

BOLETÍN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excm. Diputación Provincial, Pza. Moreno, N.º 70. Teléfono: 949 88 75 72.

INSERCIONES

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

EXTRACTO DE LA ORDENANZA REGULADORA

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

Los particulares formularán solicitud de inserción.

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

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL - Directora: Eloísa Rodríguez Cristóbal

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN GUADALAJARA

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285 de 27 de noviembre), se hacen públicas las notificaciones de las distintas fases en que se encuentran los procedimientos sancionadores incoados a los interesados que a continuación se relacionan, ya que, habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

318

Contra las resoluciones de recurso de alzada, que ponen fin a la vía administrativa, art. 109 a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, puede interponer recurso contencioso-administrativo ante la sala de lo contencioso-administrativo, en el plazo de 2 meses, a contar desde el día siguiente al de notificación de la presente, de conformidad con lo previsto en el art. 46.1 de la Ley anteriormente citada. Se advierte que, una vez transcurrido dicho plazo sin que la sanción haya sido abonada, se continuará la tramitación que corresponda para proceder a su exacción por la vía ejecutiva.

Los correspondientes expedientes obran en esta Subdelegación del Gobierno, pudiendo ser consultados en el plazo anteriormente citado.

N.º EXPTE.	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	LEGISLACIÓN
949/2012	03214529A	RAÚL ISRAEL PEREDO VASQUEZ	LO 1/1992 - 26.h)
1453/2012	00788349R	FCO. JAVIER REDONDO ORTEGA	LO 1/1992 - 23.n)
1509/2012	09015638Y	DAVID DEL FRESNO PALOMINO	LO 1/1992 - 23.h)

Guadalajara, 15 de diciembre de 2014.– El Delegado del Gobierno PD, el Subdelegado del Gobierno (Resolución 18/04/06, DOCM 18/04/06), Juan Pablo Sánchez Sánchez-Seco.

325

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Fecha: 29 de enero de 2015

Asunto: Resolución de inscripción y publicación del I Convenio colectivo de Odontólogos de la provincia de Guadalajara.

Expediente: 19/01/0063/2014.

C.C.: 19100015012015

VISTO el texto del I Convenio Colectivo de Odontólogos de la Provincia de Guadalajara, con vigencia de 1 de noviembre de 2014 a 31 de diciembre de 2015, que tuvo entrada el 4 de noviembre de 2014 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 6 agosto), 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 los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE ODONTÓLOGOS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

CAPÍTULO PRIMERO. PARTES NEGOCIADORAS

El presente convenio, que ha sido negociado por las representaciones sindicales de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Guadalajara de CCOO, y la Federación de Servicios Públicos de UGT de Guadalajara, y por la Asociación de Odontólogos de Guadalajara, habiéndose reconocido las partes la representación suficiente.

En Guadalajara a 30 de octubre del 2014.

CAPÍTULO SEGUNDO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Lo regulado en este convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo negociado, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del ET y según la regulación del 84.2 del ET.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras, incluso aquellos trabajadores móviles y a las empresas cuya actividad sean las clínicas privadas de odontólogos y clínicas dentales, todo ello, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral vigente.

Se considerará empresas todos los establecimientos sean personas físicas o jurídicas ubicadas en la provincia de Guadalajara y cuya actividad principal sea la de clínicas privadas de odontólogos y clínicas dentales.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Guadalajara y a su capital, quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se hallen emplazados en Guadalajara capital y en la provincia.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y reguladas por la legislación laboral vigente.

Artículo 5. Vigencia.

Este convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el BOP (Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara), si bien, todos sus efectos se aplicarán desde el 1 de noviembre del 2014 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio, con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

Artículo 8. Neutralización de mejoras legales.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que implique variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes por este convenio, superan el nivel total de estos.

Artículo 9. Mejoras pactadas.

Se tendrá por nula, y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo, se tacharán de nulidad, reputándose, no dispuestos y sin efecto alguno, cualquier convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

En cualquier caso, se mantendrá como cláusula de garantía *ad personam*, todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudieran tener, no pudiendo ser compensables ni absorbibles.

CAPÍTULO TERCERO. CLÁUSULAS DE EMPLEO**Artículo 10. Período de prueba.**

Se establece un período máximo de prueba, variable según los niveles profesionales, y que no podrá exceder de:

Nivel I: Seis meses.

Nivel II: Dos meses.

Nivel III: Un mes.

Niveles IV y V: 15 días.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 11. Ceses.

El personal que desee cesar en la empresa deberá notificarlo por escrito con una antelación mínima a la dirección de la empresa de:

Niveles del I, II y III: Un mes.

Nivel IV y V: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El preaviso de extinción de los contratos de trabajo cuya duración sea superior a un año que formule la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación, con una antelación mínima igual a los períodos contemplados en el párrafo anterior, teniendo la empresa que abonar, como indemnización a los trabajadores y trabajadoras, tantos días de su salario como falten para el preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cuantías correspondientes.

Artículo 12.

El trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopten la dirección de la empresa, en uso de sus facultades organizativas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la clasificación profesional recogida en el presente convenio.

Podrá el empresario/a, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales; guardando, en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana del trabajador/a. En todo caso, ambas partes se someterán a lo que, en esta materia, dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe del comité de empresa en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

CAPÍTULO CUARTO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO***Clasificación profesional. Criterios generales.***

El personal se clasifica en grupos profesionales, en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo profesional, podrán establecerse distintos niveles, en función de los distintos grados de titulación o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes Grupos profesionales:

Grupo I: Personal sanitario. Se integra en este Grupo profesional el personal que desempeña funciones directamente relacionadas con la atención a la salud del enfermo, incluidas aquellas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario y abarcando, desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar, para las cuales se exige, solamente, cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

En función de la titulación requerida, se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran, de forma necesaria, la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Odontólogo/a.

Nivel II: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran, de forma necesaria, la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Enfermero/a.

Nivel III: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran de una titulación profesional de formación profesional de grado superior. Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Higienista dental.

Además de las funciones propias de su titulación, en las empresas de 3 o menos empleados, asimismo, desarrollarán todas aquellas actividades que, sin tener carácter propio, vengán a facilitar toda la organización del trabajo.

Nivel IV: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran de una titulación de formación profesional de grado medio.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Auxiliar de enfermería, antiguamente Auxiliar de clínica.

Además de las funciones propias de la categoría, realizarán la recepción de volantes, documentos, ordenación de horario de visitas, inscripción de libros de registro y, en general, todas aquellas actividades administrativas, propias de una clínica dental.

Nivel V: Lo integra el personal que, sin experiencia profesional, presta sus servicios bajo la supervisión del personal cualificado. En esta categoría profesional no se podrá permanecer más de tres años.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría de Ayudante.

Grupo II: Personal técnico no sanitario. Se integra en esta Grupo profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con

la atención al paciente, pero que requieren para su ejercicio disponer de una titulación de grado.

Dentro de este grupo, se establecen dos niveles, en función de la titulación requerida para el desempeño del puesto.

Nivel I: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran, de forma necesaria, la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Letrado, Licenciado en Ciencias Empresariales, etc.

Nivel II: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran, de forma necesaria, la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Graduado Social, Diplomado en Ciencias Empresariales, etc.

Grupo III: Personal administrativo. Se integra en este Grupo profesional el personal que desempeña funciones relacionadas con la actividad propia de la administración en todos sus ámbitos y niveles. Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación (titulación y/o experiencia) suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos, contables, informáticos, etc.

Dentro de este Grupo se establecen, en función de la responsabilidad y autonomía de las funciones desempeñadas, los siguientes niveles:

Nivel I: Integran este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones que requieren una especialización profesional determinada o experiencia y conocimientos adecuados, con un cierto grado de autonomía y responsabilidad el área específica de su actividad.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Oficial administrativo.

Además, cuando sea responsable de organizar y dirigir a personal asignado a su cargo, así como organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento, asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas, económicas, ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja. Con la realización de estas funciones, tendrá la categoría de Jefe administrativo.

Nivel II: Integra al resto de personal dedicado a labores administrativas, que aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, sigue un método de trabajo preciso y concreto, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas, aun cuando puedan exigir un mínimo grado de iniciativa. Dentro de este nivel, se incluye al personal que no pueda quedar incluido en el Nivel I.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Auxiliar administrativo y Recepcionista.

