcc.

Importe total: 5.000,00.

Eliminación despojos: Por cuenta del adjudicatario del aprovechamiento.

3. Tramitación y procedimiento.

- a) *Tramitación:* Ordinario.
 b) *Procedimiento:* Abierto.

4. Garantía provisional.

No se establece.

5. Modelo de proposición y documentación.**Modelo de proposición:**

D _____ con _____ domicilio _____ en _____ D.N.I. _____ enterado del anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. _____ de fecha _____ y de las condiciones y requisitos exigidos para tomar parte en la subasta del aprovechamiento de madera del Lote nº _____ de _____ pinos y _____ mmcc, de madera a realizar en el monte de U.P. núm. _____, del termino municipal de Condemios de Abajo, se compromete en nombre propio (o en representación de _____, que acredita con escritura de poder bastante que se acompaña), a abonar la cantidad de _____ euro (en número y letra).

Lugar fecha y firma.

Deberá presentar:

- Una proposición por cada lote, de forma independiente y en sobres separados.
- Fotocopia del DNI/CIF del licitador y documentación que acredite, en su caso, la necesaria capacidad para contratar de conformidad con la LCSP.
- Declaración jurada de no estar incurso en alguna de las prohibiciones para contratar que señala la LCSP.
- Declaración de hallarse al corriente de las obligaciones con las AEAT Y TGSS.

6. Obtención de documentación e información.

Ayuntamiento de Condemios de Arriba y Condemios de Abajo.

d) *Teléfono:* 949 30 30 02.

e) *Fax:* 949 30 31 33.

7. Criterios de valoración de las ofertas.

Se atenderá exclusivamente al mejor precio de las proposiciones presentadas.

8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.

a) *Fecha límite de presentación:* Hasta las 13 horas del día 4 de diciembre de 2015, en el Ayuntamiento de Condemios de Abajo.

b) *Documentación a presentar:* La que figura en el punto 6.

c) *Lugar de presentación:* Ayuntamiento de Condemios de Abajo.

9. Apertura de las ofertas.

En el Ayuntamiento de Condemios de Abajo, el día 4 de diciembre de 2015, a las 13:05 horas.

10. Forma de pago. Abono del 50% del lote antes de la expedición de las licencias.

En Condemios de Abajo a 31 de octubre de 2015.– El Alcalde, Miguel Ángel Abad Aldea.

3824

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Condemios de Abajo****ANUNCIO**

Por acuerdo del Pleno, de fecha 31 de octubre de 2015, ha sido aprobado el pliego de cláusulas particulares que junto con el de condiciones particulares ha de regir la subasta del aprovechamiento de madera del monte de utilidad pública n.º 21 y 22 de este municipio, mediante procedimiento abierto oferta económicamente más ventajosa, un único criterio de adjudicación al mejor precio,

1. Entidad adjudicadora.

- a) *Organismo:* Ayuntamiento.
- b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría.

2. Objeto del contrato.

- a) *Descripción del objeto:*

Monte de UP n.º 22/ anualidad 2013.

Clase: Madera.

Carácter: Anual.

Localización: Cuartel A, tramo III-a.

Cuantía: 230 mmcc.

Precio unidad: 15,00 €/mmcc.

Importe total: 3.450,00.

Eliminación despojos: 4.120,00.

Monte de UP n.º 21/ anualidad 2015.

Clase: Madera.

Carácter: Anual.

Localización: Tramo II-d.

Cuantía: 300 mmcc.

Precio unidad: 27,00 €/mmcc.

Entidad local: 6.885,00.

Fondo mejoras: 1.215,00.

Importe: 8.100,00.

IVA: 1.701,00.

Importe total: 9.801,00.

3. Tramitación y procedimiento.

- a) *Tramitación:* Ordinario.
- b) *Procedimiento:* Abierto.

4. Garantía provisional.

No se establece.

5. Modelo de proposición y documentación.**Modelo de proposición:**

D _____ con _____ domicilio _____ en _____ D.N.I. _____ enterado del anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. _____ de fecha _____ y de las condiciones y requisitos exigidos para tomar parte en la subasta del aprovechamiento de madera del Lote nº _____ de _____ pinos y _____ mmcc, de madera a realizar en el monte de U.P. núm. _____, denominado _____, del termino municipal de Condemios de Arriba, se compromete en nombre propio (o en representación de _____, que acredita con escritura de poder bastante que se acompaña), a abonar la cantidad de _____ euro (en número y letra).

Lugar fecha y firma.

Deberá presentar:

- Una proposición por cada lote, de forma independiente y en sobres separados.
- Fotocopia del DNI/CIF del licitador y documentación que acredite, en su caso, la necesaria capacidad para contratar de conformidad con la LCSP.
- Declaración jurada de no estar incurso en alguna de las prohibiciones para contratar que señala la LCSP.
- Declaración de hallarse al corriente de las obligaciones con las AEAT Y TGSS.

6. Obtención de documentación e información.

Ayuntamiento de Condemios de Arriba.

d) *Teléfono*: 949 30 30 02.

e) *Fax*: 949 30 31 33.

