

# 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**

## CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO

**Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente**

EXPROPIACIONES.  
EXPEDIENTE 03319.0220/3606.

ANUNCIO DE LA CONFEDERACIÓN  
HIDROGRÁFICA DEL TAJO

El día 19 de febrero de 2016, se procederá por parte de la Confederación Hidrográfica del Tajo sita

176

en la Avenida de Portugal, n.º 81 de Madrid al pago, mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el interesado, de los intereses de demora, a los titulares de bienes y derechos afectados por el expediente de expropiación forzosa derivado del proyecto «obras complementarias n.º 1 conducción de agua en alta a las zonas de Almoguera-Mondejar, sur de Guadalajara y sur-este Madrid con toma en el río Tajuña» Expediente 99/4, siguientes:

Finca	Polígono	Parcela	Titulares
99/4/501/28/03001	501	28	JOSÉ LUIS ARRIBAS SÁEZ
99/4/506/5023/03003	506	5023	ISAAC SÁEZ BERLINCHES
99/4/510/23/03002	510	23	CARMEN SAEZ BERLINCHES

Aquellas cantidades cuyo pago no pueda hacerse efectivo por transferencia bancaria serán consignadas en la Caja General de Depósitos a disposición de los interesados. Una vez que estos subsanen la

circunstancia que motivó dicha consignación, esta Confederación Hidrográfica procederá a realizar los trámites oportunos para hacer efectivo el pago de las mismas.

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

Madrid, 12 de enero de 2016.– El Secretario General, Juan Carlos Mérida Fimia.

179

## CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO

**Ministerio de Agricultura, Alimentación y  
Medio Ambiente**

EXPROPIACIONES

03.100.0177/3103.

### ANUNCIO DE LA CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO

El día 22 de febrero de 2016, se procederá por parte de la Confederación Hidrográfica del Tajo, sita

en la Avenida de Portugal, n.º 81 de Madrid al pago, mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por los interesados, del justiprecio fijado por el Jurado Provincial de Expropiaciones a los titulares de bienes y derechos afectados por el expediente de expropiación forzosa por el procedimiento de urgencia motivado por las obras de conexión entre ambas márgenes del embalse de Buendía. Clave: 03.100.177/3103 términos municipales de Alcocer, Alcohujate y Cañaveruelas, siguientes:

T.M. ALCOCER

Descripción	Finca	Polígono	Parcela	Titulares
ALCOCER	EX03/38-00-14	515	6	Mª PILAR GONZÁLEZ MINGUEZ, MARTÍN GONZÁLEZ MINGUEZ, MARIANO GONZÁLEZ MINGUEZ, RAFAEL GONZÁLEZ MINGUEZ
ALCOCER	EX03/38-00-25	515	63	LUIS MAS DUQUE
ALCOCER	EX03/38-00-27	514	10031	GOLF HOTEL DE MADRIMAR, S.A
ALCOCER	EX03/38-00-28	514	32	JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ TELLADO-MARTÍNEZ
ALCOCER	EX03/38-00-30	515	28	JAIME ILLANES SENDÍN
ALCOCER	EX03/38-00-31	511	56	MERCEDES GONZÁLEZ CORT
ALCOCER	EX03/38-00-9	513	100	LUIS MAS DUQUE

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

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

Madrid, 14 de enero de 2016.– El Secretario General, Juan Carlos Mérida Fimia.

183

## JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

**Consejería de Economía, Empresas y Empleo**

*FECHA:* 22 de enero de 2016.

*ASUNTO:* Resolución de inscripción y publicación del acuerdo de ampliación de ultraactividad del Convenio Colectivo del Sector de Comercio en General de la provincia de Guadalajara.

*EXPEDIENTE:* 19/01/0002/2016.

C.C.: 19000085011982.

VISTO el expediente de acuerdo de ampliación de ultraactividad del Convenio Colectivo del Sector de Comercio en General de la provincia de Guadalajara, con código 19000085011982, que tuvo entrada el 8 de enero de 2016, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24/10/2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), en el Decreto 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, en relación con 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 (D.O.C.M. de 16/07/2015), y en el resto de normativa aplicable.

#### ACUERDO:

Primero.- Ordenar la inscripción del acuerdo de ampliación de ultraactividad citado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial 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 PROVINCIAL DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

#### ACTA CELEBRADA POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA REUNIDOS

##### Por la Empresarial:

#### FEDECO. FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE PYMES Y AUTÓNOMOS DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA:

D. Ignacio Gutiérrez García.

D. Agustín Carrillo Castaño (Asesor).

##### GREMIO DE CARNICEROS:

D. Adolfo Ruiz Miedes.

##### POR LOS TRABAJADORES:

##### U.G.T.:

D. José Manuel Barquero.

D. Amalio Rodríguez García.

D. José Luis Ruiz Caballero.

D. Juan Ranera Sandi.

D. Jesús Antonio Pérez García.

##### CC.OO.:

D. Juan Javier Sánchez Tieso.

D. Santiago Zafrilla Poveda.

En la ciudad de Guadalajara, siendo las dieciséis del día 22 de diciembre de 2015, se reúnen los Sres. relacionados al inicio, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector Comercio en General de la provincia de Guadalajara, a los efectos de firmar la prórroga del convenio colectivo en vigor, toda vez que la vigencia del actual Convenio colectivo provincial ha concluido el pasado día 31 de diciembre de 2014.

Abierto el acto, se llegan a los siguientes acuerdos:

**Primero.-** Con fecha 1 de mayo de 2015, se procedió a la apertura de la mesa de la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector Comercio en General de la provincia de Guadalajara.

Las partes durante el año 2015 no han podido alcanzar un acuerdo en todos los temas tratados para la firma de un nuevo convenio colectivo que rige nuestro sector.

**Segundo.-** Es por ello que es voluntad de todas las partes una prórroga de la ultraactividad del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector Comercio en General de la provincia de Guadalajara.

Dicha prórroga se extenderá hasta el 31 de marzo, del 2016 rigiendo hasta ese momento todas las cláusulas normativas y obligaciones del actual Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector Comercio en General de la provincia de Guadalajara.

**Tercero.-** A fin de llegar a buen término la negociación de un nuevo Convenio Colectivo las partes acuerdan durante este periodo tener las reuniones necesarias para la firma del nuevo Convenio Colectivo.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levantó la sesión a las 18:00 horas en el lugar y fecha al principio indicado, acordando, los asistentes aprobar el acta de la reunión, previa redacción y lectura de la misma al final de la reunión y que es firmada por todos los asistentes.

178

## JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

### Consejería de Economía, Empresas y Empleo

*FECHA:* 22 de enero de 2016.

*ASUNTO:* Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa DÉDALO HELIOCOLOR / 2015-2017.

*EXPEDIENTE:* 19/01/0055/2015.

*C.C.:* C.C. 19000852011997.

*VISTO* el texto del Convenio Colectivo de la empresa DÉDALO HELIOCOLOR, S.A. para su centro de trabajo de Cabanillas del Campo (Guadalajara), con vigencia de 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017, con código 19000852011997, que tuvo entrada el 15 de septiembre de 2015, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, en virtud de requerimiento efectuado por esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo de Guadalajara, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través de REGCON el 15 de enero de 2015, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 24); 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 del 16); 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 DEDALO HELIOCOLOR S.A. 2015-2017

### PREÁMBULO

Este Convenio Colectivo ha sido negociado, previa legitimación de las partes y por tanto completa capacidad negociadora, por La Dirección de La Empresa y La Representación Legal de los Trabajadores formada por; USO, CGT, CCOO, UGT y PIH, conforme a lo previsto en el título III Del Texto Refundido de La ley Del Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de los derechos, compensaciones y condiciones de trabajo de los empleados de Dedalo Heliocolor, y de las futuras contrataciones en sus distintas modalidades.

Este convenio colectivo es fruto de la negociación del expediente de descuelgue y modificación sustancial de condiciones de trabajo pactado el 29 de junio de 2015, ratificado por la asamblea de trabajadores el día 10 de julio de 2015, y firmado por ambas partes el 17 de julio de 2015.

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 1.- **Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación a Dédalo Heliocolor S.A. en su centro de trabajo de Cabanillas del Campo (Guadalajara).

#### Art. 2.- **Ámbito funcional.**

La actividad principal de la Empresa es la impresión y encuadernación de catálogos, productos comerciales y revistas.

#### Art. 3.- **Ámbito personal.**

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que forme parte de la plantilla de Dédalo Heliocolor S.A.U, en el momento de la entrada en vigor del mismo, o que sea contratado durante su vigencia, a excepción de los siguientes puestos de trabajo:

- Dirección.
- Jefes de Departamento, sección y de administración.
- Jefes de turno.
- Secretarías de Dirección.

#### Art. 4.- **Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Convenio será de 3 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y finalizando el 31 de diciembre de 2017.

Caso de no ser denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la

fecha de su vencimiento, el Convenio se considerará denunciado a sí mismo y, en tanto en cuanto no se acuerde lo contrario, el contenido de la totalidad del convenio permanecerá en período de ultractividad.

**Art. 5- Compensación y absorción. Garantía personal.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, consideradas conjuntamente y en cómputo anual, compensan y absorben las existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, sea cual fuere el origen o causa de las mismas.

En particular el sistema retributivo contenido en este Convenio compensa y absorbe en todo su alcance y contenido cualquier tipo de pluses individuales o colectivos que hasta la fecha viniera satisfaciendo la empresa, excepto los reflejados en este convenio.

El presente convenio basa su modelo retributivo en aspectos tales como los conocimientos, la experiencia, la autonomía, la responsabilidad, la iniciativa, el mando y la complejidad de la actividad desarrollada en las distintas secciones y departamentos productivos.

Por ello, se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo establecido en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personan».

«El complemento personal» indicado tendrá el carácter de no absorbible y no compensable, y experimentará los mismos incrementos que se establezcan para el resto de los conceptos salariales en futuros Convenios.

**Art. 6.- Globalidad.**

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible. Si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a Derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para reconsiderar el convenio en su totalidad, con el objetivo de corregirlo, adecuarlo a Derecho y mantener globalmente el equilibrio de las contraprestaciones pactadas.

**CAPÍTULO II  
RÉGIMEN DE PERSONAL**

**Art. 7.- Plantilla de trabajadores.**

La Dirección de Dédalo Heliocolor S.A. se compromete en caso de acumulación de tareas, exceso

de pedidos y periodo estival, a hacer uso de lo establecido en el Convenio Estatal de las Artes Gráficas a este respecto.

La calificación de los trabajadores contratados se adecuará a la del puesto de trabajo que desempeñen.

**Art. 8.- Ingresos y periodos de prueba.**

La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia en igualdad de condiciones a huérfanos e hijos de trabajadores del grupo, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento y demás formalidades exigibles.

En relación con el derecho preferente al acceso de las mujeres, se estará a lo establecido en el plan de igualdad recogido en el presente convenio.

Será considerado como mérito para la admisión, el certificado de estudios expedido por la escuela nacional de artes gráficas o cualquier otra de carácter oficial.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para probar su grado de preparación.

Las admisiones tendrán la consideración de provisionales durante un periodo de prueba que en ningún caso excederá de:

- Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
- Oficiales, técnicos administrativos: 2 meses.
- Resto del personal: 1 mes.

El periodo de prueba no es de carácter obligatorio, y la Empresa podrá en consecuencia proceder a la admisión del personal con renuncia total o parcial de su utilización. Los periodos de baja debidos a I.T. y accidente de trabajo si interrumpen la duración del periodo de prueba que se hubiese pactado.

**Art. 9.- Clasificación del personal.**

El personal afectado por el presente Convenio quedará clasificado según se manifiesta en el anexo I.

Se establecen 3 grupos profesionales: A, B y C y, en cada uno de estos, se encuadrarán las diferentes secciones con sus categorías profesionales:

Grupo Prof. A	Grupo Prof. B	Grupo Prof C.
Rotativas	Preimpresión Galvano	Técnicos y Administración
Mantenimiento	Encuadernación	
Preimpresión Grabado	Almacén y Expediciones	
Control de Calidad		

Ambas partes adquieren el compromiso de crear una comisión paritaria que se encargará del estudio y definición de las tareas inherentes a cada grupo profesional. Además se encargará de establecer posteriormente una nueva clasificación del personal, caso de ser ello necesario. Hasta entonces, la definición de las tareas inherentes de las categorías profesionales de cada grupo profesional serán las establecidas en el Convenio Sectorial de referencia.

**Art. 10.- Ascensos, vacantes y nuevos puestos de trabajo.**

La Empresa, cuando se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, lo comunicará a todo el personal (en un plazo máximo de un mes desde que se produzca el hecho) por medio de un aviso en el tablón de anuncios, con la suficiente antelación para poder realizar las pruebas del puesto a cubrir. En el anuncio deberán especificarse los siguientes requisitos:

- Conocimientos o titulación requerida.
- Categoría dentro de la Empresa y puesto a ocupar con definición de las funciones a desempeñar.
- Programa de las pruebas a realizar en su caso y fecha de las mismas, haciendo constar la composición del tribunal calificador.

Los ascensos para cubrir vacantes se llevarán a efecto previa prueba de aptitud teórico-práctica, en las que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto de trabajo que se va a cubrir. Solo se tendrán en cuenta las solicitudes de aspirantes de otras secciones y de aspirantes con dos o más categorías inferiores al puesto a cubrir cuando no haya suficientes solicitudes de aspirantes con la categoría inmediatamente inferior y de la sección al puesto a cubrir.

En caso de igualdad en la puntuación que mide la capacidad de los aspirantes, decidirá la mayor antigüedad en la Empresa y en sección, así como tratarse del sexo infra representado en la categoría de que se trate.

El tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos de nueva creación o vacantes, estará compuesto por los siguientes miembros:

- Dos miembros elegidos por la Empresa.
- Dos miembros elegidos por el Comité de Empresa entre los trabajadores que ocupen categoría igual o superior a la del puesto a cubrir.
- Un representante del Comité de Empresa que actuará como secretario con voz pero sin voto.

Los cuatro primeros miembros deberán estar plenamente cualificados para la evaluación de las pruebas a realizar por los candidatos. El quinto en la condición en que actúa, será asesorado por los trabajadores del mismo departamento que tengan suficiente conocimiento específico.

Los trabajadores que superen las pruebas de aptitud pero no obtengan una de las plazas vacantes,

tendrán la consideración de «Apto sin plaza» durante tres años, a partir de la fecha en que se hayan realizado las pruebas. Durante este periodo, accederá automáticamente a cualquier vacante que se produzca de la categoría y especialidad de las pruebas superadas. Asimismo, este personal será el que ocupe las plazas vacantes por bajas médicas (especialmente si se trata de bajas médicas de larga duración), excedencias, etc. de su turno. Independientemente de la ocupación de las plazas vacantes por este personal por los motivos anteriormente indicados, se deberá completar la dotación de personal con la contratación correspondiente.

Serán de libre designación por parte de la Empresa los siguientes puestos de trabajo:

- Personal Técnico Titulado.
- Jefes Administrativos de primera.
- Regentes o Jefes de taller.
- Jefes de Sección.
- Jefes de Turno.
- Jefes de Equipo.
- Personal Comercial.
- Cobradores y otros trabajadores con funciones de manejo de caudales de la Empresa.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno, incluso en las categorías de Conserje, Porteros y Guardas, serán cubiertas preferentemente por el personal procedente de la propia Empresa, que por motivos de edad, enfermedad, accidente o causa análoga, tenga su capacidad disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto la Empresa con la intervención de los representantes legales de los trabajadores, determinará en cada ocasión, la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán tener una duración superior a doce meses en un período de dieciocho.

Durante la vigencia de este Convenio, las nuevas contrataciones que se realicen se encuadrarán en el grupo profesional que corresponda con la categoría de Auxiliar en donde permanecerán durante un plazo de dieciocho meses. Finalizado dicho período y alcanzada la pericia suficiente, pasaran a realizar funciones de Oficial en Formación Primer año, donde ostentarán tal categoría durante doce meses. Finalizado dicho período y alcanzada la pericia suficiente, pasarán a realizar las funciones de Oficial en Formación Segundo año, en donde permanecerán con tal categoría doce meses. Finalizado dicho período y alcanzada la pericia suficiente pasará a la siguiente categoría establecida en cada grupo profesional.

**Art. 11.- Escalafones.**

Anualmente se confeccionarán los escalafones del personal, ordenándolos por grupos y subgrupos, y dentro de estos por categorías y en ellas por or-

den de antigüedad. En la confección de los mismos se complementarán todos los requisitos que exige el Convenio Estatal de las Artes Gráficas.

#### **Art. 11.- Diferencia de categoría.**

En el supuesto de que algún trabajador realice un trabajo de superior categoría, tendrá derecho a percibir la diferencia salarial correspondiente, según tabla salarial que figura como anexo II.