Grupo IV: Personal de servicios generales. Este Grupo profesional está integrado por quienes desempeñan funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: Integran este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones que requieren una especialización profesional determinada o experiencia y conocimientos adecuados, con un cierto grado de autonomía y responsabilidad en el área específica de su actividad.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de Oficial de Servicios.

Nivel II: Integran este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones que colaboran con los oficiales de cada uno de las categorías que se puedan precisar.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de Ayudante Especialista.

Nivel III: Integran este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones del aseo y limpieza de los locales del centro de trabajo.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Limpiadora.

Transposición e integración de categorías:

La transposición de categorías que se efectúa en el presente precepto se entiende, sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro, y que, por reunir las características descritas en cada Grupo, puedan pasar a formar parte de él.

A partir de la transposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional, por categorías profesionales.

Artículo 14. Movilidad funcional.

1.- La movilidad funcional dentro del Grupo profesional no tendrá más limitaciones que las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de determinadas tareas o funciones.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al Grupo profesional, solo será posible cumpliendo los requisitos establecidos en los arts. 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria del convenio tendrá, como función específica, el estudio y resolución de las discrepancias que pudieran surgir en la adscripción de

las antiguas categorías profesionales o de las nuevas profesiones a los nuevos grupos profesionales.

CAPÍTULO QUINTO. RETRIBUCIONES

Artículo 15. Retribución según tablas.

Las tablas económicas serán las que se expresan en el anexo del presente convenio. El pago de las nóminas mensuales se realizara antes del día 10 de cada mes.

Artículo 16. Complementos y pluses.

De puesto de trabajo de responsabilidad.

Los puestos que impliquen mayor responsabilidad o dedicación, denominados habitualmente de confianza, tendrán asignada una retribución específica.

En todos los supuestos de acceso a puestos de responsabilidad, la retribución mínima que percibirá el trabajador/a será la de su grupo profesional más un 10% del módulo correspondiente. No obstante, cuando el trabajador/a que sea adscrito a un puesto de responsabilidad tenga consolidada una retribución superior al citado mínimo, se entenderá incluido el mismo en el complemento funcional y no será, por tanto, obligatorio incrementarlo adicionalmente.

La percepción del complemento de puesto de responsabilidad depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas.

Los puestos de responsabilidad serán determinados en cada empresa. A título enunciativo y no limitativo, se especifican en el Grupo I, niveles I, II y III de los actualmente posibles, con carácter general.

Plus de sábado y domingo.

Plus de sábado tarde. Los trabajadores que acepten voluntariamente trabajar el sábado a partir de las 14.00 horas, además de todos los emolumentos a que tuvieren derecho, percibirán la cantidad de 60 euros por sábado tarde trabajado, en todos los niveles profesionales.

Plus de domingo y festivos. Los trabajadores que acepten voluntariamente trabajar el domingo o un festivo, además de todos los emolumentos a que tuvieren derecho, percibirán la cantidad de 120 euros por domingo o festivo trabajado, en todos los niveles profesionales.

Plus de nocturnidad.

Las horas nocturnas trabajadas, durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica, según el Anexo I, incrementada en un 25%, aplicando la siguiente fórmula:

Salario de tabla anual del convenio según categoría + 25%

Jornada anual

Horas extraordinarias.

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

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

En función del objetivo de empleo antes señalado, las partes firmantes del convenio consideran positivo señalar a sus representados la posibilidad de compensar, preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

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

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otras análogas, cuyas no realización

produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este convenio.

Las horas extraordinarias serán retribuidas, según el Anexo I, según la siguiente fórmula:

Salario de tabla anual del convenio según categoría + 75%

Jornada anual

Artículo 17. Compensación por incapacidad temporal y accidentes de trabajo.

En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas se comprometen a efectuar, a sus expensas, el pago de la diferencia económica entre las cantidades que, en cada caso, percibe el trabajador/a del seguro de enfermedad o accidentes, hasta el total de la media de los últimos 6 meses de base de cotización, en los siguientes casos:

- 1) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.
 - a) Del día 1 al 5 de la incapacidad temporal no se complementará.
 - b) Del día 6 al 15 de la incapacidad temporal, se complementará hasta un 60% la media de los últimos 6 meses de base de cotización.
 - c) Del día 16 al 20 de la incapacidad temporal, se complementará hasta un 80% la media de los últimos 6 meses de base de cotización.
 - d) Del día 20 al 90 de la incapacidad temporal, se complementará hasta un 100% la media de los últimos 6 meses de base de cotización.
 - e) Se complementará desde el primer día de la baja, al 100%, en las siguientes enfermedades diagnosticadas:
 1. Leucemia linfoblástica aguda.
 2. Leucemia aguda no linfoblástica.
 3. Linfoma no Hodgkin.
 4. Enfermedad de Hodgkin.

5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

- 2) En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, durante todo el tiempo que dure la misma, hasta un 100% la media de los últimos 6 meses de base de cotización.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirá dos pagas extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en el importe de salario base.

Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas del 1 al 15 de junio y del 1 al 15 de diciembre, respectivamente, y serán prorrateadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

CAPÍTULO SEXTO. TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 19. Jornada.**

La jornada de trabajo máxima será de 1.772 horas anuales. La jornada semanal será de 40 horas, de lunes a sábado, hasta las 14.00 horas del mismo.

Pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida. La jornada partida no podrá, en ningún caso, fraccionarse en más de dos períodos durante un mismo día. En caso de jornada continua se establece un descanso de 15 minutos de jornada, que se computará como trabajo efectivo.

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

Los días 24 y 31 de diciembre se deberá prestar jornada, siempre en el turno de mañana y con un máximo de 6 horas de trabajo efectivo.

Artículo 20. Permisos.

Las empresas concederán licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medien las siguientes causas por el tiempo que se indica:

- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a 6 si el hecho ocurre fuera de España, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta a más de 60 kilómetros del lugar de trabajo, o, ampliables a 6, si el hecho ocurre fuera de España, en casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

- Cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a. Podrá ampliarse a cinco días, cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador/a.

- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

- Un día por traslado de su domicilio habitual.

- El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera, así como citaciones oficiales, emitidas por el Organismo competente, para la adopción y acogimiento legal.

- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (art. 26.5 de la Ley 31/1995 de PRL).

En todos los casos incluidos en el presente artículo, el trabajador/a justificará su ausencia con posterioridad, aportando el correspondiente documento.

En caso de enfermedad, siempre se salvaguardará la intimidad del paciente.

- Lactancia: Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumular tantas horas como días de trabajo tenga hasta que su hijo tenga 9 meses y tomarlos de forma continuada a continuación del permiso de maternidad.

- Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia cuando el oportuno certificado del Registro Administrativo de Parejas de Hecho.

Artículo 21. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutarán obligatoriamente de un mes de descanso retribuido al año, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos fracciones de quince días, siempre que haya acuerdo entre las partes, no siendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Los trabajadores/as que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado.

En caso de que cualquier empresa cerrara en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, se computará como mes de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 22. Excedencias.

a) Excedencia voluntaria. El trabajador/a, con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo

trabajador/a, si ha transcurrido un año del final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de 5 días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo el trabajador/a no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

b) Excedencia por cuidado de hijos/as: Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, 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.

c) Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de una misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Tanto en las excedencias por cuidados de menores como en la de cuidado de familiares, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período de excedencia por cuidados de menores y cuidados de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del centro, especialmente, con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

La excedencia contemplada en los apartados b) y c) de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres.

Artículo 23. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 su edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 24. Permiso por asuntos personales.

El Trabajador/a con, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de un mes al año, siempre y cuando no sea coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, y no sea utilizado para la realización de otras actividades profesionales. Este permiso deberá solicitarse con una antelación de treinta días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad.

Este permiso se concederá una vez al año. No se concederán nuevas licencias hasta transcurrido un año del disfrute de la anterior. La empresa po-

drá cursar la baja en Seguridad Social mientras dure esta licencia.

Artículo 25. Protección de las víctimas de la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de las trabajadoras, a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CAPÍTULO SÉPTIMO. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

PLANES DE IGUALDAD

Artículo 26. Igualdad de sexos.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio, en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

Artículo 27. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de

oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 28. Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten, sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que, voluntaria y conjuntamente, le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de igualdad.

- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

CAPÍTULO OCTAVO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresario y del personal de plantilla.