7. Criterios de valoración de las ofertas.

Se atenderá exclusivamente al mejor precio de las proposiciones presentadas.

8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.

a) *Fecha límite de presentación*: Hasta las 14 horas del día 4 de diciembre de 2015.

b) *Documentación a presentar*: La que figura en el punto 6.

c) *Lugar de presentación*: Secretaria del Ayuntamiento de Condemios de Arriba.

9. Apertura de las ofertas.

En el Ayuntamiento de Condemios de Arriba, el día 5 de diciembre de 2015, a las 12 horas.

10. Forma de pago.

Abono del 50% del lote antes de la expedición de las licencias.

En Condemios de Arriba a 31 de octubre de 2015.– El Alcalde, Mariano Sánchez Martín.

3822

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de El Olivar

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

Aprobado inicialmente, en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 30 de octubre de 2015, el Presupuesto general, Bases de ejecución y la Plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2016, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de

la ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones¹.

En El Olivar a 30 de octubre de 2015.– La Alcaldesa, María Paz López Álvarez.

3832

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Brihuega

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 44.2 y 47.2 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, y según Decreto de Alcaldía n.º XI/17-2015, de 5 noviembre de 2015, se hace público el nombramiento de D. Jesús Recuero Santos, Primer Teniente de Alcalde de este Ayuntamiento, como Alcalde en funciones desde el día 6 al 12 de noviembre de 2015, ambos inclusive, por ausencia del Alcalde durante dicho periodo.

En Brihuega a 9 de noviembre de 2015.– El Alcalde en funciones, Jesús Recuero Santos.

3825

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Quer

ANUNCIO

El Pleno, en sesión celebrada el 27 de octubre de 2015, adoptó acuerdo provisional sobre modificación del art. 32.11.2 de la Ordenanza de Suelo Urbano del Plan de Ordenación Municipal.

El expediente se encuentra expuesto al público en la oficina de información y registro, de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas, por un periodo de treinta días desde la publicación del presente anuncio.

¹ En el caso de que se hubieran realizado alegaciones, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas, en virtud del artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Si no se presentaran reclamaciones en el periodo de exposición al público, el acuerdo, hasta entonces provisional, se considerará automáticamente elevado a definitivo.

En Quer a 2 de noviembre de 2015.- El Alcalde, José Miguel Benítez Moreno.

3827

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Alhóndiga

ANUNCIO

ACUERDO DEL PLENO POR EL QUE SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DE LAS ORDENANZAS FISCALES REGULADORAS DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SUMINISTRO MUNICIPAL DE AGUA POTABLE A DOMICILIO, Y DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria de fecha 28 de septiembre de 2015, adoptó el siguiente acuerdo:

«PRIMERO.- La aprobación provisional de las modificaciones de las ordenanzas fiscales reguladoras de las tasas e impuestos que se detallan a continuación, en los términos en que figuran redactadas en el expediente de su razón:

- **Tasa por la prestación del Servicio de suministro municipal de agua potable a domicilio.**
- **Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras (ICIO).**

SEGUNDO.- Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el Tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas.

TERCERO.- Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente en el plazo anteriormente indicado, que el acuerdo es definitivo, en base al artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

CUARTO.- Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para suscribir los documentos relacionados con este asunto.»

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el referido acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Alhóndiga, cuyo texto íntegro se hace público para general conoci-

miento, en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Advirtiéndose que contra el referido acuerdo elevado a definitivo y sus respectivas Ordenanzas Fiscales modificadas, cuya redacción íntegra y definitiva consta en el Anexo que figura a continuación, y conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete.

Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime oportuno.

ANEXO

1. MODIFICACIÓN DE ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SUMINISTRO MUNICIPAL DE AGUA POTABLE A DOMICILIO

Se mantiene la redacción de la Ordenanza Fiscal tal y como consta en la actualidad, si bien se incluyen las siguientes modificaciones, que serán de aplicación a partir del próximo ejercicio 2016:

Nueva Redacción del Apartado 3, del art. 5.º, que en lo sucesivo constará como sigue:

«Las Tarifas son las siguientes:

a) Cuota de conexión o enganche a la red: 250,00 €. Esta cuota se abonará de una sola vez al solicitar la conexión a la red general, o cuando se reinicie el servicio por haber renunciado anteriormente el beneficiario del mismo. Las acometidas que se realicen serán de sección ½ pulgada, siendo necesaria la autorización expresa del Ayuntamiento para la ejecución de acometidas con sección diferente.

En el caso de ejecución de acometidas con sección superior a ½ pulgada, el importe de la tarifa será de 300,00 €.

b) Tarifa para consumo de uso doméstico, establecimientos oficiales y establecimientos comerciales e industriales: Se establece una cuota anual fija de 45,00 €. Los primeros 60 m³ de consumo anual serán gratuitos. El exceso de consumo anual a partir de 60 m³ será de 0,24 €/m³.

c) Tarifa para consumo de piscinas privadas y jardines de más de 50 m²: Cuota fija anual de 55,00 €. Los primeros 80 m³ de consumo anual serán gratuitos. El exceso de consumo anual a partir de 80 m³ será de 0,48 €/m³.»