La empresa garantizará la percepción de dicha cuantía durante el período en el que el trabajador esté desempeñando esa categoría superior, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevinida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### **Art. 13.- Movilidad funcional.**

La Empresa por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención podrá destinar a trabajadores que, voluntariamente lo acepten para realizar trabajos habitualmente distintos a los de su grupo profesional.

La citada movilidad, solo podrá efectuarse cuando el personal que, voluntariamente lo haya aceptado, se encuentre en ese momento sin actividad en su puesto de trabajo.

Por tal prestación voluntaria, la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 40 € mensuales, durante la vigencia del convenio.

Cuando un trabajador realice, al menos un 25% de su jornada diaria, en trabajos de superior categoría fuera de la misma sección, se le pagará el día completo con arreglo al salario día de dicha categoría.

#### **Art. 14.- Cambios tecnológicos.**

Cuando por aplicación de nuevos sistemas, mejoras de procesos o nuevas inversiones tecnológicas, se vieran afectadas las condiciones sustanciales de trabajo, será preceptivo el acuerdo con el Comité de Empresa para la modificación de aquellas.

En el caso de cambios tecnológicos se creará una comisión de trabajo que haga el seguimiento de que la formación sea la adecuada. Dicha comisión será paritaria, con tres miembros designados por la Dirección de la Compañía y tres por el Comité de Empresa.

Para el caso de que las condiciones trabajo de los afectados por procesos de formación hubieran de modificarse, será necesario el acuerdo entre Empresa y Comité.

En cualquier caso, se respetarán las previsiones del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS**

La fecha de abono de la nómina mensual podrá realizarse hasta el día 6.º de cada mes. Si de manera excepcional se produjera un retraso en el pago de la nómina (integrada por los conceptos salariales enumerados en el artículo 15 del presente Convenio) de hasta 3 días de más, se abonarán los intereses legales que correspondan hasta dicha fecha y, en el supuesto de que el retraso en el abono de la misma sea de más de 3 días, se reducirá una hora de jornada a cada trabajador por cada día de retraso desde el 9.º día de cada mes.

#### **Art. 15.- Retribuciones.**

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio, está integrada por los siguientes conceptos salariales:

- a) Salario Convenio.
- b) Antigüedad (complemento).
- c) Complemento *ad personam*.
- d) Pagas Extras.
- e) Plus Nocturnidad.
- f) Plus Movilidad.
- g) Horas Extras.
- h) Plus de Domingo.
- i) Plus de Festivo.
- j) Complemento fusión.

#### **Art. 16.- Incremento salarial.**

Durante la vigencia del presente convenio no se producirá incremento salarial alguno.

#### **Art. 17.- Escala salarial.**

La escala salarial se adjunta como anexo III y entrará en vigor el 1 de enero de 2015.

Para las nuevas contrataciones realizadas a partir del 1 de julio de 2015, las condiciones salariales aplicables serán las establecidas en el anexo III.

#### **Art. 18.- Complemento de antigüedad.**

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio, percibirán como complemento personal de antigüedad un incremento periódico, por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El módulo para el cálculo y el abono, para el 2015 será el que figura en el anexo IV.

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, asimismo se estimarán los servicios prestados durante el periodo de prueba y los del personal eventual o interino que pasen a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

En ningún caso se computará, a efectos de antigüedad, el anteriormente existente periodo de

aprendizaje aunque sí los actualmente denominados de formación laboral.

El importe de cada trienio o quinquenio, comenzará a devengarse desde el día uno del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha del nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

#### **Art. 19.- Nocturnidad.**

El personal que trabaje en el turno de noche percibirá un Plus de Nocturnidad por cada jornada efectivamente trabajada. Su cuantía para el año 2015 es la que se recoge en el Anexo V.

#### **Art. 20.- Plus domingos.**

Para el personal que deba desarrollar su trabajo en domingos, de acuerdo con su calendario y jornada laboral, se abonará el denominado plus domingo, por domingo efectivamente trabajado. Su importe se establece, para la vigencia del presente convenio en 73 €.

#### **Art. 21.- Gratificaciones Extraordinarias.**

El importe de las Gratificaciones Extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre, será de treinta días de Salario Convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.

Dichas gratificaciones se harán efectivas en las siguientes fechas:

- Marzo (beneficios) entre los días 15 y 20 de dicho mes.
- Junio, entre los días 15 y 20 de dicho mes.
- Septiembre (vacaciones), entre los días 15 y 20 de dicho mes.
- Diciembre, entre los días 15 y 20 de dicho mes.

Las pagas de marzo (beneficios) y septiembre (vacaciones), se devengan, por doceavas partes, del 1 de enero, al 31 de diciembre, del año natural en que se pagan, por lo que si algún trabajador causara baja en la Empresa durante el transcurso del año, se le descontará de su liquidación la cantidad abonada anticipadamente en la parte proporcional correspondiente.

En el supuesto de que se produjese un retraso en el abono de la paga extra, se abonarán los intereses establecido en el Estatuto de los Trabajadores más un 5% adicional.

#### **Art. 22.- Dietas, locomoción y comidas.**

Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse fuera de la localidad en que habitualmente presta sus servicios, la Empresa le abonará el 75% de su Salario Convenio día cuando efectúe una comida fuera de su domicilio de trabajo.

Siendo el 140% de ser necesario comer y además pernoctar.

El personal que con ocasión del trabajo y cumpliendo órdenes de la Empresa realice desplazamientos en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,25 €/km. Sobre la cantidad que excede del máximo legal se aplicarán las correspondientes retenciones.

El personal que habitualmente realiza jornada partida de lunes a viernes, percibirá en concepto de compensación de comida, la cantidad de 11,62 € brutos por día completo de trabajo, dicha cantidad será abonada en nómina teniendo como referencia el calendario laboral de cada año. La cantidad total anual resultante se dividirá en partes iguales en las pagas mensuales de cada trabajador afectado.

Los trabajadores arriba indicados podrán optar por cobrar dichas cantidades en tickets restaurante, debiendo solicitarlo por escrito al departamento de RR.HH., no pudiendo pasar a percibirlo de otra manera en el año en curso.

El personal que realiza jornada de sábado y domingo o festivo de 12 horas percibirá a partir de 1 de enero de 2015, la cantidad de 13,50 € por día efectivo de trabajo, salvo que las partes acuerden concertar con un tercero las comidas o cenas en cuyo caso no pagará cantidad alguna por este concepto, suministrando los correspondientes vales, en su caso.

Asimismo aquellos trabajadores que por necesidades de trabajo, hayan de prolongar su jornada ordinaria y ello coincida con el horario de comidas o cenas, percibirán la cantidad de 11,62 € de producirse en jornada de lunes a viernes.

### **CAPÍTULO IV TIEMPO DE TRABAJO**

#### **Art. 23.- Jornada.**

Se establece una jornada anual de 1632 horas para el personal de talleres/producción y mantenimiento, jornada anual que se verá incrementada en 56 horas a cada trabajador. El incremento de dicha jornada se verá reflejada en su calendario anual y solo será aplicable para los años 2015, 2016 y 2017.

Para la completa realización de la jornada anual establecida, el incremento de jornada acordado de 56 horas se fijará durante las semanas de libranza del período vacacional y durante las semanas de libranza del último trimestre, período de mayor actividad productiva de la empresa. La fijación de dichas semanas exentas de libranza no podrá ser consecutivas.

De la jornada anualmente establecida, podrán distribuirse irregularmente durante el primer semestre a cada trabajador 28 horas de su jornada.

Con carácter general la distribución de la jornada será en turnos rotatorios de noche, tarde, mañana y libranza con la siguiente distribución horaria:



- Turno de mañana: Lunes a viernes de 7:00 h a 15 h, sábados de 7:00 a 19 h y domingos de 23:00 h a 7:00 del lunes.
- Turno de tarde: De lunes a viernes de 15:00 h a 23:00 h.
- Turno de noche: De lunes a viernes de 23:00 h a 7:00 h.

Por su parte, el personal de la sección de mantenimiento tendrá una turnicidad de lunes a domingos; siendo de 3 turnos de 8 horas de lunes a viernes (mañana, tarde y noche) y los sábados, y domingos a razón de 12 horas (mañana-tarde, tarde-noche), conforme se incluyen en el Anexo VII.

Para todo el personal que no esté afectado por turnos ni por jornadas de trabajo los sábados y que desempeñe tareas de administración, la jornada máxima anual será de 1.748 horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los periodos en que esta se puede dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. Para las jornadas superiores a seis horas de trabajo continuado se establece un descanso de quince minutos. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo y se realizará de forma ordenada de manera que la producción no se vea afectada.

Dado que el calendario de fiestas laborales, el período de disfrute de las vacaciones y la forma de inicio de los turnos puede influir en la jornada anual efectiva a realizar por los trabajadores, las diferencias por exceso o por defecto en la jornada efectiva que pudieran producirse se compensarán anualmente.

El personal que según su calendario individual, no disponga de ningún día de compensación calendario, podrá solicitar a su jefe de sección, un día libre por cuestión personal cada semestre, fijando con dicho jefe de sección el día que se recuperará esa jornada de trabajo.

Cuando por causas organizativas sea preciso realizar un cambio de turno que suponga que, en cómputo anual se realice una jornada inferior a la establecida en el presente convenio, la recuperación de tal déficit de jornada se realizará buscando la situación menos perjudicial para el trabajador.

A aquellos trabajadores que según su calendario individual el cómputo anual de horas, sea superior a las pactadas en el Convenio Colectivo de Dedalo Heliocolor S.A., tendrán derecho a los días de compensación necesarios para llegar a la jornada pactada.

Dichos días libres se solicitarán de la siguiente manera:

- Como máximo los cinco primeros días serán elegidos por el trabajador. Dichos días libres se solicitarán con una antelación mínima de siete días y, la empresa contestará con 4 días de antelación a la fecha del día de disfrute solicitado por el trabajador y, en caso de no existir respuesta de la empresa, se entenderá como

aceptada, concediéndose el disfrute siempre que no coincidan por turno en la misma fecha más de una persona, garantizando que como mínimo puede ser una persona por turno, excepción hecha de las secciones de rotativas y encuadernación, cuyo porcentaje será del 10% de los trabajadores que componen cada turno, garantizando que, como mínimo, pueda ser una persona por turno.

- El resto de días de compensación será asignado directamente por cada jefe de sección.

Los días de compensación de calendario serán disfrutados como máximo hasta el 31 de enero, del año siguiente.

Para aquellos trabajadores a los que en sus calendarios individuales, el número de horas equivalentes a trabajar sea inferior a las pactadas en el Convenio Colectivo de Dedalo Heliocolor S.A., deberá recuperarse de acuerdo al siguiente procedimiento hasta alcanzar dicho número:

- Cuando a un trabajador se le solicite acudir a trabajar, se le aplicarán a su cómputo anual los siguientes valores:
  - De lunes a sábado 1 hora realizada por 1 una hora trabajada.
  - Domingos y festivos según se regula en el artículo 25.

Estas horas se ofrecerán con carácter prioritario a aquellos trabajadores que aún tengan pendientes horas por realizar para llegar a su cómputo anual de jornada.

A partir del 1 de octubre, de cada año, la Empresa indicará al personal con saldo pendiente de recuperación los días que ha de acudir a recuperar el defecto de jornada realizada de tal forma que a 31 de enero, siguiente, la jornada anual quede recuperada. Esta comunicación se realizará con una antelación de 7 días a la fecha indicada de recuperación y, salvo causa justificada y debidamente acreditada, el trabajador no podrá negarse a su recuperación.

Para el personal que acepte recuperar en domingos o festivos, se le aplicarán los valores fijados en el artículo 25.

La empresa entregará mensualmente a cada trabajador un resumen de las horas trabajadas, y de las horas de compensación de calendario, positiva o negativa.

#### **Art. 24.- Horarios.**

Los horarios establecidos son los siguientes:

*Personal de talleres/producción/mantenimiento (lunes a viernes):*

MAÑANA de: 07 a 15 horas.

TARDE de: 15 a 23 horas.

NOCHE de: 23 a 07 horas.

*Personal de talleres/producción (sábados):*

MAÑANA-TARDE de: 07 a 19 horas.

*Personal de talleres/producción (domingos):*

NOCHE de: 23 a 7 horas.

*Personal de mantenimiento (sábados y domingos):*

MAÑANA-TARDE de: 07 a 19 horas.

TARDE-NOCHE de: 19 a 7 horas.

*Personal de oficinas, Servicio Generales:*

La jornada para el personal de oficinas, servicios generales y técnicos de talleres será de 8:30 horas diarias de trabajo efectivo de lunes a jueves y de 6 horas de trabajo efectivo los viernes.

Para el personal con jornada partida el horario de entrada será de 8:00 h a 9:00 h, la pausa de la comida será de 14 h a 15 h o de 14 h a 15:30 h. Dependiendo del tiempo empleado para la misma, podrá realizar la salida entre las 17:30 h y las 19:00 h.

Aquellos trabajadores que por necesidad del trabajo hayan de prolongar su jornada ordinaria y dicha prolongación coincida con el horario de comida, dispondrá de una hora, con las excepciones que en cada momento puedan producirse y que serán resueltas conjuntamente con la Empresa. Cuando la jornada se prolongue hasta doce horas, el tiempo del que dispondrá el trabajador será de una hora y cuarto.

**Art. 25.- Horas extras.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Estatal de Artes Gráficas, las horas se realizarán a petición de la Empresa cuando las necesidades de trabajo así lo demanden, procurando la Empresa avisar con una antelación de al menos 24 horas, salvo cuando sea debido a causas excepcionales propias de la actividad de las Artes Gráficas.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, la realización de las horas extras, serán de libre aceptación por el trabajador, salvo las derivadas de fuerza mayor.

Los valores de las horas extras para los años de vigencia del convenio quedan reflejados en el anexo VIII del presente Convenio.

**Art. 26.- Festivos.**

Teniendo en cuenta que la Empresa tiene la necesidad de cubrir el 50% de los equipos de producción durante los días festivos, en los calendarios laborales se establecerán los festivos en los que los trabajadores están obligados a trabajar, con las compensaciones económicas o de jornada que más adelante se indican.

El número máximo de horas a realizar en festivos con carácter obligatorio, será de 32 horas por trabajador y año.

Lo trabajadores están obligados a realizar las horas correspondientes a los días festivos del año, con exclusión de los días: 1 de enero, 5 de enero, turno

de noche y 6 de enero, turno de mañana y de tarde, Viernes Santo, 1 de mayo, y 24, 25 y 31 de diciembre.

Como compensación económica al trabajo en estos festivos estas se retribuirán por categoría conforme se establece en el anexo VIII o bien se podrán compensar en descanso conforme a la siguiente equivalencia:

8 horas de festivo en turnos de mañana o tarde = 16 horas de descanso equivalente.

8 horas de festivo en turno de noche = 18 horas de descanso equivalente.

12 horas de festivo en turnos de mañana o tarde = 24 horas de descanso equivalente.

12 horas de festivo en turno de noche = 27 horas de descanso equivalente.

Asimismo, y como contraprestación de carácter fijo por la obligatoriedad de prestar servicios durante estos días, se establece el denominado «Plus de Festivo», que para la vigencia del presente convenio asciende a la cantidad fija 520 € anuales, para todos los trabajadores afectados por dicha obligatoriedad.

No obstante lo anterior, y en el supuesto de que haya trabajadores interesados en realizar las horas correspondientes a estos días festivos, y siempre y cuando la producción no se vea afectada, los trabajadores obligados a trabajar en festivos podrían quedar eximidos de esta obligación, en función de las sustituciones mencionadas.

Dado que en el primer turno de los días 24 y 31 de diciembre, de cada año es necesario trabajar para atender colas de producción, revisiones, etc, y que los citados días están excluidos de la obligatoriedad más arriba indicada, los trabajadores manifiestan su libre voluntad de realización de las horas extraordinarias que permitan atender las indicadas necesidades.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas oportunas para que, por mediación de sus mandos, se publique con 3 días de antelación una relación nominal de las personas que deban trabajar la fiesta correspondiente.

**Art. 27.- Trabajo en domingos.**

Dada la necesidad de la empresa de atender a la cartera comercial contratada, necesidades comerciales coyunturales y pedidos especiales o extraordinarios, se establece para la vigencia del convenio la realización de hasta 10 domingos dispersos a lo largo del calendario.

Teniendo en cuenta que los citados días están excluidos de la obligatoriedad de trabajar, salvo para la sección de mantenimiento, en el caso de ser necesaria su realización, y previa aceptación por parte del trabajador se realizarán los mismos como si se tratara de horas extraordinarias.

Estas horas se compensarán con tiempo de descanso según se regula en el art 25 o bien al valor

de hora extraordinaria de domingo que figura en el Anexo VIII del presente Convenio.