2.- Se considera falta, toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales, según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas

por la Dirección de empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

A) Principio de legalidad y tipicidad: Exige, con carácter general, que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o Convenio Colectivo.

B) Principio *non bis in ídem*: Un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.

C) Principio de dignidad: No pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución, que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra carta magna.

D) Principio de proporcionalidad y equidad: Debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.

E) Principio de no discriminación: La facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

F) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme al procedimiento legalmente establecido.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquellas.

Artículo 30. Calificación.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en:

Leves.

Graves.

Muy graves.

La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá, notificación escrita y motivada al trabajador.

Artículo 31. Graduación de las faltas.

Faltas leves:

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, uno a tres días al mes.

La falta de comunicación, con la antelación previa debida, por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.

La falta de comunicación a la empresa, en un plazo de diez días, del cambio de domicilio.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

Faltas graves:

La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo, entre 4 y 9 ocasiones, en un plazo de 30 días y por un tiempo total de hasta 60 minutos.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días, en el plazo de un mes, o 3, en un plazo de dos meses.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente.

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuvieran autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.

La falta de aseo y limpieza personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que, de ello, no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones, durante seis meses, o en veinte, durante un año, debidamente advertido.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución, voluntaria y continuada, en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a las trabajadoras y trabajadores y a los usuarios.

El acoso sexual.

La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando, como tal, aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.

Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

Artículo 32. Sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.
- Despido.

Artículo 32 bis. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán, motivadamente y por escrito, a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones, por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 32 tris. Infracciones de las empresas.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente y, en concreto, según el RDL 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

CAPÍTULO NOVENO DEFENSA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 33. Salud y seguridad en el trabajo.

1.- Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las legislaciones sucesivas que la complementan y desarrollan, los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las empresas en la protección de los trabajadores/as a su servicio, frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad, en caso de riesgos graves e inminentes, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, las empresas deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el mar-

co de sus responsabilidades, las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, así como implantando e implementando la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, como viene recogido en los términos establecidos en los capítulos III, IV y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las sucesivas normas que la desarrollan y complementan.

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en esta materia, durante la jornada de trabajo o descontando el tiempo invertido en ella (art. 19 LPRL).

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario/a.

2.- Delegados/as de prevención:

Son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores/as en todo lo relacionado con la Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito de cada empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en los puestos de trabajo.

Los Delegados/as de prevención en cada empresa serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el art. 35.1 de la Ley 31/1995 de P.R.L.

En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado/a de prevención será el Delegado/a de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as, habrá un Delegado/a de prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de personal (art. 35).

Las competencias y facultades de los Delegados/as de prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente, del art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de cada empresa.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario/a en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) del número 2 del art. 36 de la LPRL.

Artículo 34. Vigilancia de la salud.

El empresario/a garantizará, a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado

de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo según lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

a) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se crea necesario por los servicios médicos competentes.

b) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo, o, tras la asignación de tareas específicas, con nuevos riesgos para la salud.

c) A los trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales riesgos profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores/as.

d) La empresa deberá facilitar a sus trabajadores los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Los trabajadores deberán utilizar los referidos equipos de protección individual siendo, asimismo, responsables de su cuidado.

e) En lo relativo a la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO DÉCIMO. FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Artículo 35. Formación.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido, en todo caso, cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo, en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo, conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

CAPÍTULO UNDÉCIMO. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 36. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha comisión se reunirá una vez cada cuatro meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La reunión será convocada por escrito, al menos, con tres días hábiles de antelación y deberá incluir, necesariamente, el orden del día.

La comisión paritaria estará formada por ocho personas, cuatro por la parte empresarial y cuatro por los sindicatos firmantes del presente convenio, repartidos proporcionalmente.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales y, la siguiente, entre los representantes de la asociación de Odontólogos de Guadalajara.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría de los vocales.

Se designa, a efectos de notificaciones y de reuniones de la comisión paritaria, el domicilio del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.

Artículo 38. Funciones de la comisión paritaria.

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Creación del Grupo de trabajo de estudio de la carrera y promoción profesional.
- d) Asunción de las funciones de la Comisión paritaria de igualdad.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento, a la comisión paritaria del convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar, en su conjunto, el plazo de quince días hábiles.

Artículo 39. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, en todos sus términos, al III ASAC-CLM (DOCM de 20 de marzo de 2014).

Artículo 40. Inaplicación del convenio.

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

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar, con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que corresponde a la comisión paritaria de los mismos, según lo dispuesto en el artículo 91.1 del ET.

Por otra parte, en caso de desacuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

Las empresas que acrediten que, el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el capítulo quinto del presente convenio o de las materias comprendidas en el artículo 82.3 del ET, les lleve inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien, quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal, al menos, en el porcentaje que determinen los miembros de la comisión paritaria.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas acrediten, ante la comisión paritaria de forma fehaciente, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo quinto, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar, a la comisión paritaria, cuanta documentación fuere requerida por esta, para conocer la situación económica real de las mismas, suspendiéndose el plazo de resolución de la comisión paritaria en tanto no se aporte por la empresa.

En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la comisión paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición, por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas, se establece un período máximo de cuatro meses para la resolución.

Los miembros de la comisión paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje, previstos en el al III ASAC-CLM (DOCM de 20 de marzo de 2014) y si, pasados dichos trámites, persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse

sobre la cuestión sometida, en el plazo máximo de 25 días, a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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

ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑO 2014

TABLAS SALARIALES 2014

		Salario base mes	Año	H/Extra	H/Noct.
Grupo I	Personal sanitario				
Nivel I	Titulado superior	1.583,10 €	22.163,40 €	21,89 €	15,63 €
Nivel II	Titulado medio	1.319,25 €	18.469,50 €	18,24 €	13,03 €
Nivel III	Higienista dental	1.055,39 €	14.775,46 €	14,59 €	10,42 €
Nivel IV	Aux. de enfermería	949,87 €	13.298,18 €	13,13 €	9,38 €
Nivel V	Ayudante 3.º año	770,44 €	10.786,16 €	10,65 €	7,61 €
	Ayudante 2.º año	744,05 €	10.416,70 €	10,29 €	7,35 €
	Ayudante 1.º año	717,68 €	10.047,52 €	9,92 €	7,09 €
Grupo II	Personal no sanitario				
Nivel I	Titulado superior	1.583,10 €	22.163,40 €	21,89 €	15,63 €
Nivel II	Titulado medio	1.319,25 €	18.469,50 €	18,24 €	13,03 €
Grupo III	Personal administrativo				
Nivel I	Jefe administrativo	1.432,33 €	20.052,62 €	19,80 €	14,15 €
Nivel I	Oficial administrativo	1.168,48 €	16.358,72 €	16,16 €	11,54 €
Nivel II	Aux. adtvo./repcionista	918,20 €	12.854,80 €	12,70 €	9,07 €
Grupo IV	Oficios varios				
Nivel I	Oficial	1.055,39 €	14.775,46 €	14,59 €	10,42 €
Nivel II	Ayudante especialista	918,20 €	12.854,80 €	12,70 €	9,07 €
Nivel III	Limpieza	844,32 €	11.820,48 €	11,67 €	8,34 €

326

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Fecha: 29 de enero de 2015

Asunto: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo del sector de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara

Expediente: 19/01/0065/2014

C.C.: 1900132512008

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de Operadores logísticos de la provincia de Guadalajara, con vigencia de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014, con código 1900132512008, que tuvo entrada el 7 de noviembre de 2014 en el Registro de Convenios y acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre

registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 6 de agosto); 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 los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

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

IV CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios de Logística de Guadalajara, por U.N.O. Organización Empresarial de Logística y Transporte y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En Guadalajara a 3 de noviembre del 2014.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo de los Operadores logísticos, entendiéndose por tales a las empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada a la planificación, organización, gestión, supervisión de actividades de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información.

Asimismo, será de aplicación a todas las empresas almaceneras-distribuidoras, y las de «Transitarios», definidas en los artículos 125 y 126 de la Ley 16/1987 de Ordenación de Transportes Terrestres, así como las empresas que la misma Ley denomina «Auxiliares y Complementarias del Transporte de Mercancías».

En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será de aplicación el principio de unidad de empresa.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas, incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección, y a excepción también de la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

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

Llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido normativo.