La presente modificación entrará en vigor al día siguiente de la publicación de este acuerdo y de sus textos íntegros, en el Boletín Oficial de la Provincia,

siendo de aplicación con efectos desde 1 de enero de 2016.

2. MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

Redacción del texto íntegro de la Ordenanza Fiscal, una vez incorporadas las modificaciones aprobadas.

«ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS (I.C.I.O.)

Artículo 1. Fundamento legal.

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 105 y 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes, en concordancia con el artículo 59.2 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, tiene establecido el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, que se regirá por la presente Ordenanza fiscal cuyas normas atienden a lo previsto en los artículos 100 a 103 del citado Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

La Ordenanza será de aplicación en todo el término municipal.

Artículo 2. Naturaleza jurídica y hecho imponible.

El Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras es un tributo indirecto cuyo hecho imponible está constituido por la realización, dentro del término municipal, de cualquier construcción, instalación u obra para la que se exija obtención de la correspondiente licencia de obras o urbanística, se haya obtenido o no dicha licencia, o para la que se exija presentación de declaración responsable o comunicación previa, siempre que la expedición de la licencia o la actividad de control corresponda a este Ayuntamiento.

Artículo 3. Construcciones, instalaciones y obras sujetas.

Son construcciones, instalaciones y obras sujetas al Impuesto todas aquellas cuya ejecución implique la realización del hecho imponible definido en el artículo anterior, y en particular los siguientes:

a) Las parcelaciones o cualesquiera otros actos de división de fincas o predios en cualquier clase de suelo no incluidas en proyectos de reparcelación.

b) Las obras de construcción, edificación e implantación de instalaciones de toda clase de nueva planta.

c) Las obras de ampliación de construcciones, edificios e instalaciones de toda clase existentes.

d) Las obras de modificación, reforma o rehabilitación de construcciones, edificios e instalaciones que tengan carácter de intervención total o las parciales que modifiquen esencialmente, su aspecto exterior, su volumetría, o su estructura.

e) Las obras de modificación, reforma o rehabilitación de edificaciones, construcciones e instalaciones que afecten en menor medida a sus elementos de fachada, cubierta, o estructura que las descritas en la letra anterior o modifiquen su disposición interior, siempre que no se hallen sujetas al régimen de comunicación previa.

f) Las obras y los usos que hayan de realizarse con carácter provisional.

g) La demolición de las construcciones, salvo en los casos declarados de ruina inminente.

h) La modificación del uso característico de las construcciones, edificaciones e instalaciones.

i) Los movimientos de tierra y las obras de desmonte y explanación en cualquier clase de suelo y los de abancalamiento y sorriba para la preparación de parcelas de cultivos, sin que los simples surcos para labores agrícolas tengan tal consideración.

j) La extracción de áridos y la explotación de canteras.

k) La instalación de centros de tratamiento o instalaciones de depósito o transferencia de toda clase de residuos.

l) El cerramiento de fincas, muros y vallados.

m) La apertura de caminos, así como su modificación o pavimentación.

n) La ubicación de casas prefabricadas e instalaciones similares, provisionales o permanentes.

ñ) La instalación de invernaderos.

o) La colocación de carteles y vallas de propaganda visibles desde la vía pública.

p) Las instalaciones que afecten al subsuelo.

q) La instalación de tendidos eléctricos, telefónicos u otros similares y la colocación de antenas de cualquier clase.

r) La construcción de presas, balsas, obras de defensa y corrección de cauces públicos, vías públicas o privadas y, en general, cualquier tipo de obras o usos que afecten a la configuración del territorio.

s) Los actos de construcción y edificación en estaciones destinadas al transporte terrestre, así como en sus zonas de servicio.

t) Los demás actos que señalen los instrumentos de planeamiento de ordenación territorial y urbanística.

u) La realización de cualesquiera otras actuaciones, actos de construcción y edificación y de uso del suelo, establecidos en la normativa, los Planes de ordenación o por las Ordenanzas, que deban considerarse como sujetas a la obtención de licencia

municipal, siempre que se trate de construcciones, instalaciones u obras.

v) Los actos de construcción, edificación y uso del suelo que realicen los particulares en terrenos de dominio público, sin perjuicio de las autorizaciones o concesiones que otorgue el ente titular del dominio público.

Artículo 4. Exenciones.

Estará exenta la realización de cualquier construcción, instalación u obra de la que sea dueño el Estado, la Comunidad Autónoma o la Entidad Local que, estando sujeta, vaya a ser directamente destinada a carreteras, ferrocarriles, puertos, aeropuertos, obras hidráulicas, saneamiento de poblaciones y de sus aguas residuales, aunque su gestión se lleve a cabo por Organismos Autónomos, tanto si se trata de obras de inversión nueva como de conservación.

Artículo 5. Sujetos pasivos.

Son sujetos pasivos de este Impuesto, a título de contribuyentes, las personas físicas o jurídicas y las Entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que sean dueños de la construcción, instalación u obra, sean o no propietarios del inmueble sobre el que se realice la construcción, instalación u obra.