La Dirección y el Comité de Empresa se reunirán, si así fuera necesario y a petición de cualquiera de las partes, para ver la conveniencia de modificar o no, previo acuerdo, la turnicidad para aquellos departamentos que lo pudieran precisar, tras valorar el volumen de domingos realizados.

#### **Art. 28.- Vacaciones.**

El régimen de vacaciones retribuidas para el personal de Dédalo Helicolor, será de 31 días naturales, siendo el periodo de su disfrute entre los días 1 de julio a 1 de octubre, ambos inclusive, repartido en turnos que mantendrán la rotación del año anterior.

La Empresa se compromete a hacer público en cada departamento, el calendario de vacaciones para su conocimiento, con al menos tres meses de antelación a la fecha establecida como periodo vacacional.

El personal que voluntariamente solicite el disfrute de sus vacaciones anuales en meses fuera del periodo vacacional verá reducida su jornada anual en 36 h. El personal que voluntariamente solicite el disfrute de quince días de sus vacaciones anuales en meses fuera del periodo vacacional, verá reducida su jornada anual 22 h.

En ambos supuestos, el derecho a la reducción de jornada en las horas indicadas se materializará, no con la mera solicitud, sino cuando dicha solicitud haya sido aceptada por el responsable del departamento correspondiente y con el visto bueno de la Dirección de la Empresa. En la solicitud, el trabajador deberá de indicar las vacaciones que desea disfrutar fuera del período vacacional.

En ningún caso, los días de vacaciones serán compensados económicamente ni parcial, ni totalmente.

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 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.

Los días de vacaciones deberán ser disfrutados antes de finalizar el año natural correspondiente, salvo las excepciones legales que contempla la Ley.

La retribución durante las vacaciones incluirá las variables que correspondieran en el desarrollo de su calendario individual (nocturnidad y/o plus domingo independientemente si el trabajador ha optado por su retribución o descanso equivalente).

#### **Art. 29.- Permisos retribuidos.**

El personal sujeto al presente Convenio, tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas previo aviso y justificación:

- 16 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo o adopción.
- 3 días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo sea necesario desplazarse, dispondrá de 5 días naturales. En el supuesto de hospitalización, los días de permiso podrán disfrutarse durante todo el período que dure la hospitalización.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hermanos o hijos de uno u otro cónyuge, incrementándose en otro día más en caso de desplazamiento del lugar de residencia habitual. Si el día anterior se estuviera en turno de noche, dispondrá de licencia no retribuida, habiéndolo notificado con 15 días de antelación.
- 1 día natural en caso de nacimiento de nieto.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado del trabajador a consulta médica, con el límite máximo de 24 horas anuales. En supuestos excepcionales la Dirección de la Empresa podrá ampliar el citado límite.
- En caso de fallecimiento de un trabajador o de familiares de primer grado del mismo, tendrán permiso retribuido para asistir al sepelio dos compañeros de su Departamento y uno de cada Departamento de la Empresa.
- 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. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo de-

bido en más del veinte por ciento de las horas laborables 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 cuarenta y seis de esta Ley. 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.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

La retribución correspondiente a los días de permisos retribuidos será la misma que hubiera cobrado de haber trabajado normalmente. En todo aquello no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de artes gráficas o, en su defecto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 30.- Permisos no retribuidos.**

- 1 día para asistencia a un sepelio en los supuestos no recogidos en el artículo anterior.

Los trabajadores que trabajen en turno de noche y deban asistir al día siguiente a consulta médica, podrán solicitar previo aviso y justificación, no trabajar la noche anterior a la cita de la consulta médica.

Los anteriores apartados, incluidos en los art. 28 y art. 29 serán de aplicación a las parejas de hecho legalmente acreditadas.

#### **Art. 31.- Permisos al 50%.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, siempre que la organización del trabajo lo permita, podrán solicitar a su Jefe respectivo la concesión del permiso por el citado concepto con abono de las horas o del día al 50% de su valor. La reducción se aplicará sobre los siguientes conceptos:

- Salario convenio.
- Antigüedad.
- Complemento personal.

La concesión de estos permisos es facultad de los Regentes, Jefes de Departamento o Directores correspondientes. También tendrán dicha facultad los Jefes de Turno y de Equipo, previa autorización de los Jefes de Departamento o Directores.

#### **Art. 32.- Excedencias.**

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad o afinidad, que hubiera sido declarado discapacitado, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social u organismo competente.

Terminados los periodos de excedencias contemplados en los párrafos anteriores, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

Las excedencias contempladas en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse

de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Art. 33.- Reducciones de jornada.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

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

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará en lo previsto en el art. 37.6 del ET.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra en-

fermedad 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 y como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este 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.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

## **CAPÍTULO V ACCIÓN SOCIAL**

### **Art. 34.- Complemento por incapacidad temporal, accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán a cargo de la empresa los siguientes complementos:

- a) Los 6 primeros días con justificante médico, excepto los de asistencia a consulta, dentro de cada año natural, sean dos o más procesos, el 100% del salario convenio.
- b) En los tres primeros procesos de enfermedad dentro de cada año natural, se percibirán las cantidades necesarias para complementar lo que, en su caso, reciban de la Seguridad Social, hasta el 100% del salario convenio.

A los efectos de los precedentes apartados a) y b), se entiende como «salario Convenio» el compuesto por los siguientes conceptos salariales: Salario convenio, antigüedad, complemento personal, complemento fusión y movilidad, en su caso.

A partir del cuarto proceso, con baja justificada por la Seguridad Social, el trabajador enfermo solo percibirá las prestaciones que por enfermedad abona la Seguridad Social. En supuestos excepcionales que objetivamente así lo requieran, podrá ampliarse, discrecionalmente por parte de la Dirección de la Empresa, el complemento a partir del cuarto proceso.

- a) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará la diferencia entre lo percibido por el trabajador de la Mutua Patronal de accidentes de Trabajo y el 100% del salario Convenio y ello desde el primer día de la baja hasta el alta en la Seguridad Social. Asimismo, continuará percibiendo las cantidades que por su calendario laboral le

hubieran correspondido como conceptos salariales variables (nocturnidad y/o plus de domingo).

Tanto en el caso de accidente laboral como en los de enfermedad común o profesional, se devengarán las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio, al 100% de su valor.

La Empresa, caso de abuso en la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, investigará en cada caso concreto, pudiendo retirarle el complemento económico pactado.

El personal que durante los fines de semana y el período estival, disponga de segundo domicilio, deberá comunicarlo al Departamento de Personal a efectos de la normativa vigente sobre accidente de trabajo «in itinere».

#### **Art. 35.- Gestación.**

La mujer embarazada, a partir de la comunicación que la trabajadora de sobre su estado de gestación y si el puesto que ocupa está declarado como penoso o peligroso para su embarazo por la evaluación de riesgos, la Dirección de la Empresa permutará su puesto de trabajo por otro adecuado a su formación profesional, dentro de la misma categoría, que no esté expuesto a los citados riesgos, siempre que exista posibilidad en la empresa.

El derecho a las expresadas ocupaciones o permutas no significarán perjuicio para la categoría y sueldo de la interesada ni generará la obligación de crear un puesto de trabajo nuevo y se le respetarán las previsiones de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará a la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, con carácter de provisionalidad y duración en la situación, se reincorporará a su anterior puesto de trabajo cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

Ambos casos, permuta u ocupación, no darán lugar en ningún caso a la consolidación de los trabajadores o trabajadoras afectados en sus puestos provisionales, aunque la situación de interinidad supere los tres meses.

#### **Art. 36.- Capacidad disminuida.**

La Empresa procurará adaptar el puesto de trabajo al personal con capacidad disminuida, independientemente del origen.

Para ello, a igualdad de condiciones, el personal con capacidad disminuida tendrá derecho preferente en los procesos de selección interno en aquellos casos en los que su situación de discapacidad no suponga una limitación que impida el desempeño adecuado de las tareas que vaya a tener encomendadas.

Una vez encuadrados en esta situación no será necesaria la solicitud del trabajador.

#### **Art. 37.- Premios.**

Quedan establecidos en este artículo los siguientes premios:

- De **natalidad**, consistente en 7 días de Salario Convenio más la Antigüedad que en cada caso corresponda, por el nacimiento de cada hijo.
- De **fidelidad a los 25 años de servicio en la Empresa**, consistente en la entrega de un obsequio cuyo valor no será inferior a 900€.
- De **fidelidad a los 40 años de servicio en la Empresa**, consistente en la entrega de un obsequio cuyo valor no será inferior a 2000€.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el Convenio Estatal de las Artes Gráficas.

#### **Art. 38.- Seguro de vida.**

La Empresa, mantendrá una póliza del Seguro de Vida y Accidente, cuyos capitales y coberturas asegurados, para el personal procedente de la antigua Dédalo Heliocolor, así como el de nueva incorporación a la Empresa, son respectivamente:

- Por muerte natural: 23.705,51 €.
- Invalidez Permanente Total o Invalidez Absoluta y Permanente: 23.716,23 €.
- Muerte por Accidente: 47.421,74 €.
- Muerte por accidente de circulación: «In itinere»: 71.116,52 €.

En cuanto al personal procedente de la antigua Dédalo Hispánica, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

#### **Art. 39.- Ayudas y mejoras sociales.**

Durante el año 2015 y coincidiendo con las fiestas navideñas, la Empresa obsequiará con una cesta de productos navideños a todo el personal perteneciente a la plantilla en dicha fecha. A partir del año 2016, esta obligación quedará sustituida por la cesión de la gestión de las máquinas de vending a los representantes de los trabajadores.

Se concede una ayuda para gastos de defunción equivalente a una paga de siete días de salario convenio que se abonará al personal fijo de la Empresa en que concurran las siguientes circunstancias: Fallecimiento de algún familiar de primer grado que conviva con el interesado.

El requisito de convivencia no será exigible en el supuesto de fallecimiento de los padres y padres políticos.

#### **Art. 40.- Jubilación parcial.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio que estén en edad para acceder a la jubilación parcial podrán jubilarse parcialmente conforme a lo dispuesto en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

El tiempo de trabajo del trabajador jubilado parcialmente se podrá acumular en la forma en que este y la Dirección de la Empresa convengan.

## CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

### **Art. 41.- Actividad representativa y derechos sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados Sindicales, dispondrán de Licencia Retribuida por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores más cinco horas, pudiendo acumularse las horas de los miembros del Comité de Empresa y de los Delegados Sindicales, si los hubiese, en uno o varios de ellos por cesión de las mismas de otros miembros siempre y cuando pertenezcan al mismo sindicato y previa, notificación fehaciente a la Empresa.

Tanto el Comité de empresa como las Secciones Sindicales de los sindicatos con representación en el Comité de empresa dispondrán de los medios adecuados, facilitados por la empresa, para el desarrollo de sus funciones y, en particular de los siguientes:

- Tablones de anuncios. Medios informáticos. PC e impresora.
- Medios de comunicación. Teléfono propio y correo electrónico. Acceso a Internet.

### **Art. 42.- Garantías del Comité de Empresa.**

- 1.<sup>a</sup>.- La Dirección y el Comité de Empresa mantendrán una reunión al mes. No obstante, y a propuesta de una de las partes, podrán celebrarse reuniones con carácter extraordinario cuando el caso lo requiera.
- 2.<sup>a</sup>.- Para mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos: Deberá ser informado por la Dirección, trimestralmente al menos, sobre la evolución de la producción e inversiones, así como la cuantificación probable del empleo en la empresa, sobre la situación contable y, en general, de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- 3.<sup>a</sup>.- Será informado, con carácter previo a su ejecución, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de la reducción de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, procesos de fusión, absorción o modificación de la naturaleza jurídica de la Empresa.
- 4.<sup>a</sup>.- En el curso de las reuniones informativas, el Comité de Empresa podrá estar asesora-

rado por los expertos que considere oportunos.

- 5.<sup>a</sup>.- El Comité de Empresa tendrá, asimismo, las siguientes funciones: Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos vigentes en la Empresa, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los organismos y Tribunales competentes.
- 6.<sup>a</sup>.- La vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la tramitación de los expedientes de índole colectiva de toxicidad, penosidad y peligrosidad, será competencia del Comité de Seguridad y Salud.  
A este efecto, y con el fin de poder atender y vigilar adecuadamente el cumplimiento de las normas y procedimientos de trabajo recomendados para desarrollar el mismo con seguridad, se amplía el número de Delegados de Prevención de tres a cuatro, debiendo estar obligatoriamente uno en cada turno de trabajo.
- 7.<sup>a</sup>.- El Comité de Empresa será informado sobre el total de las horas extraordinarias a realizar, las realizadas y su distribución.
- 8.<sup>a</sup>.- Las medidas disciplinarias propuestas por la Dirección de la Empresa por la comisión de faltas serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa.
- 9.<sup>a</sup>.- Corresponde asimismo al Comité de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de la Empresa, pudiendo interponer, ante los organismos y Tribunales competentes, las reclamaciones y acciones que estime oportunas para la mejor defensa de los intereses y derechos de sus representados.
- 10.<sup>a</sup>.- La Dirección informará al Comité de Empresa de los siguientes extremos:
  - a) *Proceso de producción.*— Previamente sobre los cambios tecnológicos que se pretendan introducir, así como de las garantías de los trabajadores ante los mismos. También informará al Comité de Empresa de los cambios de estructura de secciones, subsecciones o creación de otras nuevas en la Empresa. Igualmente, de los traslados definitivos de personal entre las distintas secciones y los criterios utilizados, así como de los cambios de su clasificación profesional y de la valoración de los puestos de trabajo y tareas, en su caso. De los niveles de producción por secciones y de los posibles cambios en

los sistemas de rendimiento antes de producirse estos.

- b) *Comercialización.* — Sobre la situación de la cartera de pedidos y su evolución, características de impresión y tirada, así como de la solvencia de los clientes, caso de ser posible.
- c) *Contratación.* — Sobre la forma de cubrir las vacantes que se produzcan, así como las suplencias o los trabajos eventuales.
- d) *Económicos.* — La Empresa informará al Comité, durante la tercera semana del mes siguiente al trimestre vencido, sobre los siguientes documentos:
  - Balances trimestrales.
  - Situación de las cuentas de resultados y de explotación.

11.<sup>a</sup>.- El Comité de Empresa participará en los planes de formación, clasificación y ascensos que la Empresa pretenda llevar a cabo.

12.<sup>a</sup>.- La Empresa proporcionará mensualmente al Comité los listados de absentismo por enfermedad y accidente y horas extraordinarias de forma individualizada.

13.<sup>a</sup>.- El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en los términos previstos en el art. 77 del Estatuto de los Trabajadores, para cuya celebración será requisito previo el acuerdo con la Dirección en lo que a fecha y hora se refiere. A dicho acuerdo deberá llegarse en los dos días hábiles siguientes a la petición del Comité. Transcurrido este plazo sin acuerdo, el Comité podrá convocar la asamblea según su criterio.

#### **Art. 43.- Derechos de las Secciones Sindicales.**

La Empresa reconoce el funcionamiento de las Secciones Sindicales en la misma dentro del centro de trabajo. Asimismo, se reconocen los derechos que a continuación se indican:

1. Quedará legitimado como delegado sindical un representante por Central o Sindicato.
2. La Empresa permitirá el derecho de reunión fuera de las horas de trabajo, previo requisito de su comunicación con 48 horas de antelación.
3. La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de la Empresa tableros de anuncios. Igualmente permitirá la difusión de comunicados o publicaciones de las Secciones Sindicales que traten sobre temas de su competencia.
4. La Empresa pondrá a disposición de cada una de las Secciones Sindicales constituidas un

local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

5. Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo, como mínimo de nivel provincial, en los Sindicatos legalmente constituidos podrán solicitar la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure el mandato.
6. Las Secciones Sindicales podrán solicitar a la Empresa el descuento de la cuota sindical en nómina, previo consentimiento de cada uno de los afiliados.
7. El delegado sindical, que representa y defiende los derechos de los afiliados de su sindicato podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz y voto, recibiendo idéntica información que este y ostentando las mismas garantías.

En lo no previsto en este artículo, se regirá por lo dispuesto en el Convenio Estatal de Artes Gráficas o Norma que lo sustituya.

### **CAPÍTULO VII FACULTADES DE LA EMPRESA**

#### **Art. 44.- Facultades de la Dirección de la Empresa.**

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
2. Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.
5. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana.
6. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente Convenio.
7. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento normal.
8. La fijación de los índices de calidad o de desperdicio admisible y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.



9. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida a la categoría profesional de que se trate, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de rendimiento.
10. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.
11. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El trabajador conservará, durante la prueba, las percepciones medias correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.
12. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad competente.

La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

### **CAPÍTULO VIII OTRAS DISPOSICIONES**

#### **Art. 45.- Comisión Paritaria.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes del Comité de Empresa firmantes del presente Convenio, y por tres de la Dirección de la Compañía, que serán designados por cada representación respectivamente.