Artículo 5.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

El presente Convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible, quedando nulo en su totalidad si la autoridad competente en esta materia no lo aprobara íntegramente, o un órgano judicial declarase que algún aspecto del convenio no se ajustase a derecho.

Si tal circunstancia ocurre, la Comisión negociadora estará obligada a renegociarlo en su totalidad.

Artículo 6.- GARANTÍAS PERSONALES. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

a) Garantías personales.

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas pactadas, todo ello

sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y letra b) de este artículo.

b) *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente, concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes legales, los Comités de empresa o Delegados de personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el artículo 64.4 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 8.- PRINCIPIOS GENERALES.

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos en que legalmente se establezca.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección, los Comités de empresa o Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Recibir de la empresa copia básica de los nuevos contratos y ser informados de las renovaciones de los contratos existentes.

b) Ser informados de las subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

c) Ser informados en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa,

sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

Artículo 9.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Técnicos titulados, seis meses

Resto de trabajadores (excepto no cualificados), tres meses.

No cualificados, un mes.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 10.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector.

Con tal finalidad, promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las siguientes modalidades de contratación.

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; y por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido, las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos.

Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo.

b) EN PRÁCTICAS.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente relacionados como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pudiendo prorrogarse, por períodos de seis meses, todos aquellos contratos que no hayan alcanzado el plazo máximo de duración.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en la tabla salarial anexa, correspondiente al 60% durante el primer año y al 80% durante el segundo, de los salarios correspondientes a la categoría para cuya práctica ha sido contratado. La situación de Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos, de duración incierta aunque limitada en el tiempo, y en el se harán constar las siguientes circunstancias:

* El carácter de la contratación.

* La fecha de inicio del contrato.

* La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual.

d) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima será de 12 meses en un período de 18. Cuando se concierte por una duración inferior a doce meses, las partes podrán prorrogar el contrato por una sola vez, sin que la duración del contrato supere el plazo máximo establecido.

e) FIJOS DISCONTINUOS.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

f) A TIEMPO PARCIAL.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- LÍMITES A LA CONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Con el objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que presten servicios en la empresa, esta limitara, en cómputo anual, las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados, en los siguientes porcentajes:

Centro de trabajo de hasta 50 trabajadores/as: 35%

Centro de trabajo de más de 50 a 100 trabajadores/as: 30%.

Centro de trabajo de más de 100 trabajadores/as: 25%.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

No computarán, a estos efectos, aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones, durante un periodo de veinticuatro meses, para operaciones que empleen más de 100 trabajadores, y de doce meses, para operaciones que empleen menos de 100 trabajadores.

La Comisión paritaria se reunirá con el propósito de que, el primer año a partir de la publicación del Convenio colectivo, se puedan regular los límites de la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal en el sector.

Artículo 12.- CESES.

a) FINIQUITOS:

Sin merma de las obligaciones empresariales, que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del ET, el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora, acompañando una propuesta de finiquito.

b) BAJAS VOLUNTARIAS:

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso, si la relación laboral hubiese sido superior a un año. Si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, el plazo de preaviso será de 8 días.

El trabajador tendrá derecho a conocer por escrito su liquidación en la fecha en que cause baja, si bien, el cobro de la misma se producirá, como máximo, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, perderá los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

c) POR FINALIZACIÓN DEL TIEMPO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO:

Si el motivo del cese tuviese por causa la no renovación del contrato por parte del empresario, este lo comunicará al trabajador con una antelación de 15 días, si el contrato ha tenido una duración superior a un año, o de 8 días, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, el empresario abonará los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

d) INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO.

Los trabajadores relacionados con la empresa mediante contrato temporal, incluidos los de formación, obra o servicio, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente, percibirán la indemnización establecida legalmente.

e) JUBILACIÓN PARCIAL.

Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en la legislación sobre jubilación parcial.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por la legislación de la Seguridad Social, debiendo únicamente pactar con las condiciones de esa jubilación parcial.

En el supuesto de que el trabajador opte por acceder a la jubilación parcial en un porcentaje igual al ochenta y cinco por ciento de la jornada anual, si dicho trabajador tuviese más de sesenta y dos años de edad, tendrá derecho a un permiso retribuido igual a ese quince por ciento de jornada en que debería prestar servicios en la empresa, hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

Artículo 13.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La Comisión mixta paritaria adecuará, durante la vigencia del convenio, la clasificación profesional al Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, o norma que lo sustituya.

Artículo 14.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores. Las partes firmantes se comprometen a potenciar la formación y cualificación de los trabajadores en el ámbito de este convenio, para lo cual, se tendrá en cuenta el desarrollo normativo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la asistencia a exámenes.

Artículo 15.- ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

Si un trabajador quedara afectado por una discapacidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o por otra causa, se adaptará el puesto de trabajo a las capacidades de la persona o se le reubicará a un nuevo puesto, con arreglo a sus condiciones físicas y aptitudes profesionales, siempre que las circunstancias productivas y las habilidades y conocimientos del trabajador lo permitan.

Artículo 16.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La promoción, dentro de cada Grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, informando a la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 17.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su nivel profesional.

1. DE GRUPO SUPERIOR, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. DE INFERIOR GRUPO, se estará a lo dispuesto en los artículos 39.2 y 39.3 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los puestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

Artículo 18.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos.

Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él

convivan, y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos que tal transporte origine, y, además, pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador, no tendrá este derecho a compensación alguna, y, si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

CAPÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19.- JORNADA.

Se establece una jornada laboral de 1.800 horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de cuarenta horas.

Artículo 20.- VACACIONES.

Se establecerá, con carácter general para todos los trabajadores afectados por este convenio, un calendario de vacaciones con 2 meses de antelación al período de disfrute de las mismas. Se podrán disfrutar en uno o dos períodos, salvo pacto en contrario, estando comprendido uno de los períodos, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por acuerdo entre las partes, podrán disfrutarse períodos distintos a los fijados anteriormente.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso ni en víspera.

El período de disfrute de vacaciones que haya sido fijado en el correspondiente calendario de vacaciones, será modificado en el supuesto de que, antes del período previsto para disfrute de las mismas, el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve hospitalización y mientras dure la misma, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del ET. Obtenida el alta médica, la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los 30 días naturales.

Artículo 21.- TRABAJO EN FESTIVOS.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán, en los respectivos calendarios laborales de cada Centro de trabajo, los días festivos locales o autonómicos en que se deberá disfrutar.

Artículo 22.- PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, previo aviso y con justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Dos días laborales en casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo o certificada por Institución Sanitaria, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, contados desde el lugar del centro de trabajo, el plazo será de cuatro días naturales. Si el desplazamiento es superior a 150 km en recorrido de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

b) Tres días laborales por nacimiento de hijos.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, contados desde el lugar del centro de trabajo, el plazo será de cuatro días naturales. Si el desplazamiento es superior a 150 km en recorrido de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

c) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones, previo acuerdo con la empresa.

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

e) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, debidamente documentada por el médico mediante justificante en que se acredite la hora de asistencia, cuando dicha asistencia coincida con el horario de trabajo.

f) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

g) Los trabajadores afectados por este convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación, durante un tiempo máximo de doscientas horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa, y siempre que exista acuerdo con la empresa.

h) Los trabajadores podrán hacer uso del permiso de lactancia en dos opciones:

a) Hacer uso de dicho permiso en los términos establecidos en la legislación general o

b) Acumular dicho permiso, en un único período de 15 días laborables a disfrutar por la mujer trabajadora, inmediatamente después de finalizar el período de ausencia por maternidad. Esta opción podrá ser disfrutada indistintamente por el trabajador o la trabajadora, previo aporte del certificado administrativo que establezca que el padre o madre no hacen uso de dicho permiso.

i) Reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años, con discapacidad física, psíquica o sensorial, y para el cuidado directo de un

familiar necesitado de cuidados especiales. Será de aplicación lo establecido en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto del Trabajador en los demás supuestos contemplados.

j) Durante el 2014, tres días retribuidos al año para asuntos propios sin justificar, en todos los casos solicitándolo con, al menos, noventa y seis horas de antelación, salvo acuerdo con la empresa, y que será obligatorio de conceder, salvo que coincidan en la petición del mismo día y en el mismo turno de trabajo más del 10 por ciento del personal perteneciente a una misma categoría de cada departamento o sección. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo causas de fuerza mayor acreditada.