Tendrá la consideración de dueño de la construcción, instalación u obra quien soporte los gastos o el coste que comporte su realización.

En el supuesto de que la construcción, instalación u obra no sea realizada por el sujeto pasivo contribuyente, tendrán la consideración de sujetos pasivos sustitutos del contribuyente quienes soliciten las correspondientes licencias o presenten las correspondientes declaraciones responsables o comunicaciones previas o quienes realicen las construcciones, instalaciones u obras.

El sustituto podrá exigir del contribuyente la cuota tributaria satisfecha.

Artículo 6. Base imponible.

La base imponible de este Impuesto está constituida por el coste real y efectivo de la construcción, instalación u obra, y se entiende por tal, a estos efectos, el coste de ejecución material de aquella.

Quedan excluidos de la base imponible el Impuesto sobre el Valor Añadido y demás Impuestos análogos propios de regímenes especiales, las tasas, precios públicos, prestaciones patrimoniales de carácter público local relacionadas con la construcción, honorarios de profesionales, el beneficio empresarial del contratista, y cualquier otro concepto que no integre estrictamente, el coste de ejecución material.

Artículo 7. Tipo de gravamen y cuota tributaria.

La cuota del Impuesto será el resultado de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen correspondiente que se fija en el 3,0%.

Artículo 8. Bonificaciones y deducciones.

No se establecen.

Artículo 9. Devengo.

El Impuesto se devenga en el momento de iniciarse la construcción, instalación u obra, aunque no se haya obtenido la correspondiente licencia.

Artículo 10. Gestión.

Con carácter general, será de aplicación el régimen de Declaración:

Cuando se conceda la preceptiva licencia o se presente la declaración responsable o la comunicación previa o cuando no habiéndose solicitado, concedido o denegado aún aquella o presentado estas, se inicie la construcción, instalación u obra, se practicará una liquidación provisional a cuenta, determinándose la base imponible en función del presupuesto presentado por los interesados, siempre que este hubiera sido visado por el Colegio Oficial correspondiente. En otro caso, la base imponible se determinará por los técnicos municipales de acuerdo con el coste estimado del proyecto.

Finalizada la construcción, instalación u obra, y teniendo en cuenta el coste real y efectivo de la misma, el sujeto pasivo formulará al Ayuntamiento, el plazo de un mes desde su término, la solicitud de práctica de la liquidación definitiva.

El Ayuntamiento, mediante la oportuna comprobación administrativa, modificará la base imponible anterior (y que constaba en la liquidación provisional) practicando la correspondiente liquidación definitiva, exigiendo o reintegrando al sujeto la cantidad que corresponda.

No obstante, y cuando se acordare por el Ayuntamiento, el Impuesto podrá exigirse en régimen de autoliquidación.

En el caso de que la correspondiente licencia urbanística sea denegada, el sujeto pasivo tendrá derecho a la devolución de la cuota que hubiese satisfecho anteriormente en concepto de liquidación provisional.

El pago de este Impuesto no eximirá en ningún momento de la obligación de obtención de la licencia urbanística municipal en los supuestos en los que esta sea preceptiva.

Artículo 11. Comprobación e investigación.

La Administración Municipal podrá, por cualquiera de los medios previstos en los artículos 57 y 131 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, llevar a cabo los procedimientos de verificación de datos, comprobación de valores y comprobación limitada.

Artículo 12. Régimen de infracciones y sanciones.

En los casos de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Ordenanza, de

acuerdo con lo previsto en el artículo 11 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 aplicará el régimen de infracciones y sanciones regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementen y desarrollen.

Disposición adicional única.

Las modificaciones que se introduzcan en la regulación del Impuesto, por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o por cualesquiera otras Leyes o disposiciones, y que resulten de aplicación directa, producirán, en su caso, la correspondiente modificación tácita de la presente Ordenanza Fiscal.

Disposición derogatoria única.

La redacción de la presente Ordenanza Fiscal se efectúa de manera íntegra con la incorporación de las modificaciones aprobadas por el Pleno de la Corporación Municipal, en sesión de fecha 28/09/2015, siendo de aplicación en lo sucesivo.

Por lo tanto, queda expresa y automáticamente derogada cualquier regulación anterior sobre esta materia, y en concreto, el contenido de la Ordenanza Fiscal reguladora de este Impuesto vigente desde el día 1 de enero de 1990.

Disposición final única.

La presente Ordenanza Fiscal entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, y será de aplicación a partir de esta fecha, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa».

En Alhóndiga a 9 de noviembre de 2015.– El Alcalde, Pablo Emiliano Gasco Gasco.

3833

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Alustante

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial aprobatorio de modificación de la Ordenanza municipal reguladora del Servicio de Vivienda tutelada, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

«OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR

Artículo 14.- La prestación de servicios asistenciales en la Vivienda de Mayores está sujeta al pago de una cantidad que deberán abonar los usuarios de dichos servicios, sea cual sea su condición, fijándose las siguientes tarifas:

a) Residentes: Abonarán una cuota ordinaria mensual consistente en el setenta y cinco por ciento del importe de la pensión o pensiones, incluidas las pagas extraordinarias, más las rentas de capital.

b) Servicio de Comedor:

- Comida o cena: 4,50 euros.