Serán funciones de la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio, vigilar el cumplimiento de lo pactado, estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio se planteen: Por la Dirección de la Empresa, los Representantes legales o sindicales de los trabajadores o estos mismos; actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos, entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, y

cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que conste. En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, podrán someterse a arbitraje; o cualquiera de las partes podrá instar conciliación o mediación ante el SMAC, Jurado Arbitral u otro organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos junto con el acta de la reunión.

Cada una de las partes podrá estar asistida por un asesor externo.

#### **Art. 46.- Ropa de trabajo.**

La entrega de las prendas de trabajo que correspondan anualmente, se efectuará durante el mes de enero de cada año.

La ropa a entregar cada año consistirá en las siguientes prendas:

- 2 pantalones.
- 2 camisas o polos.
- 1 par de zapatos o botas, según departamento.
- 1 cazadora, que se entregará cada dos años.
- 1 toalla al personal de talleres, que se entregará cada dos años.
- Ropa de abrigo para el personal que realice trabajos en el exterior, que se entregará cada dos años.

Para las secciones de preimpresión y fluidos la empresa contratará un servicio de lavado de ropa.

### **CAPÍTULO IX PLAN DE IGUALDAD**

#### **Art. 47.- Plan de igualdad.**

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Dédalo Heliocolor y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infra representadas.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación, promoción y retribución salarial.

Este Plan de Igualdad persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en Dédalo Heliocolor a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de Dédalo

Heliocolor se concien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo, se pondrá en marcha un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible.

Se crea una comisión paritaria que se encargará a lo largo de la vigencia del Plan de intercambiar opiniones acerca de su evolución, haciendo propuestas y acordando lo que convenga, así como de implantar aquellas medidas que puedan contribuir a la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la empresa.

## **1. ACCIONES.**

### **1.1. ACCESO A LA EMPRESA (Procesos de selección, contratación y promoción).**

#### **1.1.1. Diagnóstico.**

No consta que haya criterios homogéneos y que se contemple el aspecto de género, sobre todo para aquellos grupos, niveles o puestos en los que la mujer se encuentra más infra representada.

Actualmente no se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

Aunque el volumen de contratación en los dos años y medio es muy escaso, llama la atención que las pocas contrataciones que se han producido, han sido básicamente hombres.

#### **1.1.2. Objetivos concretos.**

- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.
- Aumentar la proporción de mujeres en la plantilla.
- Favorecer el acceso de las mujeres a todas categorías y funciones.
- Ampliar la participación de las mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre infra representada.
- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.
- Favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se hallan infra representadas.

#### **1.1.3. Acciones.**

1. Definir y unificar los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal.

3. Utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
4. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
5. A igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona perteneciente al género menos representado en la función.
6. Regular la utilización de subcontratas y ETTs garantizando que estas no tengan medidas discriminatorias.
7. Contar siempre en los procesos de selección y contratación con la participación de la Comisión Paritaria de Igualdad.
8. Establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, contando siempre en el proceso con la participación de la representación de la Comisión Paritaria de Igualdad.
9. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infra representadas.
10. Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
11. Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres donde prime la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el puesto de trabajo.
12. Continuar promoviendo la flexibilidad de horario para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.

### **1.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR.**

#### **1.2.1. Diagnóstico.**

En el presente convenio colectivo están recogidas una serie de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar que en algunos casos van más allá de lo establecido en la legislación vigente: permisos retribuidos, no retribuidos, reducción de jornada, excedencias.

En los datos suministrados se observa que son las mujeres las que hacen uso de estas medidas de conciliación.

Se estima que el principal problema es cultural ya que se da por hecho que estas medidas están destinadas a la mujer que es la que, tradicionalmente, lleva el mayor peso en las responsabilidades familiares.

### 1.2.2. Objetivos concretos.

- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.
- Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la «ventaja» de conciliar, que procura a la plantilla este documento, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.
- Potenciar que los hombres hagan uso de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa.

### 1.2.3. Acciones.

1. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.

### Violencia de género.

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se acuerden entre la empresa y la representación de los y las trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
- La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender o extinguir su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. La suspensión del contrato en estos casos es con reserva del puesto de trabajo tal y como se establece en el art. 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.
- La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo. La suspensión o extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de vio-

lencia de género darán lugar a situación legal de desempleo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.

## 1.3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.

### 1.3.1. Diagnóstico.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.

1. Declaración de Principios. Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad. En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad

en el ámbito profesional y personal. Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23 de marzo de 2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

2. **Ámbito personal.** El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.
3. **Definiciones y medidas preventivas.**
  - a) **Acoso Moral (mobbing):** Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
  - b) **Acoso sexual:** De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
  - c) **Acoso por razón de sexo:** De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
  - d) **Actos discriminatorios:** Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, go-

zando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- i) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
  - ii) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
  - iii) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.
- e) **Medidas preventivas.** Se establecen como medidas preventivas las siguientes:
- 1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
  - 2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
  - 3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
  - 4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
  - 5) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.

4. Procedimiento de actuación Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

- a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento: Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. Prioridad y tramitación urgente. Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas). Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
- b) Ámbito de aplicación. El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.
- c) Iniciación del procedimiento. El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:
  - 1) Directamente por la persona afectada.
  - 2) A través de los representantes de los trabajadores.
  - 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- d) Instrucción. La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos

de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

- e) Procedimiento Previo. Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.
- f) Procedimiento Formal. El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la

formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

- g) Medidas Cautelares. Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- h) Asistencia a las partes. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.
- i) Cierre del Expediente. La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el caso de que se determine la no existencia de acoso

en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 1.4. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

##### 1.4.1. Objetivos concretos.

- Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se firme próximamente.

##### 1.4.2. Acciones.

1. Impartir formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando aquellas áreas en las que se producen más comunicados.
2. Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar el sexismo como: Denominaciones de colectivos masculinizados, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.

Motivar a la participación a través de la Comisión Paritaria de Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

#### 48. Disposiciones varias.

Los trabajadores que durante su jornada de trabajo tengan que abandonar el mismo por una emergencia familiar grave y urgente y no dispongan de medios propios de locomoción, tendrán a su disposición un medio de transporte facilitado por la Empresa, para trasladarlo hasta otro de carácter público o bien hasta su domicilio.

Asimismo, a los miembros del Comité de Empresa que no dispongan de medios propios de locomoción, se les facilitará un medio de transporte en el supuesto de asistencia durante la jornada de trabajo a reuniones derivadas de la propia actividad del Comité.

La Empresa se compromete a entregar en el plazo de un mes un ejemplar del presente Convenio, a cada trabajador afectado por el mismo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Disposición adicional primera.

En todo lo no regulado o referenciado en el presente Convenio se aplicará con carácter supletorio lo

dispuesto en el Convenio Estatal de Artes Gráficas. Asimismo se mantienen como antecedentes históricos del mismo los acuerdos suscritos mediante negociación con las antiguas empresas Dedalo Heliocolor y Dédalo Hispánica, y en especial los alcanzados desde el año 2004 hasta la fecha.

#### **Disposición adicional segunda.**

Para el antiguo colectivo de trabajadores procedentes de Dédalo Hispánica, cuya relación nominativa se detalla en acuerdo aparte, se les mantendrá las coberturas e importes de seguro que a continuación se indican:

Por fallecimiento 43.928,32 €.

Por Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 36.083,98 €.

Por Incapacidad permanente total: 29.808,49 €.

#### **Disposición adicional tercera.**

La Empresa se compromete a continuar suministrando un servicio de autobuses al objeto de transportar al personal que tuviera derecho a ello, mediante las rutas establecidas actualmente u otras que pudieran acordarse.

Este derecho al transporte suministrado por la Empresa constituye un derecho ad personam única y exclusivamente para el colectivo de trabajadores que se relacionan en el anexo IX que provenientes de la antigua Gráficas Espejo o de Hispánica, fueron objeto de traslado de sus centros de trabajo y así se estableció expresamente para ellos, manteniéndose en vigor para estos a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

En unos casos este derecho a transporte se circunscribe desde Alcalá de Henares hasta el centro fabril de Cabanillas del Campo (Guadalajara) y en otros desde Madrid y poblaciones cercanas, hasta el indicado centro de trabajo, conforme se detalla en el anexo IX.

Para el personal con este derecho que se le requiera para la prestación de servicios de flexibilidad o durante los períodos de incremento de jornada

marcados en el calendario laboral y que no tenga posibilidad de utilizar dichas rutas, la empresa le proporcionará el medio de transporte adecuado para desplazarse al centro de trabajo o le abonará el plus de locomoción establecido en el art. 21.

Se crea una Comisión paritaria que se encargará de los estudios y propuestas de mejora que se acuerden para mejorar el funcionamiento de las Rutas, así como de resolver los problemas que se originen en su funcionamiento.

#### **Disposición adicional cuarta.**

Los trabajadores que provenientes de la extinta Gráficas Espejo, tuvieran reconocido el derecho al abono del complemento extrasalarial denominado tiempo de espera y transporte, y que se relacionan en el anexo X lo continuarán percibiendo, y expresamente se reconoce su devengo en los supuestos de incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Este concepto se incrementará conforme a lo establecido en la Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de fecha 16 de noviembre de 1998.

#### **Disposición adicional quinta.**

Para los trabajadores que formaban parte de la plantilla fija de Dédalo Heliocolor a 31 de diciembre de 2005, y como consecuencia de los acuerdos alcanzados en aquellas fechas, para dicho personal, con carácter previo a la fusión con Dédalo Hispánica, y que dieron lugar a la promoción de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, siendo promotor la entonces denominada Dédalo Heliocolor, S.L., la Compañía reconoce su derecho a que les efectúe una aportación anual individual, pactada en el reglamento del plan de pensiones, cuyo importe se revalorizará anualmente aplicando el Índice de Precios al Consumo del año anterior más 0,5 puntos.

Los trabajadores que ostentan este derecho son exclusivamente los que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo forman parte del colectivo a) del artículo 33 del citado Plan de Pensiones, como partícipes en activo.

## ANEXO I; CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

## GRUPO PROFESIONAL A

<b>ROTATIVAS</b>
Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial 3. <sup>a</sup>
Oficial en formación 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 1. <sup>a</sup>
Auxiliar

## GRUPO PROFESIONAL B

<b>PREIMPRESIÓN - GALVANO</b>
Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 1. <sup>a</sup>
Auxiliar

## GRUPO PROFESIONAL C

<b>TÉCNICOS Y ADMINISTRACIÓN</b>
OFICIAL 1. <sup>a</sup>
OFICIAL 2. <sup>a</sup>
AUX. ADMON
TELEFONISTA
PORTERO

## CONTROL DE CALIDAD

<b>CONTROL DE CALIDAD</b>
Jefe de Equipo
Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 1. <sup>a</sup>
Auxiliar

## ENCUADERNACIÓN

<b>ENCUADERNACIÓN</b>
Jefe de Equipo
Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 1. <sup>a</sup>
Auxiliar

## MANTENIMIENTO

<b>MANTENIMIENTO</b>
Jefe de Equipo
Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 1. <sup>a</sup>
Auxiliar

## ALMACÉN - EXPEDICIONES

<b>ALMACÉN - EXPEDICIONES</b>
Jefe de Equipo
Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 1. <sup>a</sup>
Auxiliar

## PREIMPRESIÓN - GRABADO

<b>PREIMPRESIÓN - GRABADO</b>
Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 2. <sup>a</sup>
Oficial en formación 1. <sup>a</sup>
Auxiliar



**ANEXO II  
DIFERENCIA DE CATEGORÍA 2015**

<b>Grupo A</b>	<b>SALARIO CONVENIO ANUAL</b>	<b>VALOR DIFERENCIA DE CATEGORÍA</b>
CATEGORÍA		
Jefe Equipo	34.988,28	
Jefe Equipo (salario día)	34.988,28	
Oficial 1. <sup>a</sup>	32.655,72	6,39
Oficial 2. <sup>a</sup>	29.156,90	9,59
Oficial 3. <sup>a</sup>	26.354,34	7,68
Of. Form. 2.º	21.000,00	14,67
Of. Form. 1.º	18.000,00	8,22
Auxiliar	15.877,23	5,82

<b>Grupo B</b>	<b>SALARIO CONVENIO ANUAL</b>	<b>VALOR DIFERENCIA DE CATEGORÍA</b>
CATEGORÍA		
Jefe Equipo	31.536,10	
Oficial 1. <sup>a</sup>	29.156,90	6,52
Oficial 1. <sup>a</sup> Galvano	29.156,90	0,00
Oficial 2. <sup>a</sup>	27.601,09	4,26
Oficial 3. <sup>a</sup>	24.957,13	7,24
Of. Form. 2.º	21.000,00	10,84
Of. Form. 1.º	18.000,00	8,22
Auxiliar	15.877,23	5,82

**ANEXO III  
SALARIO 2015**

<b>Grupo A</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SALARIO CONVENIO ANUAL</b>	<b>SALARIO CONVENIO DÍA</b>	<b>ANTIGÜEDAD DÍA</b>
CATEGORÍA				
Jefe Equipo	606	34.988,28	72,89	38,04
Jefe Equipo (salario día)	605	34.988,28	72,14	38,04
Oficial 1. <sup>a</sup>	604	32.655,72	67,33	34,86
Oficial 2. <sup>a</sup>	603	29.156,90	60,12	30,11
Oficial 3. <sup>a</sup>	602	26.354,34	54,34	25,83
Of. Form. 2.º	608	21.000,00	43,30	19,02
Of. Form. 1.º	607	18.000,00	37,11	17,75
Auxiliar	601	15.877,23	32,74	16,64

Grupo B	CÓDIGO	SALARIO CONVENIO ANUAL	SALARIO CONVENIO DÍA	ANTIGÜEDAD DÍA
CATEGORÍA				
Jefe Equipo	706	31.536,10	65,02	34,86
Oficial 1. <sup>a</sup>	704	29.156,90	60,12	30,11
Oficial 1. <sup>a</sup> Galvano	705	29.156,90	60,12	33,27
Oficial 2. <sup>a</sup>	703	27.601,09	56,91	26,94
Oficial 3. <sup>a</sup>	702	24.957,13	51,46	24,66
Of. Form. 2. <sup>o</sup>	708	21.000,00	43,30	19,02
Of. Form. 1. <sup>o</sup>	707	18.000,00	37,11	17,75
Auxiliar	701	15.877,23	32,74	16,64

Grupo C	CÓDIGO	SALARIO CONVENIO ANUAL	SALARIO CONVENIO DÍA	ANTIGÜEDAD DÍA
CATEGORÍA				
Titulado T. Medio	804	33.159,57	69,08	43,65
Oficial 1. <sup>a</sup>	803	29.347,39	61,14	38,04
Oficial 2. <sup>a</sup>	802	28.063,04	58,46	30,11
Aux. Admon./Telefonista	801	23.964,79	49,93	23,29

**ANEXO IV**  
**ANTIGÜEDAD 2015**

Grupo A		ANTIGÜEDAD								
			3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%
Jefe Equipo	606	38,04	1,14	2,28	3,42	4,56	5,71	6,85	7,99	9,13
Jefe Equipo	605	38,04	1,14	2,28	3,42	4,56	5,71	6,85	7,99	9,13
Oficial 1. <sup>a</sup>	604	34,86	1,05	2,09	3,14	4,18	5,23	6,27	7,32	8,37
Oficial 2. <sup>a</sup>	603	30,11	0,90	1,81	2,71	3,61	4,52	5,42	6,32	7,23
Oficial 3. <sup>a</sup>	602	25,83	0,77	1,55	2,32	3,10	3,87	4,65	5,42	6,20
Of. Form. 2. <sup>o</sup>	608	19,02	0,57	1,14	1,71	2,28	2,85	3,42	3,99	4,56
Of. Form. 1. <sup>o</sup>	607	17,75	0,53	1,07	1,60	2,13	2,66	3,20	3,73	4,26
Auxiliar	601	16,64	0,50	1,00	1,50	2,00	2,50	3,00	3,49	3,99

<b>Grupo B</b>											
Jefe Equipo	706	34,86	1,05	2,09	3,14	4,18	5,23	6,27	7,32	8,37	
Oficial 1. <sup>a</sup>	704	30,11	0,90	1,81	2,71	3,61	4,52	5,42	6,32	7,23	
Oficial 1. <sup>a</sup> Galvano	705	33,27	1,00	2,00	2,99	3,99	4,99	5,99	6,99	7,98	
Oficial 2. <sup>a</sup>	703	30,11	0,90	1,81	2,71	3,61	4,52	5,42	6,32	7,23	
Oficial 3. <sup>a</sup>	702	24,66	0,74	1,48	2,22	2,96	3,70	4,44	5,18	5,92	
Of. Form. 2.º	708	19,02	0,57	1,14	1,71	2,28	2,85	3,42	3,99	4,56	
Of. Form. 1.º	707	17,75	0,53	1,07	1,60	2,13	2,66	3,20	3,73	4,26	
Auxiliar	701	16,64	0,50	1,00	1,50	2,00	2,50	3,00	3,49	3,99	