Los trabajadores podrán disfrutar de los días para asuntos propios por jornadas completas o por fracciones de cuatro horas, para cuidado o acompañamiento de ascendiente o descendientes a consulta médica, debiendo respetarse, en todo caso, el sistema de solicitud y concesión previsto en el párrafo anterior.

Para aquellas empresas que su jornada de trabajo fuera inferior a la establecida en este convenio, el número de días retribuidos al año para asuntos propios sin justificar será de dos y de una bolsa de ocho horas, para atender cuidados familiares en el año 2014 con justificación.

k) Conceder como permiso retribuido las situaciones previstas en el artículo 37.3 f) del ET.

2.- EXCEDENCIAS.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

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

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

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados a) y b), se podrá ampliar el periodo máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la empresa. Los periodos pactados que excedan de los reconocidos en los apartados a) y b) no

darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.

En todo caso, deberá respetarse lo previsto en el último párrafo del artículo 46.3 del ET.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de un cargo público, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, durarán hasta el momento del cese en el cargo público, o hasta el momento en que finalice el ejercicio del cargo representativo, teniendo el trabajador derecho a ocupar la plaza que dejó en el momento de iniciar dichas excedencias. Su reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia.

Artículo 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada establecida en los calendarios laborales. Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

1.- Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

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

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinan el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Se compensarán con tiempo de descanso o retribución, en ambos casos, por un valor de 1,25 del importe de la hora ordinaria.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones que, con carácter de más beneficiosas, rijan en la actualidad en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio.

Por las empresas, se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 24.- DEFINICIÓN.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 25.- ESTRUCTURA SALARIAL.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base y los complementos.

Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y plus de transporte.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- A. Personales = Antigüedad.
- B. Por calidad o cantidad de trabajo.
- C. Plus de nocturnidad.
- D. Plus puesto de trabajo.
- E. Otros.

Complementos extrasalariales.

- A. Plus de transporte.

Artículo 26.- SALARIO BASE.

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel, según se especifica en las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 27.- PLUS CONVENIO.

Será el establecido en las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 28.- PLUS TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte cotizable a la Seguridad Social, en la cuantía regulada por la legis-

lación y cuyo importe es la que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 29.- COMPLEMENTOS PERSONALES. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 5% y cinco quinquenios al 10%, de la cuantía que después se expresa.

Su devengo será desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, para todas las Empresas afectadas en el presente convenio, será el último salario base convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento sino también para los ya perfeccionados.

No obstante esto, aquellos trabajadores que ya perciban, con anterioridad a la entrada en vigor de la firma de este convenio, el complemento de antigüedad aplicando como módulo de cálculo el salario base, en lugar del salario base convenio, lo seguirán manteniendo, sin perjuicio de la aplicación de la compensación y absorción que de acuerdo con el artículo 6 de este convenio pudiera tener el salario base.

Artículo 30.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

PLUS DE NOCTURNIDAD.

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad del veinticinco por ciento (25%) del salario base convenio, correspondiente a cada hora efectivamente trabajada dentro de dicho período.

DIETAS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán, como mínimo, en concepto de dieta completa durante toda la vigencia del presente convenio, las siguientes cantidades

AÑO 2014.

Nacional: 31,43 euros.

Internacional: 44,34 euros.

Todo lo que supere las cantidades antes mencionadas, y previa justificación, será abonado por la empresa a los trabajadores.

Artículo 31.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a tres pagas ex-

traordinarias de treinta días cada una, a razón de salario base más antigüedad, haciéndose efectivas de la siguiente forma:

- Paga de beneficios: 15 de marzo.
- Paga extraordinaria de julio: 15 de julio.
- Paga extra de Navidad: 22 de diciembre.

El periodo de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

En el supuesto en que exista acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, o sus representantes de los trabajadores si los hubiera, podrán prorratearse las tres pagas extraordinarias en las doce mensualidades del salario. Una vez adoptado el sistema de prorrateo, solo podrá modificarse por acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, o sus representantes de los trabajadores si los hubiera.

Artículo 32.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa auto aseguradora, el trabajador perciba:

En la primera baja, hasta el 100 por cien de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja.

En la segunda baja, hasta el 80 por cien de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de la baja y hasta el 100 por cien, a partir del octavo día.

En la tercera baja, hasta el 80 por cien de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día hasta el día catorce y hasta el 100 por cien, a partir del día quince.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento a la prestación de IT alcanzará hasta el 100 por cien de la base de cotización, desde el primer día de la baja.

Artículo 33.- OTRAS PERCEPCIONES.

a) SEGURO DE ACCIDENTES.

Los trabajadores o sus derechohabientes tendrán derecho a una indemnización, a tanto alzado, en el supuesto de muerte por accidente de trabajo de:

El año 2014, de 19.971,84 euros.

En el supuesto de que se le declare afecto de una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo de:

El año 2014, de 29.953,57 euros.

Dicho derecho se reconoce para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad), se haya iniciado a los 30 días siguientes de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) FALLECIMIENTO.

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual, por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado del cadáver, hasta el lugar de su residencia habitual.

Artículo 34.- FORMAS DE PAGO.

A. PAGO DE HABERES.

El pago de haberes será abonado en el domicilio de la empresa el último día hábil del mes o, en su defecto, en los cinco primeros días del mes siguiente, bien en metálico, talón bancario o transferencia bancaria.

B. ATRASOS CONVENIO.

Los atrasos deberán ser abonados por las empresas en el mes siguiente, a partir de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara. Los efectos de dichos atrasos serán a partir del 1 de noviembre del 2014.

Artículo 35.- SEGUIMIENTO DE LA SINIESTRALIDAD.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria, con la finalidad de hacer un seguimiento sobre la accidentabilidad acaecida en las empresas.

Artículo 36.- PLANES DE IGUALDAD.

Las empresas de más de 250 trabajadores llevarán a cabo la negociación de planes de igualdad y planes de conciliación con los representantes sindicales de las mismas, en aplicación del deber de negociación previsto en la Ley de Igualdad.

Artículo 37.- SUBROGACIÓN.

El acuerdo que al respecto pudiera adoptarse en el II acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística será objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo por lo que la Comisión Paritaria del mismo dispondrá su inclusión en este Convenio.

CAPÍTULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.-

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera o norma que lo sustituya, y demás leyes vigentes.

CAPÍTULO VIII SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 39.- PRINCIPIOS GENERALES.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios y Trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión mixta determine.

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

Se estará a lo establecido en el capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

ROPA DE TRABAJO.

Todo el personal afectado por este convenio al ingreso en la empresa, serán provistos de dos equipos en las fechas adecuadas.

1 de verano, con las prendas adecuadas.

1 de invierno, con las prendas adecuadas.

Todas las prendas del uniforme se renovarán cada año. El personal de movimiento, además de las prendas a que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo, serán provistos de ropa de abrigo cada 2 temporadas.

Las empresas que, por índole de su trabajo, hayan de efectuarlo en medios húmedos, facilitarán a su personal calzado adecuado, así como ropa impermeable para los que trabajen en lugares donde existan filtraciones. La duración de estas prendas será de seis meses.

La calidad de los géneros deberá ser tal que, con uso normal de las prendas durante el plazo de vida que se establece, no sufran grave deterioro.

Al personal que trabaje en la carga de baterías, se le proveerá de trajes antiácido, así como botas de caucho.

A los engrasadores y lavacoche, se les proveerá de tres monos cada año y un calzado adecuado que les aisle.

Al personal de talleres, se le proveerá igualmente de tres monos cada año y de calzado adecuado con refuerzo.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie, se le proveerá de la indumentaria adecuada.

Si cualquiera de las prendas e indumentarias fuera insuficiente por deterioro de las mismas, la empresa renovaría cualquiera de estas.

Al personal de administración se le dotará de prendas prácticas.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Los reconocimientos médicos solo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo y solo se realizarán al objeto de seguir la evolución de la salud del trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo, tanto para detectar los daños sufridos como para tomar las medidas preventivas oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores/as serán voluntarios.

En lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

CAPÍTULO IX DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 40.- DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

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

Artículo 41.- DE LOS SINDICATOS.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, ba-

sadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

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

Artículo 42.- DE LA ACCIÓN SINDICAL.

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

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

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio colectivo, las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

Artículo 43.- DE LOS CARGOS SINDICALES.