- Comida y cena: 8,00 euros.

Se procederá a la venta de tickets para las comidas, desde el viernes a las 18:30 horas hasta el sábado hasta las 15:00 horas. El precio se podrá modificar por la Comisión de Valoración y Seguimiento tanto al alza como a la baja, sin necesidad de modificar la Ordenanza.

c) Servicio de lavandería: Incluye servicio de lavado, planchado y doblado. La ropa deberá ir debidamente identificada con nombre y apellidos. El precio se abonará al recoger la ropa limpia.

La ropa sucia se dejará en la vivienda los miércoles desde las 9:30 hasta las 13:30 horas y desde las 18:00 hasta las 20:00 horas. La ropa limpia se recogerá el sábado de 9:00 a 15:00 horas.

Precios por prenda:

- Toalla pequeña: 1,05 €.

- Toalla grande: 1,35 €.

- Sábana pequeña: 2,15 €.

- Sábana grande: 2,35 €.

- Pantalón: 2,25 €.

- Falda: 2,00 €.

- Vestido/babi: 2,25 €.

- Camisa: 1,90 €.

- Sueter/camiseta: 1,70 €.

- Calzoncillo/braga: 0,35 €.

- Calcetines/medias: 0,45 €.

- Combinación: 0,40 €.

- Camiseta interior: 0,70 €.

- Sujetador: 0,45 €».

Contra el presente acuerdo se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Alustante a 19 de octubre de 2015.– La Alcaldesa, Rosa Abel Muñoz Sánchez.

3909

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

El Pleno del Ayuntamiento de Bustares, en sesión extraordinaria celebrada el día 26 de octubre de 2015, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 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 quince 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 alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En Bustares a 16 de noviembre de 2015.– El Alcalde, Julio Martínez García.

3917

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Tordesilos****ANUNCIO**

El Pleno del Ayuntamiento de Tordesilos, en sesión extraordinaria celebrada el día 13 de noviembre de 2015, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por distribución de agua.

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 Tordesilos a 16 de noviembre de 2015.– El Alcalde, Julio Sanz Sánchez.

3916

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Tordesilos****ANUNCIO**

El Pleno del Ayuntamiento de Tordesilos, en sesión extraordinaria celebrada el día 13 de noviembre de 2015, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

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 Tordesilos a 16 de noviembre de 2015.– El Alcalde, Julio Sanz Sánchez.

3919

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Algora****ANUNCIO**

Aprobados provisionalmente por el Pleno de la Corporación los expedientes de modificación de las Ordenanzas Fiscales reguladoras de los tributos propios que a continuación se relacionan, quedan expuestos al público en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento durante los 30 días siguientes al de publicación de este anuncio en el BOP de Guadalajara, a fin de que los interesados puedan examinarlos y presentar la reclamaciones que estimen oportunas, haciéndose constar que en caso de no presentarse ninguna, se entenderán definitivamente adoptados los acuerdos provisionales, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del RDL 2/2004, de 5 de marzo:

- Impuesto sobre Bienes Inmuebles.
- Tasa por suministro de agua potable.

Algora, 12 de noviembre de 2015.– El Alcalde, Jesús Yela Layna.

3918

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de La Toba****ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL**

El Pleno del Ayuntamiento de La Toba, en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de noviembre de 2015, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 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 quince 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 alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En La Toba a 18 de noviembre de 2015.– El Alcalde, Julián Atienza García.

3921

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Peralejos de las Truchas****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento para el 2015, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto general de este Ayuntamiento, Bases de ejecución, Plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del 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 y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

A) GASTOS POR OPERACIONES CORRIENTES	
CAPÍTULO I: Gastos de personal	53.500,00
CAPÍTULO II: Gastos en bienes corrientes y servicios	42.000,00
CAPÍTULO III: Gastos financieros	300,00
CAPÍTULO IV: Transferencias corrientes	17.000,00
B) GASTOS POR OPERACIONES DE CAPITAL	
CAPÍTULO VI: Inversiones reales	124.291,32
CAPÍTULO VII: Transferencias de capital	0,00
CAPÍTULO VIII: Activos financieros	0,00
CAPÍTULO IX: Pasivos financieros	0,00
TOTAL:	237.091,32

ESTADO DE INGRESOS

A) INGRESOS POR OPERACIONES CORRIENTES	
CAPÍTULO I: Impuestos directos	71.437,33
CAPÍTULO II: Impuestos indirectos	1.331,29
CAPÍTULO III: Tasas y otros ingresos	44.432,33
CAPÍTULO IV: Transferencias corrientes	30.000,00
CAPÍTULO V: Ingresos patrimoniales	29.000,00
B) INGRESOS POR OPERACIONES DE CAPITAL	
CAPÍTULO VI: Enajen. invers. reales	0,00
CAPÍTULO VII: Transferencias de capital	97.636,47
CAPÍTULO VIII: Activos financieros	0,00
CAPÍTULO IX: Pasivos financieros	0,00
TOTAL:	273.837,42

PLANTILLA DE PERSONAL

Nombre	Tipo Personal	Puesto de Trabajo	Gr.	Gastos de personal		Total
	Funcionario y personal laboral temporal	Secretario Interventor en Agrupación y personal laboral		53.500		

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 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, y en la forma y los plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Peralejos de las Truchas a 17 de noviembre de 2015.— El Alcalde, Timoteo Madrid Jiménez.