<b>Grupo C</b>										
Aux. Admon./ Telefonista	804	23,29	0,70	1,40	2,10	2,79	3,49	4,19	4,89	5,59
Oficial 2. <sup>a</sup>	803	30,11	0,90	1,81	2,71	3,61	4,52	5,42	6,32	7,23
Oficial 1. <sup>a</sup>	802	38,04	1,14	2,28	3,42	4,56	5,71	6,85	7,99	9,13
Titulado T. Medio	801	43,65	1,31	2,62	3,93	5,24	6,55	7,86	9,17	10,48

## ANEXO V

## NOCTURNIDAD 2015

<b>Grupo A</b>	<b>NOCTURNIDAD</b>								
		<b>1 TRI.</b>	<b>2 TRI.</b>	<b>1 QUIN.</b>	<b>2 QUIN.</b>	<b>3 QUIN.</b>	<b>4 QUIN.</b>	<b>5 QUIN.</b>	<b>6 QUIN.</b>
Jefe Equipo	19,92	20,52	21,12	21,71	22,31	22,91	23,51	24,10	24,70
Jefe Equipo	19,92	20,52	21,12	21,71	22,31	22,91	23,51	24,10	24,70
Oficial 1. <sup>a</sup>	18,26	18,81	19,36	19,90	20,45	21,00	21,55	22,09	22,64
Oficial 2. <sup>a</sup>	15,77	16,24	16,72	17,19	17,66	18,14	18,61	19,08	19,55
Oficial 3. <sup>a</sup>	13,53	13,94	14,34	14,75	15,15	15,56	15,97	16,37	16,78
Of. Form. 2.º	11,62	11,97	12,32	12,67	13,01	13,36	13,71	14,06	14,41
Of. Form. 1.º	10,02	10,32	10,62	10,92	11,22	11,52	11,82	12,12	12,42
Auxiliar	7,62	7,85	8,08	8,31	8,54	8,76	8,99	9,22	9,45

<b>Grupo B</b>	<b>NOCTURNIDAD</b>								
		<b>1 TRI.</b>	<b>2 TRI.</b>	<b>1 QUIN.</b>	<b>2 QUIN.</b>	<b>3 QUIN.</b>	<b>4 QUIN.</b>	<b>5 QUIN.</b>	<b>6 QUIN.</b>
Jefe Equipo	18,26	18,81	19,36	19,90	20,45	21,00	21,55	22,09	22,64
Oficial 1. <sup>a</sup> Galvano	17,42	17,94	18,47	18,99	19,51	20,03	20,56	21,08	21,60
Oficial 1. <sup>a</sup>	15,77	16,24	16,72	17,19	17,66	18,14	18,61	19,08	19,55
Oficial 2. <sup>a</sup>	14,11	14,53	14,96	15,38	15,80	16,23	16,65	17,07	17,50
Oficial 3. <sup>a</sup>	12,86	13,25	13,63	14,02	14,40	14,79	15,17	15,56	15,95
Of. Form. 2.º	11,62	11,97	12,32	12,67	13,01	13,36	13,71	14,06	14,41
Of. Form. 1.º	10,02	10,32	10,62	10,92	11,22	11,52	11,82	12,12	12,42
Auxiliar	7,62	7,85	8,08	8,31	8,54	8,76	8,99	9,22	9,45

**ANEXO IX: Personal con derecho a ruta****Desde Alcalá**

<b>IMPRESIÓN</b>	<b>ENCUADERNACIÓN</b>	<b>MANTENIMIENTO</b>
10080039	10090049	10017021
10080045	10090061	10017022
10000130	10090050	10090051
30004271	10090048	10017020
10010037	10090045	10017023
10080046	10090055	10090219
10090151	10090054	<b>ALMACÉN</b>
10090052	30004265	10070021
10070025	10080049	10070022
<b>SERV. MÉDICO</b>	10090058	<b>COMPRAS</b>
10019002	10090053	10000117

**Desde Madrid**

<b>PREIMPRESIÓN</b>
10014020
<b>MANTENIMIENTO</b>
10017007
10017011
10017012

**ANEXO X: Personal con derecho a Tiempo y Espera**

<b>Empleado</b>
30001028
30003070
30003075

**ANEXO VIII****GRUPO - B: Lunes a sábado****HORAS EXTRAS - DÍA**

<b>CATEGORIA</b>	<b>SIN ANTIG.</b>	<b>1 1 TRI.</b>	<b>2 2 TRI.</b>	<b>3 1 QUIN.</b>	<b>4 2 QUIN.</b>	<b>5 3 QUIN.</b>	<b>6 4 QUIN.</b>	<b>7 5 QUIN.</b>	<b>8 6 QUIN.</b>	<b>9 7 QUIN.</b>
AUXILIAR	15,01	15,46	15,91	16,36	16,81	17,26	17,71	18,16	18,61	19,06
OF. FORM. 1.º	15,15	15,60	16,06	16,51	16,97	17,42	17,88	18,33	18,79	19,24
OF. FORM. 2.º	15,29	15,75	16,21	16,67	17,12	17,58	18,04	18,50	18,96	19,42
OFICIAL 3.ª	15,44	15,90	16,37	16,83	17,29	17,76	18,22	18,68	19,15	19,61
OFICIAL 2.ª	17,56	18,09	18,61	19,14	19,67	20,19	20,72	21,25	21,77	22,30
OFICIAL 1.ª	18,98	19,55	20,12	20,69	21,26	21,83	22,40	22,97	23,54	24,10
OFICIAL 1.ª GALV.	20,41	21,02	21,63	22,25	22,86	23,47	24,08	24,70	25,31	25,92
JEFE DE EQ.	21,10	21,73	22,37	23,00	23,63	24,27	24,90	25,53	26,16	26,80

**HORAS EXTRAS - NOCHE**

	<b>SIN ANTIG.</b>	<b>1 1 TRI.</b>	<b>2 2 TRI.</b>	<b>3 1 QUIN.</b>	<b>4 2 QUIN.</b>	<b>5 3 QUIN.</b>	<b>6 4 QUIN.</b>	<b>7 5 QUIN.</b>	<b>8 6 QUIN.</b>	<b>9 7 QUIN.</b>
AUXILIAR	18,16	18,70	19,25	19,79	20,34	20,88	21,43	21,97	22,52	23,06
OF. FORM. 1.º	18,33	18,88	19,43	19,98	20,53	21,08	21,63	22,18	22,73	23,28
OF. FORM. 2.º	18,51	19,07	19,62	20,18	20,73	21,29	21,84	22,40	22,95	23,51
OFICIAL 3.ª	18,68	19,24	19,80	20,36	20,92	21,48	22,04	22,60	23,16	23,72
OFICIAL 2.ª	21,25	21,89	22,53	23,16	23,80	24,44	25,08	25,71	26,35	26,99
OFICIAL 1.ª	23,01	23,70	24,39	25,08	25,77	26,46	27,15	27,84	28,53	29,22
OFICIAL 1.ª GALV.	24,73	25,47	26,21	26,96	27,70	28,44	29,18	29,92	30,67	31,41
JEFE DE EQ.	25,58	26,35	27,11	27,88	28,65	29,42	30,18	30,95	31,72	32,49

**ANEXO VIII****GRUPO - A: Lunes a sábado****HORAS EXTRAS - DÍA**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SIN ANTIG.</b>	<b>1 1 TRI.</b>	<b>2 2 TRI.</b>	<b>3 1 QUIN.</b>	<b>4 2 QUIN.</b>	<b>5 3 QUIN.</b>	<b>6 4 QUIN.</b>	<b>7 5 QUIN.</b>	<b>8 6 QUIN.</b>	<b>9 7 QUIN.</b>
AUXILIAR	15,01	15,46	15,91	16,36	16,81	17,26	17,71	18,16	18,61	19,06
OF. FORM. 1.º	15,15	15,60	16,06	16,51	16,97	17,42	17,88	18,33	18,79	19,24
OF. FORM. 2.º	15,29	15,75	16,21	16,67	17,12	17,58	18,04	18,50	18,96	19,42
OFICIAL 3.ª	17,06	17,57	18,08	18,60	19,11	19,62	20,13	20,64	21,15	21,67
OFICIAL 2.ª	18,98	19,55	20,12	20,69	21,26	21,83	22,40	22,97	23,54	24,10
OFICIAL 1.ª	21,11	21,74	22,38	23,01	23,64	24,28	24,91	25,54	26,18	26,81
JEFE DE EQUIPO	22,54	23,22	23,89	24,57	25,24	25,92	26,60	27,27	27,95	28,63

**HORAS EXTRAS - NOCHE**

	<b>SIN ANTIG.</b>	<b>1 1 TRI.</b>	<b>2 2 TRI.</b>	<b>3 1 QUIN.</b>	<b>4 2 QUIN.</b>	<b>5 3 QUIN.</b>	<b>6 4 QUIN.</b>	<b>7 5 QUIN.</b>	<b>8 6 QUIN.</b>	<b>9 7 QUIN.</b>
AUXILIAR	18,16	18,70	19,25	19,79	20,34	20,88	21,43	21,97	22,52	23,06
OF. FORM. 1.º	18,33	18,88	19,43	19,98	20,53	21,08	21,63	22,18	22,73	23,28
OF. FORM. 2.º	18,51	19,07	19,62	20,18	20,73	21,29	21,84	22,40	22,95	23,51
OFICIAL 3.ª	20,65	21,27	21,89	22,51	23,13	23,75	24,37	24,99	25,61	26,23
OFICIAL 2.ª	23,01	23,70	24,39	25,08	25,77	26,46	27,15	27,84	28,53	29,22
OFICIAL 1.ª	25,58	26,35	27,11	27,88	28,65	29,42	30,18	30,95	31,72	32,49
JEFE DE EQUIPO	27,32	28,14	28,96	29,78	30,60	31,42	32,24	33,06	33,88	34,70

**ANEXO VIII****HORAS EXTRAS DOMINGO Y TRABAJO FESTIVOS**

<b>CATEGORÍA - A</b>		
AUXILIAR	19,35	24,31
OF. FORM. 1.º	19,80	24,86
OF. FORM. 2.º	20,25	25,41
OFICIAL 3. <sup>a</sup>	20,70	25,96
OFICIAL 2. <sup>a</sup>	24,84	31,22
OFICIAL 1. <sup>a</sup>	25,72	32,24
JEFE DE EQUIPO	27,01	33,83

<b>CATEGORÍA - B</b>	<b>DÍA</b>	<b>NOCHE</b>
AUXILIAR	19,35	24,31
OF. FORM. 1.º	19,80	24,86
OF. FORM. 2.º	20,25	25,41
OFICIAL 3. <sup>a</sup>	20,70	25,96
OFICIAL 2. <sup>a</sup>	22,19	27,83
OFICIAL 1. <sup>a</sup>	24,19	31,23
OFICIAL 1. <sup>a</sup> GALVANO	24,91	31,23
JEFE DE EQUIPO	27,01	33,83

**HORAS EXTRAS PROLONGACIÓN DE JORNADA**

<b>CATEGORÍA - A</b>		
AUXILIAR	14,86	17,84
OF. FORM. 1.º	15,25	18,31
OF. FORM. 2.º	15,64	18,78
OFICIAL 3. <sup>a</sup>	16,05	19,31
OFICIAL 2. <sup>a</sup>	17,17	20,60
OFICIAL 1. <sup>a</sup>	19,22	23,07
JEFE DE EQUIPO	20,60	24,72

<b>CATEGORÍA - B</b>	<b>DÍA</b>	<b>NOCHE</b>
AUXILIAR	14,86	17,73
OF. FORM. 1.º	15,25	18,26
OF. FORM. 2.º	15,64	18,78
OFICIAL 3. <sup>a</sup>	16,05	19,31
OFICIAL 2. <sup>a</sup>	16,47	19,77
OFICIAL 1. <sup>a</sup> GALVANO	17,53	21,04
OFICIAL 1. <sup>a</sup>	17,53	21,04
JEFE DE EQUIPO	18,91	22,69











181

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

### ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Guadalajara, en sesión celebrada el siete de enero de 2016, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero.- Aprobar la solicitud de ayudas para las Estrategias de Desarrollo Urbano Sostenible Integrado del Programa Operativo de Crecimiento Sostenible FEDER 2014-2020.

Segundo.- Aprobar la Estrategia Integrada de Desarrollo Urbano Sostenible. Guadalajara 2014-2020.

Tercero.- Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Los ciudadanos tendrán a su disposición en la página web municipal la Estrategia Integrada de Desarrollo Urbano Sostenible. Guadalajara 2014-2020. Para su consulta.

En Guadalajara a 21 de enero de 2016.- El Alcalde, Antonio Román Jasanada.

182

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

### Sección de Personal

### ANUNCIO

ANUNCIO POR EL QUE SE INFORMA DE LA COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD, POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN Y TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA, DE TRES PLAZAS DE ADMINISTRATIVO, VACANTES EN LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS DE ESTE AYUNTAMIENTO

PRESIDENTE: D.<sup>a</sup> Gemma del Sol Lozano como titular, y D.<sup>a</sup> Blanca Causapie Lopesino como suplente.

SECRETARIA: D.<sup>a</sup> Elena Martínez Ruiz como titular, y D. Fernando de Barrio Sastre como suplente.

#### VOCALES:

- D. Manuel Villasante Sánchez como titular, y D.<sup>a</sup> Cristina Caja Gallardo como suplente.
- D. José Luis Montero Vallejo como titular, y D. José Antonio Escribano Gil como suplente.
- D.<sup>a</sup> Cristina Tábara Alda como titular, y D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Jesús García Menéndez como suplente.

- D.<sup>a</sup> María Antonia Cuadrado Marina como titular, y D.<sup>a</sup> María Antonia Fernández Asenjo como suplente.

Guadalajara a 11 de enero de 2016.- El Concejal Delegado de RR.HH., Alfonso Esteban Señor.

293

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

### Economía y Hacienda

### EDICTO

Aprobada la matrícula de contribuyentes, relativa al Precio Público de Participación Económica de los usuarios por la Prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio, correspondiente al mes de diciembre del ejercicio 2015, queda expuesta al público en las oficinas de este Excmo. Ayuntamiento para examen y reclamaciones por parte de los legítimamente interesados, durante el plazo de quince días, contados a partir de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La exposición al público de la matrícula producirá los efectos de notificación de las liquidaciones contenidas en la misma, a los fines de la notificación colectiva prevista en el artículo 102.3, de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, pudiéndose interponer contra dichos actos recurso de reposición previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la finalización del periodo de exposición al público.

#### Periodo de pago:

*Pago en periodo voluntario:* En aplicación del artículo 62.3 del citado texto legal, queda fijado el siguiente plazo de ingreso en periodo voluntario del Precio Público de Participación Económica de los usuarios por la Prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio, correspondiente al mes de diciembre de 2015.

Del 7 de marzo de 2016 al 7 de abril de 2016.

Horario de ingreso: De 9 horas a 14 horas de lunes a viernes.

*Pago en periodo ejecutivo:* Transcurridos los plazos anteriormente señalados, las deudas no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio del 20%, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan. No obstante, este recargo será del 5% una vez vencido el periodo en voluntaria hasta la notificación de la Providencia de Apremio, y se cobrará el recargo de Apremio Reducido del 10% desde la notificación de la Providencia de Apremio hasta la finalización del plazo del artículo 62.5 de la Ley 58/2003 General Tributaria de 17 de diciembre.

Se recuerda la posibilidad y conveniencia de utilizar la modalidad de domiciliación bancaria.

**Lugar de pago:**

El ingreso deberá efectuarse en cualquier sucursal de las Entidades Colaboradoras que a continuación se relacionan, en el horario de atención al público que cada entidad tenga establecido, acompañando el juego de impresos que recibirán a tal fin en su domicilio.

**Entidades colaboradoras:**

Ibercaja, Banco de Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, Banco de Castilla-La Mancha, Bankia, La Caixa, Abanca, Caja Rural Castilla-La Mancha, BBVA, Banco Santander y Banco Sabadell.

**Duplicados:**

Los contribuyentes que no reciban los documentos de cobro, pueden dirigirse a cualquiera de las oficinas de la Entidad Gestora es La Caixa para solicitarlos.

Guadalajara, 29 de enero de 2016.– El Concejal Delegado de Hacienda, Alfonso Esteban Señor.