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

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

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

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

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

Artículo 44.- DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

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

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada Sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

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

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

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del

Comité de empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

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

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

Artículo 45.- COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.

1.- COMPETENCIAS.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa o Delegados de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

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

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado, total o parcial, de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional.

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, un supuesto de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus conse-

cuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

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

F) Los miembros del Comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

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

2.- GARANTÍAS.

a) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de empresa, o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Los términos de la acumulación deberán ser comunicados por los sindicatos provinciales a las empresas.

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

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

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 46.- CUOTA SINDICAL.

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

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

Artículo 47.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se produjeran actos que dieran en calificarse de antisindicales, estas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a

través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 48.- DE LA MUJER TRABAJADORA.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su maternidad no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta, para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Sera de aplicación en esta materia, todo lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 49.- DE LOS DISCAPACITADOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes para tales contrataciones.

CAPÍTULO X VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 50.- COMISIÓN PARITARIA.

A) DEFINICIÓN:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN:

La Comisión paritaria estará integrada por 4 representantes de centrales sindicales firmantes del presente Convenio colectivo y 4 representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo, quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

C) FUNCIONES

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del convenio.

b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Emitir «Informe o dictamen no vinculante» para la parte que lo solicite, de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio colectivo.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

f) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente Convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) SEDE DE LA COMISIÓN.

El domicilio de la Comisión paritaria se fija indistintamente en la sede de CEOE-CEPYME Guadalajara o, en la sede de U.N.O. en Madrid, o en la sede de CC.OO. en Guadalajara, y en la sede de U.G.T. en Guadalajara.

E) PROCEDIMIENTO.

La Comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que consten lugar, día y hora de la reunión y el Orden del día.

Transcurrido el plazo previsto, las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

Artículo 51.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse, de forma total y sin acondicionamiento alguno, al sistema de Me-

diación previsto en el III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo acuerdan su sometimiento y subordinación a cuantas disposiciones pudieran producirse como consecuencia de acuerdos sectoriales de ámbito superior al presente, atendiendo a los siguientes criterios:

A. Principio de jerarquía.- La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en el de ámbito superior, respetándose las condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

B. Principio de complementariedad.- Se reconoce el principio de complementariedad del presente convenio respecto a los convenios de ámbito superior. La adecuación de las disposiciones del presente convenio a las establecidas en ámbitos superiores se llevarán a cabo por los trámites previstos en el Capítulo X del presente convenio.

C. En todo lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, o norma que lo sustituya, y demás legislación vigente.

D. Las referencias hechas al género masculino, se utilizan según nuestra lengua española, como género integrador de carácter neutro, y, que de manera consuetudinaria, incluyen también la aceptación femenina.

TABLAS SALARIALES AÑO 2013 (desde 1/11/2013)

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS/ CONV.	PLUS/ TRANS.	RETR. CONVENIO	RETRIB. ANUAL
JEFE DE SERVICIO	903,39	365,80	145,51	1.414,70	19.686,57
ENCARGADO ALMACÉN	903,39	365,80	145,51	1.414,70	19.686,57
INSPECTOR PRINCIPAL	903,39	293,59	145,51	1.342,49	18.820,05
CAPATAZ	903,39	225,25	145,51	1.274,15	17.999,97
JEFE ADMINISTRACIÓN	903,39	225,25	145,51	1.274,15	17.999,97
OFICIAL 1. ^a ADMINISTRACIÓN	903,39	195,35	145,51	1.244,25	17.641,17
OFICIAL 2. ^a ADMINISTRACIÓN	903,39	187,24	145,51	1.236,14	17.543,85
AUXILIAR	903,39	148,17	145,51	1.197,07	17.075,01
CONduc., MECÁNICO, JEFE TALLER	903,39	193,76	145,51	1.242,66	17.622,09
JEFE ALMACÉN	903,39	191,00	145,51	1.239,90	17.588,97
VIGILANTE	903,39	150,38	145,51	1.199,28	17.101,53
CONduc. 1. ^a , OFICIAL TALLER 1. ^a	903,39	193,76	145,51	1.242,66	17.622,09
CONduc. 2. ^a , OFICIAL TALLER 2. ^a	903,39	175,21	145,51	1.224,11	17.399,49
AYUDANTE	903,39	159,16	145,51	1.208,06	17.206,89
MOZO ESPECIALISTA	903,39	159,16	145,51	1.208,06	17.206,89
MOZO ORDINARIO	903,39	146,62	145,51	1.195,52	17.056,41
LIMPIADOR	903,39	146,62	145,51	1.195,52	17.056,41
ENGRADADOR LAVADOR.	903,39	164,89	145,51	1.213,79	17.275,65
REPARTIDOR MERCANCÍAS	903,39	146,62	145,51	1.195,52	17.056,41
DIETAS					
DIETAS NACIONAL		31,24			
DIETAS INTERNACIONAL		44,08			
S. ACCIDENTES MUERTE		19.852,72			
S. ACCIDENTES INVALIDEZ		29.774,92			

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 (desde 1/11/2014)

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS/ CONV.	PLUS/ TRANS.	RETR. CONVENIO	RETRIB. ANUAL
JEFE DE SERVICIO	908,81	367,99	146,38	1.423,18	19.804,59
ENCARGADO ALMACÉN	908,81	367,99	146,38	1.423,18	19.804,59
INSPECTOR PRINCIPAL	908,81	295,35	146,38	1.350,54	18.932,91
CAPATAZ	908,81	226,6	146,38	1.281,79	18.107,91
JEFE ADMINISTRACIÓN	908,81	226,6	146,38	1.281,79	18.107,91
OFICIAL 1.ª ADMINISTRACIÓN	908,81	196,52	146,38	1.251,71	17.746,95
OFICIAL 2.ª ADMINISTRACIÓN	908,81	188,36	146,38	1.243,55	17.649,03
AUXILIAR	908,81	149,06	146,38	1.204,25	17.177,43
CONduc., MECÁNICO, JEFE TALLER	908,81	194,92	146,38	1.250,11	17.727,75
JEFE ALMACÉN	908,81	192,15	146,38	1.247,34	17.694,51
VIGILANTE	908,81	151,28	146,38	1.206,47	17.204,07
CONduc. 1.ª, OFICIAL TALLER 1.ª	908,81	194,92	146,38	1.250,11	17.727,75
CONduc. 2.ª, OFICIAL TALLER 2.ª	908,81	176,26	146,38	1.231,45	17.503,83
AYUDANTE	908,81	160,11	146,38	1.215,30	17.310,03
MOZO ESPECIALISTA	908,81	160,11	146,38	1.215,30	17.310,03
MOZO ORDINARIO	908,81	147,5	146,38	1.202,69	17.158,71
LIMPIADOR	908,81	147,5	146,38	1.202,69	17.158,71
ENGRADADOR LAVADOR.	908,81	165,88	146,38	1.221,07	17.379,27
REPARTIDOR MERCANCÍAS	908,81	147,5	146,38	1.202,69	17.158,71
DIETAS					
DIETAS NACIONAL		31,43			
DIETAS INTERNACIONAL		44,34			
S. ACCIDENTES MUERTE		19.971,84			
S. ACCIDENTES INVALIDEZ		29.953,57			

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Urbanismo e Infraestructura

EDICTO

En cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación, se hace público que La Villa de la Luz Aluminios Alcarreños, S.L.U, representada por D. Sergio Villaverde de Francisco, ha solicitado licencia de instalación para el ejercicio de la actividad de «Cerrajería de aluminio», en la Carretera de Fontanar, n.º 29, de Guadalajara.

Quienes pudieran resultar afectados, de algún modo, por la mencionada actividad que se pretende instalar, pueden formular las observaciones pertinentes en el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de la Provincia», encontrándose el expediente, a efectos de su consulta, en

317

el Departamento de Aperturas (2.º Nivel del edificio de oficinas situado en Plaza Mayor).

Guadalajara, 26 de enero de 2015.– El Alcalde, Antonio Román Jasanada.