3922

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Torremocha del Campo**

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno del Ayuntamiento de Torremocha del Campo, en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de noviembre de 2015, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

De conformidad con 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 (BOE de 09/03/04), 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 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 Torremocha del Campo a 19 de noviembre de 2015.— El Alcalde, Octavio Contreras Esteban.

3923

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Torremocha del Campo**

EDICTO

El Ayuntamiento Pleno, reunido en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de noviembre de 2015, acordó la aprobación inicial del Expediente de Presupuesto general de la Entidad para el ejercicio 2015, integrado por el estado de gastos e ingresos, la Relación de puestos de trabajo, el anexo de inversiones y las fuentes de financiación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 169.1 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, queda expuesto al público durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, a efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, significándose que, si al término de dicho plazo no se hubiere presentado reclamación alguna, se considerará definitivamente aprobado.

En Torremocha del Campo a 19 de noviembre de 2015.— El Alcalde, Octavio Contreras Esteban.

3920

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Pinilla de Molina**

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento para el 2015, al no haberse pre-

sentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto general de este Ayuntamiento, Bases de ejecución, Plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del 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 y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

A) GASTOS POR OPERACIONES CORRIENTES

CAPÍTULO I: Gastos de personal	13.500,00
CAPÍTULO II: Gastos en bienes corrientes y servicios	16.900,00
CAPÍTULO III: Gastos financieros	200,00
CAPÍTULO IV: Transferencias corrientes	6.000,00

B) GASTOS POR OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO VI: Inversiones reales	34.661,14
CAPÍTULO VII: Transferencias de capital	0,00
CAPÍTULO VIII: Activos financieros	0,00
CAPÍTULO IX: Pasivos financieros	0,00

TOTAL: 71.261,14

ESTADO DE INGRESOS

A) INGRESOS POR OPERACIONES CORRIENTES

CAPÍTULO I: Impuestos directos	5.823,85
CAPÍTULO II: Impuestos indirectos	0,00
CAPÍTULO III: Tasas y otros ingresos	8.500,12
CAPÍTULO IV: Transferencias corrientes	5.200,00
CAPÍTULO V: Ingresos patrimoniales	28.785,00

B) INGRESOS POR OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO VII: Enajen. invers. reales	0,00
CAPÍTULO VII: Transferencias de capital	23.237,40
CAPÍTULO VIII: Activos financieros	0,00
CAPÍTULO IX: Pasivos financieros	0,00

TOTAL: 71.546,37

PLANTILLA DE PERSONAL

Nombre	Tipo personal	Puesto de trabajo	Gr.	Gastos de personal		Total
	Funcionario	Secretario Interventor en Agrupación. Personal ayuda a domicilio. Peón serv. múltiples		13.500		

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Tex-

to Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en la forma y los plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Pinilla de Molina a 16 de noviembre de 2015.-
La Alcaldesa, M.^a Jesús Madrid Madrid.

3828

ADMINISTRACION DE JUSTICIA**Juzgado de lo Social
número uno de Guadalajara**

NIG: 19130 44 4 2015 0000159

N28150

PO procedimiento ordinario 66/2015-5

Procedimiento origen:

Sobre ordinario

Demandante/s: D./D.ª Francisco Cubillo Bayon, Emilio Mínguez de la Orden, Jesús Bayon Herranz, Guillermo Gil Pérez, Francisco José Lozano Martínez, Antonio Valbuena Herran, Juan José Castillo Cubillo, José Manuel Fernández Villasante

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado/s: D./D.ª TENSITER ESTRUCTURAS SA, PREFABRICADOS PREGUSA SL, PROYECTOS PREVISA SL, IBERCAJA, HUPRECESA, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS SA, HUPRECESA PREFABRICADOS SL

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 66/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./D.ª Francisco Cubillo Bayon, Emilio Mínguez de la Orden, Jesús Bayon Herranz, Guillermo Gil Pérez, Francisco José Lozano Martínez, Antonio Valbuena Herran, Juan José Castillo Cubillo, José Manuel Fernández Villasante, contra las empresas TENSITER ESTRUCTURAS SA, PREFABRICADOS PREGUSA SL, PROYECTOS PREVISA SL, IBERCAJA, HUPRECESA ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS SA, HUPRECESA PREFABRICADOS SL, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

DECRETO CITACIÓN 18/02/2016.