151

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Renera****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento para el 2016 y comprensivo aquel del Presupuesto general de este Ayuntamiento, Bases de ejecución, Plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

**ESTADO DE GASTOS**

<b>A) OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	
<i>A.1. OPERACIONES CORRIENTES</i>	
CAPÍTULO 1: Gastos de personal	67.500 €
CAPÍTULO 2: Gastos corrientes en bienes y servicios	63.800 €
CAPÍTULO 3: Gastos financieros	100 €
CAPÍTULO 4: Transferencias corrientes	16.500 €
<i>A.2. OPERACIONES DE CAPITAL</i>	
CAPÍTULO 6: Inversiones reales	18.000 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	
<b>B) OPERACIONES FINANCIERAS</b>	
CAPÍTULO 8: Activos financieros	
CAPÍTULO 9: Pasivos financieros	2.600 €
<b>TOTAL:</b>	<b>168.500 €</b>

**ESTADO DE INGRESOS**

<b>A) OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	
<i>A.1. OPERACIONES CORRIENTES</i>	
CAPÍTULO 1: Impuestos directos	103.500 €
CAPÍTULO 2: Impuestos indirectos	4.000 €
CAPÍTULO 3: Tasas, precios públicos y otros ingresos	40.750 €
CAPÍTULO 4: Transferencias corrientes	19.500 €
CAPÍTULO 5: Ingresos patrimoniales	750 €
<i>A.2. OPERACIONES DE CAPITAL</i>	
CAPÍTULO 6: Enajenación de inversiones reales	
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	
<b>B) OPERACIONES FINANCIERAS</b>	
CAPÍTULO 8: Activos financieros	
CAPÍTULO 9: Pasivos financieros	
<b>TOTAL:</b>	<b>168.500 €</b>

**PLANTILLA DE PERSONAL****PERSONAL FUNCIONARIO.**

1.- Secretario-Interventor.- Habilitado Nacional CD 26.

Complemento Agrupación.- Complemento específico.

2.- Técnico de gestión.- CD 22.

**PERSONAL LABORAL EVENTUAL.**

3.- Peón servicios múltiples.- Contrato laboral por obra o servicio.- SMI.

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

En Renera a 15 de enero de 2016.- El Alcalde, José Carlos Talaverano Barranquero.

155

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Megina****EDICTO**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 30 de diciembre de 2015, ha aprobado, inicialmente, el Presupuesto general para el ejercicio de 2016.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 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, el expediente completo queda expuesto al público en la Secretaría de esta Entidad, durante las horas de oficina y por plazo de 15 días hábiles, a fin de que los interesados que se señalan en el art. 170 de dicho RDL, puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas y por los motivos que se indican en el punto 2.º del citado último artículo, ante el Pleno de este Ayuntamiento.

En el supuesto de que durante dicho plazo, que comenzará a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, no se produjeran reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el art. 169 del predicho RDL, el Presupuesto se considerará, definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Megina a 13 de enero de 2016.- El Alcalde, Isidro Hernández Abad.

153

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Viana de Jadraque****EDICTO****APROBACIÓN PROVISIONAL MODIFICACIÓN ORDENANZA ICIO**

Aprobada provisionalmente, por el Pleno de este Ayuntamiento la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Construcciones Instalaciones y Obras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante treinta días, a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BO de la Provincia, dentro de los cuales los interesados a que se refiere el artículo 18 de la citada Ley, podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. En el caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, sin necesidad de acuerdo plenario.

Viana de Jadraque 9 de diciembre de 2015.- El Alcalde, Rafael Angona Alcolea.

152

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Viana de Jadraque****ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL**

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 20 de enero de 2016, el Presupuesto general, Bases de ejecución y la Plantilla de personal funcionario 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 reclamaciones.

En Viana de Jadraque a 20 de enero de 2016.- El Alcalde, Rafael Angona Alcolea.

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Horche****EDICTO**

Aprobado el Presupuesto general de este Ayuntamiento en sesión extraordinaria celebrada por el Pleno corporativo el día 23 de diciembre de 2015, se ha procedido a la publicación del acuerdo inicial de aprobación en el Boletín Oficial de la Provincia el día 30 de diciembre de 2015, por lo que una vez finalizado el plazo de exposición pública sin que se hayan formulado alegaciones al mismo, ha quedado elevado a definitivo.

En consecuencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se da publicidad a los cargos con dedicación exclusiva y régimen de asistencias a Plenos.

Cargos con dedicación exclusiva: Alcaldía.

Retribuciones: 40.000,00 euros brutos anuales distribuidos en 14 pagas.

156

Asistencia a Plenos resto de Concejales: 55,80 euros por sesión.

Horche a 20 de enero de 2016.– El Alcalde.

157

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Horche****EDICTO**

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto general y Plantilla de personal para el ejercicio 2016, se hace público, de conformidad con lo establecido en los artículos 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 127 del 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, el siguiente resumen del presupuesto a nivel de capítulos y la correspondiente plantilla de personal:

**PRESUPUESTO DE GASTOS**

<b>CAPÍTULO</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>CONSIGNACIÓN EUROS</b>
1	Gastos de personal	960.495,24
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	1.262.211,60
3	Gastos financieros	10.500,00
4	Transferencias corrientes	235.200,00
6	Inversiones reales	10.000,00
7	Transferencias de capital	
8	Activos financieros	
9	Pasivos financieros	89.550,80
	<b>TOTAL</b>	<b>2.567.957,64</b>

**PRESUPUESTO DE INGRESOS**

<b>CAPÍTULO</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>CONSIGNACIÓN EUROS</b>
1	Impuestos directos	1.303.042,27
2	Impuestos indirectos	30.000,00
3	Tasas y otros ingresos	645.355,93
4	Transferencias corrientes	560.529,10
5	Ingresos patrimoniales	28.930,34
6	Enajenación de inversiones reales	100.000,00
7	Transferencias de capital	
8	Activos financieros	
9	Pasivos financieros	
	<b>TOTAL</b>	<b>2.567.957,64</b>

**PRESUPUESTO GENERAL PARA 2.016**

## ANEXO DE PERSONAL

## RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO QUE INTEGRAN LA PLANTILLA DE ESTA CORPORACION

**PERSONAL FUNCIONARIO**

Nº de orden	DENOMINACION DE LA PLAZA	Grupo/Subgrupo	Nº de puestos	Nivel de complemento o de destino	Complemento específico para Funcionarios o categoría profesional y Régimen Jurídico aplicable para el personal laboral	FORMA DE PROVISION	TITULACION ACADEMICA EXIGIDA	FORMACION ESPECIFICA	OBSERVACIONES
1	SECRETARIO	A1/A2	1	26/27	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO	LDO, DERECHO Y OTRAS		
2	TECNICO DE GESTION	A2	1	24	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO-OPOSICIÓN/ PROMOCION INTERNA	DIPLOMATURA O SIMILAR		
3	ADMINISTRATIVO DE ADMÓN. GENERAL	C1	1	20	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICIÓN/ OPOSICION LIBRE	BACHILLER SUPERIOR O EQUIVALENTE		VACANTE, PENDIENTE DE CUBRIR
4	OPERARIO SERVICIOS MULTIPLES	E	10	14	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICIÓN/ OPOSICION LIBRE	CERTIFICADO ESCOLARIDAD		2 PLAZAS CUBIERTAS Y 8 PLAZAS VACANTES, PENDIENTE DE CUBRI
5	TECNICO DE GESTIÓN DE ARCHIVOS	A2	1	22	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICIÓN/ OPOSICION LIBRE	DIPLOMATURA		
6	TECNICO BIBLIOTECARIO	C1	1	20	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICIÓN/ OPOSICION LIBRE	BACHILLER SUPERIOR O EQUIVALENTE		VACANTE, PENDIENTE DE CUBRIR
7	AUXILIAR DE SERVICIOS MULTIPLES ADITIVOS ATENCIÓN PUBLICO Y OTROS SERVICIOS	C2	3	16	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICIÓN/ OPOSICION LIBRE	GRADUADO ESCOLAR		VACANTES, PENDIENTES DE CUBRIR

PERSONAL LABORAL FIJO (A EXTINGUIR)

Nº de orden	DENOMINACION DE LA PLAZA	Grupo/Subgrupo	Nº de puestos	Nivel de complement o de destino	Complemento específico para Funcionarios o categoría profesional y Régimen Jurídico aplicable para el personal laboral	FORMA DE PROVISION	TITULACION ACADEMICA EXIGIDA	FORMACION ESPECIFICA	OBSERVACIONES
1	AUXILIAR DE SERVICIOS MULTIPLES ADITIVOS ADSCRITOS A SECRETARIA	C2	2	18	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICION/ OPOSICION LIBRE	GRADUADO ESCOLAR		
2	OFICIAL DE SERVICIOS MULTIPLES	C2	1	15	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICION/ OPOSICION LIBRE	GRADUADO ESCOLAR		
3	OPERARIO DE SERVICIOS MULTIPLES Y DE ADMON (AUXILIAR DE OFICIAL)	E	1	14	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICION/ OPOSICION LIBRE	CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD		
4	OPERARIO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES Y SERV. MULTIPLES	E	1	14	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICION/ OPOSICION LIBRE	CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD		
5	OPERARIO DE SERVICIOS MULTIPLES EN EDIFICIOS MUNICIPALES	E	1	14	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	CONCURSO OPOSICION/ OPOSICION LIBRE	CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD		
6	TECNICO BIBLIOTECARIO (GRADO MEDIO)	A2	1	22	Reconocido en Relación de Puestos de Trabajo	OPOSICION POR PROMOCION INTERNA	DIPLOMATURA O SIMILAR		



«Se modifica la relación de puestos de trabajo en lo que se refiere al personal laboral fijo que se declara a extinguir para su conversión en personal funcionario, dándose de esta forma cumplimiento al artículo 45 del vigente «Acuerdo Colectivo para el personal laboral fijo» del Ayuntamiento, llevándose a cabo dicha funcionarización de forma gradual a partir de 2016.

La funcionarización antedicha no implica creación de nuevas plazas sino conversión de 7 puestos de personal laboral fijo a personal funcionario, y sin que ello suponga un incremento de retribuciones dado que se conservarían las mismas percepciones por retribuciones básicas y complementarias que vienen percibiendo hasta la fecha y por el desempeño de las mismas funciones que les corresponden como personal laboral.

El personal laboral afectado quedará integrado como funcionario de carrera de conformidad con lo dispuesto en los artículos 167 a 175 del Real Decreto legislativo 781/1986 y con lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, del siguiente modo:

- Los dos puestos de la plaza de «auxiliar de servicios múltiples administrativos adscritos a Secretaría», se integrarán en la Escala de Administración general Subescala d) Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2.

- El puesto de la plaza de «oficial de servicios múltiples», se integrará en la Escala de Administración Especial Subescala b) de Servicios Especiales (personal de oficios), Grupo C, Subgrupo C2.

- El puesto de la plaza de «operario de servicios múltiples y de administración (auxiliar de oficial)», se integrará en la Escala de Administración Especial Subescala b) de Servicios Especiales (personal de oficios), Grupo E.

- El puesto de la plaza de «operario de instalaciones deportivas municipales y servicios múltiples», se integrará en la Escala de Administración Especial Subescala b) de Servicios Especiales (personal de oficios), Grupo E.

- El puesto de la plaza de «operario de servicios múltiples en edificios municipales», se integrará en la Escala de Administración Especial Subescala b) de Servicios Especiales (personal de oficios), Grupo E.

- El puesto de la plaza de «técnico bibliotecario (grado medio)», se integrará en la Escala de Administración Especial Subescala a) técnica (técnico medio), Grupo A, subgrupo A2.

Las plazas de personal laboral fijo existentes hasta la fecha, se mantendrían en la relación de puestos de trabajo con la consideración de «a extinguir», hasta que sean cubiertas por el personal laboral fijo actual o bien en un futuro a través de los correspondientes procesos selectivos.»

Contra el referido acuerdo definitivo, podrán interponer recurso contencioso-administrativo en un plazo de dos meses a contar desde el siguiente día de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las personas y Entidades a que hacen referencia los artículos 63.1 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local y 170

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 por los motivos únicamente enumerados en el número 2 del citado artículo 170.

Horche, 20 de enero de 2016.– El Alcalde.

278

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Horche

#### ANUNCIO

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 177 en relación con el 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, se pone en conocimiento que en la Secretaría del Ayuntamiento, se halla expuesto al público el expediente de modificación de créditos n.º 1 (concesión de crédito extraordinario), aprobado en sesión ordinaria celebrada el día 26 de enero de 2016, por el Pleno del Ayuntamiento y que afecta al vigente presupuesto.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 de la Ley citada, y por los motivos señalados en el n.º 2 de dicho artículo, podrán presentar ante el Pleno del Ayuntamiento, reclamaciones en el plazo de 15 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, dejando constancia que caso de no formularse reclamación alguna, se entenderá aprobado definitivamente el acuerdo inicial de aprobación.

Horche a 1 de febrero de 2016.– El Alcalde.

158

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Sigüenza

#### 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 de 30 de noviembre de 2015, aprobatorio de la Modificación de la Ordenanza de expedición de documentos, cuyo texto se hace público como anexo a este anuncio para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra el presente acuerdo se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administra-

tivo 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 art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de Jurisdicción Contencioso Administrativa.

En Sigüenza a 25 de enero de 2016.– El Alcalde, José Manuel Latre Rebled.

## ANEXO I

### MODIFICACIÓN ORDENANZA DE EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS

**MODIFÍQUESE** el artículo 7 de la Ordenanza de expedición de documentos, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Por la expedición de cada certificación.

Copia de documentos y compulsas: 0,60 €.

Duplicados: 3,01 €.

Instancias: 0,60 €.

Expedientes administrativos: 0,60 €.

Concesiones: 0,60 €.

Licencias: 0,60 €.

Título: 0,60 €.

Búsqueda de antecedentes: 3,01 €.

**MODIFÍQUESE** el artículo 8 de la Ordenanza de expedición de documentos, el que quedará redactado de la siguiente manera:

La tasa por expedición de documentos se exigirá en régimen de autoliquidación, debiendo acreditar el sujeto pasivo, en el momento de presentar la solicitud, el ingreso del importe total estimado de la deuda, a cuenta de la correspondiente liquidación.

Los escritos que no vengan debidamente reintegrados, serán admitidos provisionalmente, pero no podrán dárseles curso sin que se subsane la deficiencia, a cuyo fin se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días abone las cuotas correspondientes, con el apercibimiento de que transcurrido dicho plazo sin efectuarlo, se tendrán los escritos por no presentados y será archivada la solicitud.

159

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Sigüenza

#### 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

de 30 de noviembre de 2015, aprobatorio de la Modificación de la Ordenanza sobre el impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras cuyo texto se hace público como anexo a este anuncio para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

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 art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de Jurisdicción Contencioso Administrativa.

En Sigüenza a 25 de enero de 2016.– El Alcalde, José Manuel Latre Rebled.

## ANEXO I

### ORDENANZA SOBRE EL IMPUESTO DE CONTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

**MODIFÍQUESE** el apartado 1 del artículo 1 de la **Ordenanza sobre impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 1 apartado 1.- Constituye el hecho imponible de este impuesto 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 al Ayuntamiento de Sigüenza.

**MODIFÍQUESE** el apartado 2 del artículo 2 de la **Ordenanza sobre Impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2 apartado 2. Tienen la condición de sujetos pasivos sustitutorios del contribuyente, los que soliciten las licencias correspondientes, presenten la comunicación previa o declaración responsable, o realicen las construcciones, las instalaciones o las obras, si no son los mismos contribuyentes

**MODIFÍQUESE** el artículo 4 de la **Ordenanza sobre impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### Artículo 4.- GESTIÓN TRIBUTARIA.

1.- Los sujetos pasivos vendrán obligados a presentar ante este Ayuntamiento declaración y autoliquidación, según modelo determinado por el mismo,

que contendrá los elementos de la relación tributaria imprescindibles para la liquidación procedente.

2.- El pago del Impuesto se efectuará en régimen de autoliquidación en el momento de solicitar la licencia preceptiva, o presentar la declaración responsable o comunicación previa en su caso.

Al tiempo de presentación de la solicitud de la licencia o de la declaración responsable o comunicación previa, el interesado debe presentar en este Ayuntamiento el ejemplar de la autoliquidación junto con el pago para urbanismo y para la tesorería-recaudación.

3.- La autoliquidación presentada tendrá carácter provisional y se determinará la base imponible del Impuesto en función del presupuesto aportado por los interesados, según presupuesto visado por el Colegio Oficial correspondiente en el supuesto de obra que requiera proyecto técnico y en el supuesto de obra menor, será determinada por los técnicos municipales, de acuerdo con el coste estimado de la obra.

4.- En caso de que se modifique el proyecto y hubiere incremento del presupuesto, una vez aceptada la modificación, se deberá presentar autoliquidación complementaria por la diferencia entre el presupuesto inicial y el modificado.

5.- Una vez finalizadas las obras, los sujetos pasivos presentarán una autoliquidación complementaria del Impuesto (positiva o negativa según proceda) en el caso de que el coste real y efectivo de las obras sea superior o inferior al que sirvió de base imponible en las autoliquidaciones anteriores. La autoliquidación se presentará e ingresará (en su caso) junto con la solicitud de la licencia.