304

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Illana

ANUNCIO

Aprobado definitivamente el expediente de transferencias de créditos núm. 1/2014, que modifica el presupuesto municipal para 2014, cuya aprobación inicial fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 5, de fecha 12/01/2015 y tablón de anuncios del Ayuntamiento, se hace público, de acuerdo con lo establecido en el art. 179.4, en relación con el 169.3 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, en los términos que constan a continuación:

Partidas de gastos que se minoran (transferencias negativas)

Partida presupuestaria	Denominación	Crédito anterior	Baja de crédito
16.463	Mancomunidades	115.000,00	20.000,00
16.467	Consortios	37.429.85	16.000,00
16.6002	Saneamiento	21.226.00	21.000.00
16.62301	Alumbrado	1.175,00	1.000,00
23.463	Servicios promoción social: Mancomunidades	2.700.00	2.000,00
23.76101	Servicios promoción social: Planes provinciales	2.659,00	2.000,00
34.22799	Otros trabajos profesionales	21.000,00	10.000,00
45.60001	Vivienda mayores	34.000,00	12.000.00
92.22001	Publicaciones	1.300,00	1.000,00
92.22604	Gastos jurídicos	6.780,00	3.000,00
92.22706	Gastos técnicos	7.000.00	4.000,00
TOTAL BAJAS CRÉDITO			92.000,00

Partidas de gastos que se incrementan (transferencias positivas)

Partida presupuestaria	Denominación	Crédito anterior	Alta de crédito
13.22199	Otros suministros	4.100.00	6.000.00
13.22799	Otros trabajos profesionales	10.000.00	7.000.00
15.62202	Pavimentación	19.649.00	26.000.00
33.22200	Educación: Gastos telefónicos	1.300.00	6.000.00
33.22609	Educación y cultura: Fiestas	54.425.17	6.000.00
45.609	Infraestructuras	6.318.00	24.000.00
92.22100	Servicios de carácter general: Electricidad	5.200.00	5.000.00
92.22699	Otros gastos diversos	8.000.00	6.000.00
92.22799	Otros gastos profesionales	7.000.00	6.000.00
TOTAL ALTAS CRÉDITO			92.000.00

Contra el presente acuerdo podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOP, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de conformidad con el art. 171.1 del Texto Refundido de la Ley de las Haciendas Locales, en relación con el art. 10.1.b) de la Ley 29/1988, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Illana a 29 de enero de 2015.– El Alcalde, Francisco Javier Pérez del Saz.

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:

308

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Irueste

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento para el 2015, y comprensivo aquel

ESTADO DE GASTOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS

A.1. OPERACIONES CORRIENTES

CAPÍTULO 1:	Gastos de personal:	14.222,18 €
CAPÍTULO 2:	Gastos corrientes en bienes y servicios:	48.880,00 €
CAPÍTULO 3:	Gastos financieros:	100,00 €
CAPÍTULO 4:	Transferencias corrientes:	6.900,00 €

A.2. OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO 6:	Inversiones reales:	
CAPÍTULO 7:	Transferencias de capital:	

B) OPERACIONES FINANCIERAS

CAPÍTULO 8:	Activos financieros:	
CAPÍTULO 9:	Pasivos financieros:	
TOTAL:		70.102,18 €

ESTADO DE INGRESOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS

A.1. OPERACIONES CORRIENTES

CAPÍTULO 1:	Impuestos directos:	28.800,00 €
CAPÍTULO 2:	Impuestos indirectos:	1.000,00 €
CAPÍTULO 3:	Tasas, precios públicos y otros ingresos:	13.154,00 €
CAPÍTULO 4:	Transferencias corrientes:	13.200,00 €
CAPÍTULO 5:	Ingresos patrimoniales:	1.600,00 €

A.2. OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO 6:	Enajenación de inversiones reales:	
CAPÍTULO 7:	Transferencias de capital:	12.589,21 €

B) OPERACIONES FINANCIERAS

CAPÍTULO 8:	Activos financieros:	
CAPÍTULO 9:	Pasivos financieros:	
TOTAL:		70.343,21 €

PLANTILLA DE PERSONAL

A) Personal funcionario: Secretario-Interventor-grupo A.

B) Personal laboral temporal: Operario servicios múltiples.

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de 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 Irueste a 28 de enero de 2015.– El Alcalde, Mariano Monge Villalvilla.

305

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Irueste****BANDO****Asunto: Elección de Juez de Paz, titular y sustituto**

D. Mariano Monge Villalvilla, Alcalde del Ayuntamiento de Irueste

HAGO SABER:

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, comunicando el acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Irueste a 28 de enero de 2015.– El Alcalde, Mariano Monge Villalvilla.

PARCELA

Polígono 1, parcela 1

Polígono 2, parcela 259

SUPERFICIE

33 ha, 48 a, 20 ca

31 ha, 06 a, 38 ca

TIPO DE LICITACIÓN

837,05 €

776,59 €

306

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Salmerón****ANUNCIO**

Aprobado inicialmente en sesión Extraordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 26 de enero de 2015, el Presupuesto general, Bases de ejecución y la Plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2015, con arreglo a lo previsto en 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 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 Salmerón a 28 de enero de 2015.– La Alcaldesa, María Teresa Balcones Orcero.

310

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Hiendelaencina**

De conformidad con la Resolución del Alcalde de fecha 20 de enero de 2015, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, atendiendo a la oferta económicamente más ventajosa, único criterio de adjudicación, al mejor precio, para el arrendamiento de fincas rústicas de propiedad municipal, calificadas como bien patrimonial, para destinarlas a uso agrícola, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora:

- a) *Organismo:* Ayuntamiento de Hiendelaencina.
- b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría.

2. Objeto del contrato y tipo de licitación:

- a) *Descripción del objeto y tipo de licitación:* El arrendamiento de fincas rústicas para destino agrícola que a continuación se reseñan:

b) *Duración del contrato*: Cuatro años, improrrogables.

3. Tramitación y procedimiento:

a) *Tramitación*: Ordinaria.

b) *Procedimiento*: Abierto.

4. Obtención de documentación e información:

a) *Entidad*: Ayuntamiento de Hiendelaencina.

b) *Domicilio*: Plaza Dr. Nicolás Martín Virseda, n.º 1.

c) *Localidad y código postal*: Hiendelaencina 19242.

d) *Teléfono*: 949 89004.

e) *Fax*: 949 899081.

f) *Correo electrónico*: hiendelaencina@local.jccm.es.

5. Criterios de valoración de las ofertas.

Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa se atenderá exclusivamente al mejor precio de las proposiciones presentadas.

6. Presentación de las ofertas:

a) *Fecha límite de presentación*: Dentro del plazo de quince días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOP.

b) *Documentación a presentar*: La establecida en la cláusula séptima del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

c) *Lugar de presentación*: Ayuntamiento de Hiendelaencina. Dependencia de Secretaría.

7. Apertura de las ofertas:

a) *Entidad*: Ayuntamiento de Hiendelaencina.

b) *Fecha*: Primer jueves hábil tras la finalización del plazo de presentación de las proposiciones.

c) *Hora*: 10:00 horas.

En Hiendelaencina a 22 de enero de 2015.– El Alcalde, Mariano Escribano Gismera.

319

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Valdeavellano

ANUNCIO

Mediante Decreto de la Alcaldía de fecha 17 de diciembre de 2014, se ha resuelto la adhesión del Ayuntamiento de Valdeavellano al punto general de entrada de facturas electrónicas de la Administración General del Estado, de acuerdo con lo previsto en la

Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de Impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público y, en particular, en su disposición adicional quinta. Lo cual se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley citada.

Valdeavellano, 21 de enero de 2015.– El Alcalde, Francisco Campos Calvo.

320

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Mohernando

ANUNCIO

Aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 29 de enero de 2015, el Presupuesto general y la Plantilla de personal para el ejercicio económico de 2015.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, el expediente queda de manifiesto al público en la Secretaría-Intervención de esta Entidad durante el plazo de quince días hábiles, a fin de que los interesados que se señalan en el artículo 170 de dicha Ley, puedan presentar las reclamaciones que consideren oportunas, por los motivos que se indican en el punto 2º del citado último artículo, ante el Pleno del Ayuntamiento.

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

Mohernando a 29 de enero de 2015.– El Alcalde, Sebastián H. Timón Hontiveros.

323

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Iniéstola

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 23 de enero de 2015, el Presupuesto general, Bases de ejecución y la Plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2015, con arreglo a lo previsto en 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 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 Iniestola a 28 de enero de 2015.— La Alcaldesa, Estrella Gil González.

324

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Iniestola

BANDO DE LA ALCALDÍA

Asunto: Elección de Juez de Paz, titular y sustituto.