Y para que sirva de notificación en legal forma a TENSITER ESTRUCTURAS SA, PREFABRICADOS PREGUSA SL, PROYECTOS PREVISA SL, HUPRECESA SA, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS SA ESPAVISA, en ignorado paradero, 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 trece de octubre de dos mil quince.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

DECRETO

Secretario/a Judicial D./D.ª María del Rosario de Andrés Herrero.

En Guadalajara a siete de abril de dos mil quince.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 3/02/2015 por Francisco Cubillo Bayon, Emilio Mínguez de la Orden, Jesús Bayon Herranz, Guillermo Gil Pérez, Francisco José Lozano Martínez, Antonio Valbuena Herran, Juan José Castillo Cubillo, José Manuel Fernández Villasante, se ha presentado demanda de cantidad frente a TENSITER ESTRUCTURAS SA, PREFABRICADOS PREGUSA SL, PROYECTOS PREVISA SL y como administradores concursales Magdalena Torres, Alejandro Latorre, e IBERCAJA, HUPRECESA SA, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS SA ESPAVISA, HUPRECESA PREFABRICADOS SL. Y Administración Concursal Magdalena Torres y Alejandro Latorre.

SEGUNDO.- La demanda ha sido turnada a este Juzgado de lo Social n.º 1.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Examinada la demanda, presentada por Francisco Cubillo Bayon, Emilio Mínguez de la Orden, Jesús Bayon Herranz, Guillermo Gil Pérez, Francisco José Lozano Martínez, Antonio Valbuena Herran, Juan José Castillo Cubillo, José Manuel Fernández Villasante, así como la documentación acreditativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, y las correspondientes copias, en cumplimiento de lo que disponen los arts. 80.2 y 3 de la LJS, se aprecia que aquella reúne los requisitos formales exigidos en dichos preceptos.

SEGUNDO.- El artículo 82.1 de la LJS dispone que de ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos en cuanto a designación del órgano ante el que se presente, modalidad procesal, designación de la parte demandante, parte demandada, hechos sobre los que verse, la pretensión, súplica y designación completa de todos los datos de identificación del domicilio del demandante para la práctica de toda clase de comunicaciones, en la misma resolución de admisión a trámite, el Secretario Judicial señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar, sucesivamente, los actos de conciliación y juicio. Por todo ello, procede en el presente, citar a las partes a la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, al de juicio, que

tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante el/la Secretario/a Judicial, y el segundo ante el/la Magistrado/a, el día y hora señalados en la parte dispositiva.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:

- Citar a las partes para que comparezcan el día 18/2/2016 a las 09:20 horas en Avda. del Ejército, 12 - Sala 2, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Secretario/a Judicial y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 18/02/2016 a las 9:30 horas en Avda. del Ejército, 12 - Sala 2, para la celebración del acto de juicio ante el/la Magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento, sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando estos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados a los efectos previstos en el artículo 81.4 de la LJS, se ha dado cuenta al Juez con carácter previo, y se ha acordado por resolución de esta fecha, mandar que se practiquen las siguientes diligencias:

Al primer otrosí digo, se tiene por hecha la manifestación.

Al segundo otrosí digo, interrogatorio de la demandada como se pide, documental se tiene por hecha la manifestación.

Testifical se tiene por hecha la manifestación.

Asimismo, se requiere al demandante a fin de que acredite en el plazo de 15 días la celebración del acto de conciliación previa en vía administrativa, bajo apercibimiento de dejar sin efecto el señalamiento efectuado y proceder al archivo de las actuaciones.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que este deberá proponerla y en su caso, el/la Juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

- Antes de la notificación de esta resolución a las partes paso a dar cuenta a S.S.^a del señalamiento efectuado.

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, la 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: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

El/La Secretario/a Judicial.

3829

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número uno de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2014 0000122

N81291

PO procedimiento ordinario 324/2014-L

*Procedimiento origen: Seguridad Social 324/2014
Sobre ordinario*

Demandante/s: D./D.^a Eva Corral Mora

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

*Demandado/s: D./D.^a JUGUETES LA ALCARRIA,
S.L.*

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

EDICTO

D.^a María Pilar Buelga Álvarez, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social n.º 2 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ordinario 324/2014-L de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D.^a Eva Corral Mora, contra JUGUETES LA ALCARRIA, S.L. sobre reclamación de cantidad, se ha dictado la Sentencia n.º 153/2015 de fecha 14/05/2015, cuyo Fallo es como sigue:

«FALLO

Que estimo la demanda en reclamación de cantidad interpuesta por Eva Corral Mora contra JUGUETES LA ALCARRIA, S.L. y condeno a la empresa demandada a que abone al actor la cantidad bruta

de 2.036,08 € de principal y 203,60 € de interés moratorio.

La presente sentencia es firme y contra la misma no cabe interponer recurso alguno.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio mando y firmo.

Ilmo. Sr. José Rafael García de la Calle, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social n.º 2 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.

Y para que sirva de notificación en legal forma a JUGUETES LA ALCARRIA, S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado.

En Guadalajara a treinta de octubre de dos mil quince.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

3830

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2012 0201289

N28150

ETJ Ejecución de títulos judiciales 33/2014

Procedimiento origen: Cuenta de abogados 86/2012

Sobre despido

Demandante/s: D./D.ª CHAMORRO & GILMORALEDA, S.L.P.