Con la autoliquidación se acompañará certificado y presupuesto final de obra expedido por la dirección facultativa, siempre que se hubiera exigido esta.

6.- A la vista de las construcciones, instalaciones u obras efectivamente realizadas y del coste real de las mismas, el Ayuntamiento mediante la oportuna comprobación administrativa, modificará, en su caso, la base imponible a que se refiere el primer apartado, practicando la correspondiente liquidación definitiva, y exigiendo del sujeto pasivo o reintegrándole, en su caso, la cantidad que corresponda.

7.- En el caso de que la correspondiente licencia de obras o urbanística sea denegada o no se realice la obra, los sujetos pasivos tendrán derecho a la devolución de las cuotas satisfechas.

160

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Sigüenza

#### ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automática-

mente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial de 30 de noviembre de 2015, aprobatorio de la Modificación de la Ordenanza reguladora de la tasa por otorgamiento de licencias urbanísticas exigidas por la legislación del suelo y ordenación urbana, cuyo texto se hace público como anexo a este anuncio para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

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 art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de Jurisdicción Contencioso Administrativa.

En Sigüenza a 25 de enero de 2016.- El Alcalde, José Manuel Latre Rebled.

### ANEXO

#### MODIFICACIÓN ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR OTORGAMIENTO DE LICENCIAS URBANÍSTICAS EXIGIDAS POR LA LEGISLACIÓN DEL SUELO Y ORDENACIÓN URBANA

**MODIFÍQUESE** el artículo 3 de la Ordenanza Reguladora de la tasa por otorgamiento de licencias urbanísticas exigidas por la legislación del suelo y ordenación urbana, el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### ARTÍCULO 3.- SUJETOS PASIVOS.

Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes las personas físicas o jurídicas, así como las entidades a que se refiere el art. 33 de la Ley General Tributaria, que soliciten el otorgamiento de las citadas licencias o resulten beneficiadas por la misma.

Son sujetos pasivos de esta Tasa, en concepto de contribuyente las personas físicas y jurídicas así como las entidades a que se refiere el art 33 de la Ley General Tributaria, que soliciten el documento administrativo en el que se verifique identidad, circunstancias de una finca, antigüedad, consultas urbanísticas.

En todo caso tendrán la condición de sustituto del contribuyente en los expedientes de otorgamiento de licencias o régimen de comunicación previa o declaración responsable los siguientes:

Los propietarios de los inmuebles, quienes podrán repercutir, en su caso, las cuotas sobre los respectivos beneficiarios.

**MODIFÍQUESE** el artículo 10 de la Ordenanza Reguladora de la tasa por otorgamiento de licencias

urbanísticas exigidas por la legislación del suelo y ordenación urbana, el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### **ARTÍCULO 10.- NORMAS DE GESTIÓN.**

La tasa por tramitación de licencias urbanísticas se exigirá en régimen de autoliquidación, cuando se realice a petición del interesado y, en el supuesto de que se preste de oficio, por liquidación practicada por la Administración Municipal.

La autoliquidación de la Tasa deberá ser presentada conjuntamente con la solicitud de Licencia, o el escrito de Comunicación Previa, o Declaración responsable, acompañando justificante de abono a favor del Ayuntamiento en las entidades financieras que se disponga, sin lo cual no se dará inicio al procedimiento de concesión de Licencia o de Toma de razón de Declaración responsable.

Cuando los servicios municipales comprueben que se ha realizado una construcción, instalación u obra o se está ejercitando cualquier actividad sin obtener la previa licencia preceptiva, se considerará el acto de comprobación como la iniciación del trámite de esta última, con obligación del sujeto pasivo de abonar la tasa establecida, sin perjuicio de la imposición, en su caso, de la sanción que corresponda por la infracción urbanística cometida.

La autoliquidación presentada tendrá carácter provisional, determinándose la Base Imponible del tributo en función del presupuesto de ejecución de la obra. En el supuesto de construcciones, instalaciones u obras iniciadas sin licencia, o bien, cuando no se haya aportado presupuesto o cuando este no se corresponda con aquellas, el coste de ejecución de la obra podrá determinarse por los técnicos municipales, de acuerdo con el coste estimado del proyecto.

Cuando se modifique el proyecto de construcción, instalación u obra, durante la ejecución de la obra, y dicha modificación requiera una nueva aprobación municipal, los sujetos pasivos estarán obligados a practicar la autoliquidación en los impresos habilitados al efecto por la administración tributaria municipal, y realizar su ingreso en las entidades colaboradoras, lo que deberá acreditar en el momento de realizar la solicitud de modificación de la licencia ya obtenida.

No se tramitará por los servicios municipales competentes la solicitud de licencia que no vaya acompañada del justificante del pago de la tasa. Las personas interesadas en la apertura de un establecimiento, presentarán, Declaración responsable, Comunicación previa o solicitud de Licencia, junto con los documentos que sean necesarios, especificación de la actividad o actividades a desarrollar en el local, y los proyectos técnicos y demás documentos justificativos de aquellas circunstancias que hubiesen de servir de base para la liquidación de aquellas, junto con la autoliquidación correspondiente en el modelo que establezca la Corporación, que tendrá carácter de liquidación provisional.

En el caso de ampliaciones de licencia, que varíase o ampliase la actividad a desarrollar en el establecimiento, o solicitase la alteración de las condiciones proyectadas o bien se ampliase el local inicialmente previsto, estas habrán de ponerse en conocimiento de los Servicios Técnicos Municipales, así como la autoliquidación complementaria que corresponda, que seguirá teniendo el carácter de provisional. No obstante, todas aquellas ampliaciones que se comuniquen a los Servicios Técnicos Municipales durante la tramitación del expediente, y en cualquier caso, antes de la finalización del mismo, no supondrán un incremento en la cuota a pagar salvo que implique un cambio en el procedimiento de tramitación de Declaración Responsable a Licencia o Autorización.

En el caso de que el Ayuntamiento declarara caducada la autorización para el ejercicio de una actividad se procederá, por los servicios urbanísticos, a solicitud del interesado a tramitar la rehabilitación de dicha autorización según la normativa urbanística vigente.

**SE AÑADE** el artículo 12 de la Ordenanza Reguladora de la tasa por otorgamiento de licencias urbanísticas exigidas por la legislación del suelo y ordenación urbana, el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### **ARTÍCULO 12.- LIQUIDACIÓN.**

1. La tasa se exigirá en régimen de autoliquidación cuando se presente la Declaración responsable, Comunicación previa del inicio de la actividad o solicitud de Licencia, en su caso. Los interesados habrán de detallar, en la Declaración Responsable, Comunicación previa del inicio de la actividad o solicitud de Licencia, los datos acreditativos del pago de la tasa.

2. En los supuestos diferentes de la anterior, la tasa será liquidada por el Ayuntamiento que la notificará al sujeto pasivo, debiendo ser abonada, en período voluntario, en los plazos establecidos en el artículo 62.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. La autoliquidación será objeto de comprobación por los Servicios municipales, emitiéndose una liquidación complementaria en el caso de que fuera necesario.

**SE AÑADE** el artículo 13 de la Ordenanza Reguladora de la tasa por otorgamiento de licencias urbanísticas exigidas por la legislación del suelo y ordenación urbana, el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### **ARTÍCULO 13.- DEVOLUCIÓN.**

Devolución. Una vez nacida la obligación de contribuir, no le afectarán de ninguna forma la renuncia o desistimiento del sujeto pasivo después de que se le hayan practicado las comprobaciones, en el caso de las actividades comunicadas. Si el desistimiento se formula antes de que el Ayuntamiento haya iniciado las actuaciones de comprobación, se devolverá ínte-

gramente al contribuyente el importe de la tasa. De lo contrario, no se devolverá ningún importe. En todo caso, la devolución de la tasa requerirá su solicitud expresa por el sujeto pasivo.

161

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Sigüenza

#### 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 de 30 de noviembre de 2015, aprobatorio de la Modificación de la Ordenanza reguladora de la tasa por licencias de actividad para la apertura de establecimientos, cuyo texto se hace público como anexo a este anuncio para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

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 art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de Jurisdicción Contencioso Administrativa.

En Sigüenza a 25 de enero de 2016.– El Alcalde, José Manuel Latre Rebled.

#### ANEXO I

#### MODIFICACIÓN ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LICENCIAS DE ACTIVIDAD PARA LA APERTURA DE ESTABLECIMIENTOS

**MODIFÍQUESE** el apartado 1 del artículo 1 de la **Ordenanza Reguladora de la tasa por licencias de actividad para la apertura de establecimientos**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

##### ARTÍCULO 1.- NATURALEZA Y HECHO IMPONIBLE.

1. Constituye el hecho imponible de la Tasa, la actividad municipal, tanto técnica, como sanitaria, medioambiental, administrativa y técnica de control y comprobación a efectos de verificar si la actividad realizada o que se pretende realizar en los establecimientos industriales y mercantiles, reúnen las condiciones requeridas para su normal funcionamiento, tanto de seguridad, sanidad como salubridad, y cualesquiera otras exigidas por la correspondiente

normativa urbanística, el planeamiento urbanístico, Ordenanzas y Reglamentos municipales y las correspondientes normativas sectoriales aplicables a establecimientos en edificios, locales, instalaciones y espacios libres destinados al ejercicio de actividades para cuyo desarrollo sea obligatoria dicha tramitación, como presupuesto necesario y previo para el otorgamiento por este Ayuntamiento de la Licencia de apertura, o **para la toma de razón de las Declaraciones Responsables o Comunicaciones Previas sobre actividades**. Dicha actividad municipal se origina como consecuencia de la Declaración Responsable o Comunicación Previa del sujeto pasivo, o de la solicitud de Licencia, según el supuesto de intervención al que la apertura esté sometida.

Asimismo, se originará la actividad municipal de comprobación y verificación, como consecuencia de la actuación inspectora en los casos en que se constaten la existencia de actividades que no se encuentren plenamente amparadas por la oportuna Declaración Responsable, Comunicación previa, y o, en su caso, Licencia, al objeto de su regularización.

**MODIFÍQUESE** el artículo 2 de la **Ordenanza Reguladora de la tasa por licencias de actividad para la apertura de establecimientos**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

##### ARTÍCULO 2.- SUJETOS PASIVOS.

Son sujetos pasivos a título de contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, titulares de la actividad que se pretende desarrollar que inicien expediente de solicitud de licencia o similar para la misma, o, en su caso, ya se estén desarrollando en cualquier establecimiento industrial o mercantil en general.

**MODIFÍQUESE** el artículo 3 de la **Ordenanza Reguladora de la tasa por licencias de actividad para la apertura de establecimientos**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

##### ARTÍCULO 3.- CUOTA TRIBUTARIA.

1. La cuota total a satisfacer en la tramitación de licencias municipales de funcionamiento (actividad y apertura), comunicación previa y declaración responsable, se obtendrá mediante la aplicación a las tarifas del art. 4.1 el coeficiente de superficie dispuesto en el art. 4.2. La cuota tributaria se exigirá por unidad de local.

2. Estarán sujetas al régimen de Declaración Responsable o Comunicación previa, todas las actividades inocuas y determinadas actividades clasificadas que se encuentran incluidas dentro de los supuestos de la Ley 1/2013 de Castilla-La Mancha y/o cualquier otra normativa de obligado cumplimiento que así lo disponga. Se exceptúan aquellas actividades cuyas obras requieran de proyecto de obras de conformidad con la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación.

**MODIFÍQUESE** el artículo 5 de la **Ordenanza Reguladora de la tasa por licencias de actividad para la apertura de establecimientos**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### **ARTÍCULO 5.- DEVENGO DE LA TASA.**

1. Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir, cuando se inicie la actividad municipal que constituye el hecho imponible. A estos efectos, se entenderá iniciada dicha actividad en la fecha de presentación de la oportuna solicitud de Licencia, Declaración responsable o Comunicación previa.

2. Se devengará, asimismo, la tasa cuando la actividad o la instalación se desarrollen sin haber presentado Declaración Responsable o Comunicación previa, o solicitado Licencia, y el Ayuntamiento podrá ordenar la suspensión de la actividad y el cierre del local, con independencia de la iniciación del expediente administrativo que pueda instruirse por la infracción cometida o de la adopción de las medidas necesarias para el adecuado cumplimiento de las Ordenanzas y Reglamentos Municipales. Para la autorización posterior de reapertura, será necesario en todo caso que se haya presentado solicitud, declaración o comunicación.

3. La obligación de contribuir surge independiente para cada uno de los locales donde se realice la actividad sujeta al procedimiento de Licencia, Comunicación previa o Declaración responsable (fábricas, talleres, oficinas, tiendas, almacenes y dependencias de cualquier clase).

4. La obligación de contribuir, una vez nacida, no se verá afectada en modo alguno por la denegación de la licencia solicitada o por la concesión de esta condicionada a la modificación de las condiciones del establecimiento, ni por la renuncia o desistimiento del solicitante una vez concedida la licencia, o tomada razón de la Declaración responsable o Comunicación previa, así como una vez presentada Declaración responsable o Comunicación previa e iniciada la actividad administrativa tendente a la toma de razón de la apertura de la actividad.

**MODIFÍQUESE** el artículo 6 de la **Ordenanza Reguladora de la tasa por licencias de actividad para la apertura de establecimientos**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### **ARTÍCULO 6.- NORMAS DE GESTIÓN.**

1. Las personas interesadas en la apertura de un establecimiento, presentarán, por los sistema habilitados por el Ayuntamiento, Declaración responsable, Comunicación previa o solicitud de Licencia, de conformidad con la clasificación y régimen contenido en el artículo 4 de la presente Ordenanza, junto con los documentos que sean necesarios, especificación de la actividad o actividades a desarrollar en el local, y los proyectos técnicos y demás documentos justificativos de aquellas circunstancias que hubiesen de servir de base para la liquidación de aquellas, junto con la autoliquidación correspondiente en el modelo

que establezca la Corporación, que tendrá carácter de liquidación provisional.

2. En el caso de ampliaciones de licencia, que varíase o ampliase la actividad a desarrollar en el establecimiento, o solicitase la alteración de las condiciones proyectadas o bien se ampliase el local inicialmente previsto, estas habrán de ponerse en conocimiento de los Servicios Técnicos Municipales, así como la autoliquidación complementaria que corresponda, que seguirá teniendo el carácter de provisional. No obstante, todas aquellas ampliaciones que se comuniquen a los Servicios Técnicos Municipales durante la tramitación del expediente, y en cualquier caso, antes de la finalización del mismo, no supondrán un incremento en la cuota a pagar salvo que implique un cambio en el procedimiento de tramitación de Declaración responsable a Licencia o Autorización.

3. La autoliquidación de la Tasa deberá ser presentada conjuntamente con la solicitud de Licencia, o el escrito de Comunicación previa, o Declaración responsable, acompañando justificante de abono a favor del Ayuntamiento en las entidades financieras que se disponga, sin lo cual no se dará inicio al procedimiento de concesión de Licencia o de Toma de razón de Declaración responsable.

4. En el caso de que el Ayuntamiento declarara caducada la autorización para el ejercicio de una actividad se procederá, por los servicios urbanísticos, a solicitud del interesado a tramitar la rehabilitación de dicha autorización según la normativa urbanística vigente. La tasa a pagar en los casos de rehabilitación de dichas autorizaciones se corresponderá con el 30% de las cuotas del artículo 7, en función del tipo de procedimiento por el que se hubiera tramitado la autorización declarada caducada que se va a rehabilitar.

**SE AÑADE** el artículo 10 a la **Ordenanza Reguladora de la tasa por licencias de actividad para la apertura de establecimientos**, el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### **ARTÍCULO 10. LIQUIDACIÓN**

1. La tasa se exigirá en régimen de autoliquidación cuando se presente la Declaración responsable, Comunicación previa del inicio de la actividad o solicitud de Licencia, en su caso. Los interesados habrán de detallar, en la Declaración Responsable, Comunicación previa del inicio de la actividad o solicitud de Licencia, los datos acreditativos del pago de la tasa.

2. En los supuestos diferentes de la anterior, la tasa será liquidada por el Ayuntamiento que la notificará al sujeto pasivo, debiendo ser abonada, en período voluntario, en los plazos establecidos en el artículo 62.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. La autoliquidación será objeto de comprobación por los Servicios municipales, emitiéndose una liquidación complementaria en el caso de que fuera necesario.

Devolución. Una vez nacida la obligación de contribuir, no le afectarán de ninguna forma la renuncia o desistimiento del sujeto pasivo después de que se le

hayan practicado las comprobaciones, en el caso de las actividades comunicadas. Si el desistimiento se formula antes de que el Ayuntamiento haya iniciado las actuaciones de comprobación, se devolverá íntegramente al contribuyente el importe de la tasa. De lo contrario, no se devolverá ningún importe. En todo caso, la devolución de la tasa requerirá su solicitud expresa por el sujeto pasivo.