Dña. Estrella Gil González, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Iniestola, hago saber:

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto de este municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los artículos 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles, para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, comunicando el acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Iniestola a 28 de enero de 2015.— La Alcaldesa, Estrella Gil González.

534

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de El Casar

ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía de fecha 6 de febrero de 2015, se adjudicó el contrato de obras consistentes en «Renovación Red Alcantarillado de la calle

Alcaldes de la Villa, 2.ª Fase de El Casar», lo que se publica a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

1. Entidad adjudicadora: Ayuntamiento de El Casar.

2. Objeto del contrato: «Renovación Red Alcantarillado de la calle Alcaldes de la Villa, 2.ª Fase de El Casar».

3. Procedimiento: Procedimiento abierto.

4. Presupuesto base de licitación. Importe 157.299,24 €/año, que se detalla: 129.999,37 € de base más 27.999,87 € de IVA, a la baja.

5. Adjudicación:

a) *Fecha:* 6 de febrero de 2015.

b) *Contratista:* FERSAN, EXCAVACIONES Y OBRAS, S.L.

c) *Importe de adjudicación.* Importe neto 102.650 € más 21.556,50 € de IVA. Importe total: 124.206,50 €.

En El Casar a 9 de febrero de 2015.— El Alcalde, Pablo Sanz Pérez.

535

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Azuqueca de Henares

ANUNCIO DE LICITACIÓN

De conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de fecha de 12 de febrero de 2015, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de la licitación para la contratación de las obras de Pavimentación de Aceras en la Avenida del Sur y en la Avenida de Miralcampo, cuyo contenido es el siguiente:

1. Entidad adjudicadora.

a) *Organismo:* Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares.

b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría General.

2. Objeto de contrato:

a) *Descripción del objeto:* Obras de pavimentación de aceras en la Avenida del Sur y en la Avenida de Miralcampo.

b) *Lugar de ejecución:* Azuqueca de Henares (Guadalajara).

c) *Plazo de ejecución:* Dos meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) *Tramitación:* Ordinaria.
- b) *Procedimiento:* Abierto.
- c) *Forma:* Oferta económica más ventajosa, único criterio de adjudicación, precio más bajo.

4. Presupuesto base de licitación:

181.793,65 euros (ciento ochenta mil setecientos noventa y tres euros con sesenta y cinco céntimos) IVA incluido, importe desglosado en 150.242,69 euros (ciento cincuenta mil doscientos cuarenta y dos euros con sesenta y nueve céntimos) más 31.550,96 euros de IVA (treinta y un mil quinientos cincuenta euros con noventa y seis céntimos).

5. Obtención de la documentación e información.

- a) *Entidad:* Ayuntamiento de Azuqueca de Henares. Negociado de contratación, de 08:00 a 15:00 horas.
- b) *Domicilio:* Plaza de la Constitución, s/n.
- c) *Localidad y código postal:* Azuqueca de Henares. 19200.
- d) *Teléfono:* 949 34 80 32.
- e) *Fax:* 949 88 38 54.
- f) *Correo electrónico:* contratacion@azuqueca.net.
- g) *Fecha límite de obtención de documentación:* El día anterior a finalizar el plazo de presentación de proposiciones.

6. Presentación de las ofertas:

- a) *Fecha límite de presentación:* Finalizará a los veintiséis días naturales contados desde el siguiente al de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Si el último día fuera sábado, domingo o festivo se entenderá prorrogado aquel al primer día hábil siguiente.
- b) *Documentación a presentar:* La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- c) *Lugar de la presentación:*
 - 1. *Entidad:* Servicio de Atención a la Ciudadanía del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares, en horario ininterrumpido de 08:00 a 18:30 horas de lunes a jueves, y los viernes de 08:00 a 14:30 horas.
 - 2. *Domicilio:* Plaza de la Constitución, s/n.

3. *Localidad y código postal:* Azuqueca de Henares, 19200.

d) *Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta:* 3 meses.

e) No se admiten variantes.

7. Apertura de las ofertas:

- 1. *Entidad:* Mesa de Contratación.
- 2. *Domicilio:* Plaza de la Constitución, s/n.
- 3. *Localidad:* Azuqueca de Henares.
- 4. *Fecha:* Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil del contratante del Ayuntamiento.

8. Bastanteo de poderes:

Hasta el día anterior a la finalización del plazo de presentación de proposiciones en la Secretaría General del Ayuntamiento.

9. **Gastos de anuncios:** A cargo del adjudicatario (hasta 300 euros).

10. **Portal informático o página web donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los Pliegos:** www.azuqueca.es (perfil de contratante).

En Azuqueca de Henares a 12 de febrero de 2015.— El 2.º Teniente de Alcalde, José Luis Blanco Moreno.

536

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Valdarachas

EDICTO

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto general y Plantilla de personal para el ejercicio de 2015, 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 R. D. 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.

PRESUPUESTO DE INGRESOS

Capítulos	Denominación	Euros
A) INGRESOS CORRIENTES		
1	Impuestos directos	14.159,65 €
2	Impuestos indirectos	1.162,45 €
3	Tasas y otros ingresos	8.428,78 €
4	Transferencias corrientes	7.270,63 €
5	Ingresos patrimoniales	248,23 €
B) INGRESOS DE CAPITAL		
6	Enajenación de inversiones reales	0,00 €
7	Transferencias de capital	0,00 €
8	Activos financieros	0,00 €
9	Pasivos financieros	0,00 €
TOTALES DE INGRESOS		31.269,74 €

PRESUPUESTO DE GASTOS

Capítulos	Denominación	Euros
A) OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de personal	9.157,56 €
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	15.412,96 €
3	Gastos financieros	150,00 €
4	Transferencias corrientes	3.710,00 €
B) OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones reales	2.839,22 €
7	Transferencias de capital	0,00 €
8	Activos financieros	0,00 €
9	Pasivos financieros	0,00 €
TOTALES DE GASTOS		31.269,74 €

PLANTILLA DE PERSONAL**FUNCIONARIOS**

N.º de orden: 1.

Plaza: Secretaría-Intervención.

Grupo: A1/A2.

N.º de puestos: 1.

Nivel de complemento de destino: 27.

Forma de provisión: En acumulación.

Titulación académica: Licenciatura en Derecho.

Formación específica: Habilitación nacional.

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 mar-

zo, 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.

Valdarachas a 21 de enero de 2015.– El Alcalde,
Mauricio Martínez Machón.

546

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Villanueva de la Torre****ANUNCIO CORRECCIÓN DE ERRORES**

Advertido error en la publicación punto 4. Presentación de solicitudes, de las bases de convocatoria publicadas en el BOP número 9 de fecha 21 de enero de 2015, párrafo segundo, donde dice «Boletín

Oficial del Estado», quiere decir «Boletín Oficial de la Provincia».

En Villanueva de la Torre, lo firma la Sra. Alcaldesa, Marta Valdenebro Rodríguez.

309

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de Primera Instancia número siete de Guadalajara

1140K0

NIG: 19130 42 1 2010 0009079

Divorcio contencioso 124/2010

Procedimiento origen:

Sobre otras materias

Demandante: D./D.^a José Sánchez Peñuelas

Procurador/a: Sr./Sra. José Miguel Sánchez Aybar

Abogado/a: Sr./Sra.

Demandado: D./D.^a Evelin-Yanire Hernández López

Procurador/a: Sr./Sra.

Abogado/a: Sr./Sra.

EDICTO

D./D.^a Luis Gomez Loeches, Secretario/a Judicial de Juzgado de Primera Instancia n.º 7 de Guadalajara,

HAGO SABER:

A D.^a Evelin-Yanire Hernández López, por medio del presente, se hace saber que en el procedimiento DCT-124/2010 se ha dictado Sentencia de fecha 23 de diciembre de 2014, contra la que cabe interponer recurso en plazo de 20 días.

El texto íntegro de la resolución y los requisitos, en su caso, para recurrir, y demás documentación pertinente, podrá ser conocido por los interesados en la Oficina judicial sita en planta 5.^a, Edificio Juzgados, Plaza Beladiez, s/n 19001 Guadalajara, en horario de mañana y durante las horas de atención al público y días hábiles.

Y como consecuencia del ignorado paradero de D.^a Evelin-Yanire Hernández López, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

En Guadalajara a veintidós de enero de dos mil quince.– El/ La Secretario/a Judicial.