Demandado/s: D./D.ª MANOS MANIPULADOS SL

EDICTO

D./D.ª María Pilar Buelga Álvarez, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social n.º 2 de Guadalajara,

HAGO SABER: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 33/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de CHAMORRO & GILMORALEDA, S.L.P. contra la empresa MANOS MANIPULADOS SL, se ha dictado en el día de hoy Decreto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

DECRETO N.º 610/2015

Secretario/a Judicial D./D.ª María Pilar Buelga Álvarez.

En Guadalajara a treinta de octubre de dos mil quince.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- CHAMORRO & GILMORALEDA S.L.P., ha presentado escrito solicitando la ejecución del Decreto n.º 90/13 dictado en los autos Cuenta de Abogados n.º 86/12 seguidos en este Juzgado frente a MANOS MANIPULADOS SL.

SEGUNDO.- Se ha dictado auto despachando ejecución en fecha 23/04/14 por un total de 1.104,18 euros en concepto de principal más otros 220,82 euros fijados provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de esta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

TERCERO.- De las actuaciones practicadas, se embargaron a la ejecutada cantidades existentes en entidades bancarias y reintegros pendientes de abono por parte de la Agencia Estatal de la Admón. Tributaria. No se conocen otros bienes de la ejecutada. Se mantienen los embargos.

CUARTO.- No se ha obtenido cantidad alguna de las actuaciones practicadas, y desconociéndose otros bienes susceptibles de traba, se dio traslado a la parte ejecutante por Diligencia de Ordenación dictada en fecha 09/12/14 sin que hasta el día de hoy haya hecho manifestación alguna.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Disponen los arts. 250 y 276 de la LJS que de no tenerse conocimiento de la existencia de bienes suficientes del ejecutado en los que hacer traba y embargo, se practicarán las averiguaciones procedentes y de ser infructuosas, total o parcialmente, el/La Secretario/a Judicial de la ejecución dictará decreto de insolvencia tras oír al Fondo de Garantía Salarial. En el presente procedimiento al no ser parte el Fogasa dada la responsabilidad reclamada, de conformidad con el art. 276 de la LJS, procede declarar al ejecutado en situación de insolvencia total por la cantidad de 1.104,18 euros de principal y que es el importe de los honorarios reclamados, y entender esta insolvencia a todos los efectos como provisional.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo:

a) Declarar a la ejecutada MANOS MANIPULADOS SL en situación de insolvencia total por importe de 1.104,18 euros en concepto de principal, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional

b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, sin perjuicio de reaperturar la ejecución, si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

c) Una vez sea firme la presente resolución, procédase a su inscripción en el registro correspondiente.

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 2178 0000 64 0033 14 en el Banco Santander SA, 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.

Y para que sirva de notificación en legal forma a MANOS MANIPULADOS SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de esta Provincia.

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 de decreto cuando ponga fin al proceso

o resuelva un incidente o cuando se trate de emplazamiento.

En Guadalajara a treinta de octubre de dos mil quince.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

3831

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2009 0200333

N28150

EJE Ejecución 165/2009

Demandante/s: D./D.ª Constantin Paltanea

Demandado/s: D./D.ª Antonio Caracol Silvestre

EDICTO

D.ª María Pilar Buelga Álvarez, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social n.º 2 de Guadalajara,

HAGO SABER: Que en el procedimiento ejecución 165/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. Constantin Paltanea contra D. Antonio Caracol Silvestre, sobre, se ha dictado, con fecha doce de mayo del año en curso, Diligencia de Ordenación que es del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN.

Secretario/a Judicial Sr./Sra. D./D.ª María Pilar Buelga Álvarez.

En Guadalajara a doce de mayo de dos mil quince.

Por recibido el anterior extracto detallado de los movimientos de dinero producidos en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado y en relación con el presente procedimiento, comunicando un ingreso de 28,73 euros únase a los autos de su razón y conforme viene acordado, por razones de economía procesal se estará a la espera de que se produzca otra transferencia para acordar su entrega a la parte ejecutante.

Y visto el estado de estos autos, se observa que se ha producido un error aritmético en las Diligencias de ordenación dictadas en fechas 10/11/14 y 05/02/15, de manera que las cantidades que restan por abonar en concepto de principal no son las reseñadas, 6.776,18 euros y 6.660,42 euros, respectivamente, siendo las correctas las siguientes cantidades:

- En Diligencia de ordenación de fecha 10/11/14 debe decir que la cantidad que resta por abonar en concepto de principal asciende a 6.718,16 euros y,

- En Diligencia de ordenación de fecha 05/02/15 debe decir que la cantidad que resta por abonar en concepto de principal asciende a 6.602,40 euros.

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: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta reso-

lución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Y para que sirva de notificación en legal forma a D. Antonio Caracol Silvestre, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de esta Provincia.

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 de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente o cuando se trate de emplazamiento.

En Guadalajara a veintiocho de octubre de dos mil quince.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.