166

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Torremocha del Campo

#### EDICTO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el 18 de noviembre de 2015, aprobó, con

carácter inicial, el Presupuesto general de la Corporación para el ejercicio 2015.

Dicho expediente ha permanecido expuesto al público durante quince días hábiles, en las dependencias de la Intervención Municipal, publicándose anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara número 140 de fecha 20 de noviembre de 2015.

No habiéndose presentado reclamación alguna, de conformidad con lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (BOE de 9 de marzo) y artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo primero del Título Sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos (BOE de 27 de abril), se hace pública la aprobación definitiva del expediente de Presupuesto general del Ayuntamiento para ejercicio 2015, cuyo resumen por capítulos es el siguiente:

#### I.- ESTADO DE INGRESOS

CONCEPTO INGRESO	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO 2015
CAPÍTULO I	IMPUESTOS DIRECTOS	170.102,23
CAPÍTULO II	IMPUESTOS INDIRECTOS	11.000
CAPÍTULO III	TASAS Y OTROS INGRESOS	52.230,09
CAPÍTULO IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	38.898,53
CAPÍTULO V	INGRESOS PATRIMONIALES	37.042,27
<b>TOTAL</b>	<b>OPERACIONES CORRIENTES</b>	<b>309.273,22</b>
CAPÍTULO VI	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
CAPÍTULO VII	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	65.988,56
CAPÍTULO VIII	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAPÍTULO IX	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>OPERACIONES DE CAPITAL</b>	<b>65.988,56</b>
<b>TOTAL</b>	<b>PRESUPUESTO DE INGRESOS</b>	<b>375.261,78</b>

#### II.- ESTADO DE GASTOS

CONCEPTO GASTOS	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO 2015
CAPÍTULO I	GASTOS DE PERSONAL	94.833,56
CAPÍTULO II	GASTOS DE BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	140.019,82
CAPÍTULO III	GASTOS FINANCIEROS	300,00
CAPÍTULO IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.200,00
<b>TOTAL</b>	<b>OPERACIONES CORRIENTES</b>	<b>236.353,38</b>
CAPÍTULO VI	INVERSIONES REALES	138.908,40
CAPÍTULO VII	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
CAPÍTULO VIII	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAPÍTULO IX	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>OPERACIONES DE CAPITAL</b>	<b>138.908,40</b>
<b>TOTAL</b>	<b>PRESUPUESTO DE GASTOS</b>	<b>375.261,78</b>

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se publica Anexo relativo a la Relación de Puestos de

Trabajo (RPT) aprobada para el ejercicio 2015, y que aparece dotada en el Presupuesto de la Corporación para dicho ejercicio.

#### PERSONAL FUNCIONARIO

CÓDIGO	ESCALA	SUBESCALA	PUESTO DE TRABAJO/ DENOMINACIÓN	NIVEL	N.º PUESTOS
12	FHE	Secretaría-Intervención	Secretario-Interventor	26	1

#### PERSONAL LABORAL

CÓDIGO	ESCALA	PUESTO DE TRABAJO/ DENOMINACIÓN	GRUPO	N.º PUESTOS
130	Administración General	Auxiliar Administrativo	7	1
130	Administración Especial	Peón	10	1
130	Administración Especial	Limpiadora	10	1

#### OTRO PERSONAL

CÓDIGO	ESCALA	PUESTO DE TRABAJO/ DENOMINACIÓN	GRUPO	N.º PUESTOS
143	Administración Especial	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	10	1

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos procedentes, significándose que contra la aprobación definitiva del mismo, y a tenor de lo establecido en el artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en la forma y los plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Torremocha del Campo a 28 de diciembre de 2015.– El Alcalde, Octavio Contreras Esteban.

167

### ADMINISTRACION MUNICIPAL

#### Ayuntamiento de Poveda de la Sierra

#### ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno del Ayuntamiento de Poveda de la Sierra, en sesión ordinaria celebrada el día 19 de diciembre de 2015, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza fiscal reguladora del precio público para la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, 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 expe-

diente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En Poveda de la Sierra a 19 de enero de 2016.– El Alcalde, Ismael de Mingo Calvo.

169

### ADMINISTRACION MUNICIPAL

#### Ayuntamiento de Estriégana

#### ANUNCIO

#### APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS N.º 1/2015

No habiéndose producido reclamación alguna durante el plazo de exposición al público contra el acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 1/2015 del vigente presupuesto municipal, en la modalidad de suplemento de crédito financiado mediante anulaciones o bajas de otras aplicaciones presupuestarias, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en los términos que constan a continuación



**ESTADO DE GASTOS**

Suplemento de crédito

<b>CAPÍTULO</b>	<b>Descripción</b>	<b>Importe</b>
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	1.430,00

**FINANCIACIÓN**

Anulaciones o bajas de créditos en aplicaciones presupuestarias de gastos

<b>CAPÍTULO</b>	<b>Descripción</b>	<b>Importe</b>
1	Gastos de personal	451,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	610,00
4	Transferencias corrientes	369,00
	<b>TOTAL</b>	<b>1.430,00</b>

Contra la aprobación definitiva de la modificación de créditos n.º 1/2014, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante el 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.

Estriegana a 20 de enero de 2016.– El Alcalde, Joaquín Trapero Estebanz.

168

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Yunquera de Henares****ANUNCIO**

Mediante Decreto de Alcaldía de fecha 19 de enero de 2016, se ha aprobado el calendario fiscal del contribuyente para el ejercicio 2016, cuyas fechas son las que a continuación se indican:

A) Tributos de periodicidad anual.

Impuesto Vehículos Tracción Mecánica: Del 28 de marzo al 30 de mayo de 2016.

Impuesto Bienes Inmuebles de naturaleza urbana: Del 3 de junio al 5 de septiembre de 2016.

Impuesto Bienes Inmuebles de naturaleza rústica: Del 3 de junio al 5 de septiembre de 2016.

Impuesto Actividades Económicas: Del 19 de septiembre al 21 de noviembre de 2016.

Tasa por entrada de vehículos a través de aceras y Reserva de vía pública para aparcamiento exclusi-

vo (vado): del 20 de octubre al 22 de diciembre de 2016.

B) Tributos de periodicidad semestral.

Tasa servicio de recogida de basuras (1.º semestre): Del 2 de abril al 2 de junio de 2016.

Tasa servicio de recogida de basuras (2.º semestre): Del 20 de octubre al 22 de diciembre de 2016.

Tasa suministro de agua (1.º semestre): Del 20 de octubre al 22 de diciembre de 2016.

Tasa suministro de agua (2.º semestre): Del 2 de abril al 2 de junio de 2016.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Yunquera de Henares a 19 de enero de 2016.– El Alcalde, José Luis González León.

172

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Alaminos****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de 21 de noviembre de 2015, sobre el expediente de modificación de créditos n.º 1/2015, en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto.

**Altas en aplicaciones de gastos**

Aplicación presupuestaria		Descripción	Euros
150	210	Reparaciones, mantenimiento	2.700,00
920	220	Material de oficina	100,00
165	221	Alumbrado público	1.200,00
161	227	Trabajos realizados por empresas	300,00
<b>TOTAL GASTOS</b>			<b>4.300,00</b>

**Bajas en aplicaciones de gastos**

Aplicación presupuestaria		Descripción	Euros
150	221	Energía eléctrica.	2.000,00
150	226	Otros gastos diversos	500,00
338	226	Cultura y espectáculos	1.800,00
<b>TOTAL GASTOS</b>			<b>4.300,00</b>

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y los plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Alaminos a 8 de enero de 2015.– El Alcalde, Fernando Condado de la Casa.

174

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de El Pedregal****EDICTO**

Al no haberse presentado reclamación alguna contra el Expediente 01/2015 de modificación de Crédito del Presupuesto de 2015 queda aprobado definitivamente según se indica:

**GASTOS:**

<b>Crédito extraordinario:</b>	
Capítulo 6 Inversiones reales	12.500,00 €
<b>Suplemento de crédito:</b>	
Capítulo 1 Gastos de personal	78,98 €
Capítulo 2 Gastos corrientes en bienes y servicios	2.000,00 €
<b>Financiado mediante baja de crédito:</b>	
Capítulo 6 Inversiones reales	14.578,98 €

Contra el presente podrán los interesados presentar recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses, contados a partir de la publicación del presente.

En El Pedregal a 14 de enero de 2016.– El Alcalde, Alfredo D. Hermosilla López.

175

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Valhermoso

#### DECRETO DE ALCALDÍA DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS

D. José Andrés Muñoz Martínez, Alcalde- Presidente del Ayuntamiento de Valhermoso (Guadalajara), en uso de las facultades que le confieren los artículos 21.3 y 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en la nueva redacción dada a la misma por la Ley 11/1999, de 21 de abril, y demás legislación concordante, considera necesario proceder en el expediente urbanístico relativo a solicitud de licencia de obras para la construcción de vivienda unifamiliar sita en polígono 15, parcelas 3 y 4 de la localidad de Valhermoso formulado por D. Mariano Ruiz Camino y D.ª Amelia Muñoz Martínez y ello para evitar cualquier tipo de impugnación o reclamación por motivos de parentesco, delegar en su totalidad las competencias en el presente expediente a favor de la Teniente Alcalde del Ayuntamiento.

Considerando que de conformidad con la legislación a la que se ha hecho referencia anteriormente, esta Alcaldía puede delegar el ejercicio de sus atribuciones siempre y cuando no se encuentren dentro de los supuestos previstos por el artículo 21.3 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su redacción actual, y por el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la nueva redacción dada al mismo por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en los que se regulan las competencias que no pueden ser objeto de delegación.

Por todo ello, esta Alcaldía, en uso de las atribuciones que legalmente tengo conferidas.

#### HE RESUELTO

Primero. Efectuar a favor de la Concejala D.ª Eva Clara Sanz Espada, Teniente Alcalde del Ayuntamiento de Valhermoso, delegación general de atribuciones para la gestión del expediente que se tramita en este Ayuntamiento en materia urbanística, relativo a la solicitud de licencia de obras para la construcción de vivienda unifamiliar sita en polígono 15, parcelas 3 y 4 de la localidad de Valhermoso,

solicitado por D. Mariano Ruiz Camino y D.ª Amelia Muñoz Martínez.

El alcance de las funciones de esta delegación se circunscribe al estudio, propuesta, solicitud de informes técnicos y/o jurídicos, ejecución, gestión, concesión y/o denegación de licencia de obras, propuestas de resolución, en relación con los asuntos relacionados con el ámbito de la citada parcela, incluyendo facultades resolutorias.

Segundo. Las atribuciones delegadas se deberán ejercer en los términos y dentro de los límites de esta delegación, no siendo susceptibles de ser delegadas por sus titulares en otro órgano o concejal.

Tercero. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, estas delegaciones tendrán efecto desde el día siguiente a la fecha de notificación de este Decreto a los Concejales afectados, y serán de carácter indefinido, sin perjuicio de la potestad de avocación de esta Alcaldía.

En caso de ausencia, vacante, enfermedad o cualquier otro impedimento de la Concejala delegada, esta Alcaldía asumirá, directa y automáticamente, las competencias delegadas, como titular de la competencia originaria, entendiéndose a estos efectos ejercitada la potestad de avocación en base a la presente resolución, sin necesidad de una nueva resolución expresa en este sentido.

Cuarto. Notificar la presente resolución a la Concejala afectada, entendiéndose aceptada la competencia delegada de forma tácita, si dentro del plazo de las 24 horas siguientes no se manifiesta nada en contra o se hace uso de la delegación.

Quinto. Dar cuenta al Pleno de esta resolución en la primera sesión que tenga lugar, y publicar su texto en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 44.2 del texto legal antes citado.

Lo manda, sella y firma la Alcaldía en Valhermoso a 17 de enero de 2016.– El Alcalde, José-Andrés Muñoz. El Secretario, Bienvenido Puerta Vélez.

173

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Yebes

#### ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL AÑO 2016

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento de Yebes para el ejercicio de 2016, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, se expone al público

resumido por capítulos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

### PRESUPUESTO DE GASTOS

Capítulo	Denominación	Euros
1	Gastos de personal	906.715,57
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	2.300.484,43
3	Gastos financieros	1.800,00
4	Transferencias corrientes	83.000,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	15.000,00
6	Inversiones reales	203.000,00
8	Activos financieros	10.000,00
	<b>Total presupuesto de gastos</b>	<b>3.520.000,00</b>

### PRESUPUESTO DE INGRESOS

Capítulo	Denominación	Euros
1	Impuestos directos	2.314.000,00
2	Impuestos indirectos	10.000,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	652.000,00
4	Transferencias corrientes	481.000,00
5	Ingresos patrimoniales	53.000,00
8	Activos financieros	10.000,00
	<b>Total presupuesto de ingresos</b>	<b>3.520.000,00</b>

### PLANTILLA DE PERSONAL

#### A) PERSONAL FUNCIONARIO

DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Nº	G	ESCALA	SUBESCALA	CATEG.	OBSERV.
Secretario-Interventor	1	A1/A2	Habilit. Estatal	Secret-Interv.	Superior	
Arquitecto	1	A1	Admon. Especial	Técnica	Tec. Sup.	
Técnico Gestión Urbanística	1	A2	Admon. Especial	S. Especiales	Tec. Med.	
Técnico Gestión Contabilidad y C. Presupuestario	1	A2	Admon. General	Gestión	Tec. Med.	
Técnico Gestión Tributaria	1	A2	Admon. Especial	S. Especiales	Tec. Med.	
Arquitecto Técnico	1	A2	Admon. Especial	Técnica	Tec. Med.	Vacante
Auxiliar Admon. General	4	C2	Admon. General	Auxiliar	Auxiliar	1 vacante
Auxiliar Administrativo Biblioteca	1	C2	Admon. General	Auxiliar	Auxiliar	Vacante
Alguacil-Oficial Servicios Múltiples	1	C2	Admon. Especial	S. Especiales	Auxiliar	

#### B) PERSONAL LABORAL

DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	PUESTOS	TITUL. EXIGIDA	OBSERV.
Oficial Primera de Servicios Múltiples	1	Grad. Escolar, Form. Prof. 1º Grado o Equivalente	
Peón de Servicios Múltiples	2	Certif. Escolaridad	
Limpiadora	1	Certif. Escolaridad	

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto general 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.

En Yeves a 22 de enero de 2015.– El Alcalde en funciones, Vidal Hernando Gaitán Rodríguez.

170

### Mancomunidad «La Alcarria»

#### EDICTO

Aprobado el presupuesto general de esta Mancomunidad en sesión extraordinaria celebrada por el Pleno corporativo el día 21 de diciembre de 2015, se ha procedido a la publicación del acuerdo inicial de aprobación en el Boletín Oficial de la Provincia el día 30 de diciembre de 2015, por lo que una vez finalizado el plazo de exposición pública sin que se hayan formulado alegaciones al mismo, ha quedado elevado a definitivo.

En consecuencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril,

Reguladora de las Bases de Régimen Local, se da publicidad al régimen de asistencias a Plenos y Comisiones aprobado en el mencionado presupuesto:

- Asistencia a Plenos: Presidente, 100,00 euros por sesión.

- Asistencia a Comisión de Cuentas: Presidente, 50,00 euros por sesión.

Hueva a 21 de enero de 2016.– El Presidente.

171

### Mancomunidad «La Alcarria»

#### EDICTO

Aprobado definitivamente por esta Mancomunidad el presupuesto general y plantilla de personal para el ejercicio del año 2016, se hace público, de conformidad con lo establecido en los artículos 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 127 del 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, el siguiente resumen del presupuesto a nivel de capítulos y la correspondiente plantilla de personal:

#### PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPÍTULO	CONCEPTO	CONSIGNACIÓN EUROS
1	Gastos de personal	16.652,20
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	512.394,36
3	Gastos financieros	10,00
6	Inversiones reales	150,00
	<b>TOTAL</b>	<b>529.206,56</b>

#### PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPÍTULO	CONCEPTO	CONSIGNACIÓN EUROS
4	Transferencias corrientes	529.206,56
	<b>TOTAL</b>	<b>529.206,56</b>

#### PLANTILLA DE PERSONAL

##### PERSONAL FUNCIONARIO

N.º de orden	Denominación plaza	Grupo	N.º puestos	Forma provisión	Titulación académica
1	Secretaría-Intervención	A/B	1	Acumulación	Ldo. Derecho

Contra el referido acuerdo definitivo, podrán interponer recurso contencioso-administrativo en un plazo de dos meses a contar desde el siguiente día de la publicación de esta anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las personas y Entidades a que hacen referencia los artículos 63.1 de la Ley 7/1985 Reguladora

de las Bases del Régimen Local y 170 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 por los motivos únicamente enumerados en el número 2 del citado artículo 170.

Hueva a 20 de enero de 2016.– El Presidente.