

# 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**

## 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 de la empresa BORMIOLI ROCCO, S.A. / 2014-2016

*Expediente:* 19/01/0037/2014

*C.C.:* 19001192012005

VISTO el texto del Convenio colectivo de la empresa BORMIOLI ROCCO, S.A., de Azuqueca de Henares (Guadalajara), con vigencia de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2016, que tuvo entrada el 11 de junio de 2014 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, en virtud del requerimiento efectuado por estos Servicios Perifé-

327

ricos de la Consejería de Empleo y Economía, con fecha 25 de julio de 2014, una vez subsanados los defectos detectados en su redacción, ha sido presentado de nuevo, a través del REGCON, el día 27 de enero de 2015; 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 Conseje-

ría 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.<sup>a</sup> del Mar García de los Ojos.

## **CONVENIO COLECTIVO 2014 – 2016 BORMIOLI ROCCO, S.A.**

Planta Azuqueca

### **CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1.º Objeto del convenio colectivo y partes que lo conciertan.**

El presente convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre BORMIOLI ROCCO, S.A., y el personal incluido en su ámbito de aplicación, según los artículos siguientes.

El presente Convenio colectivo de empresa se concierta por la Representación unitaria de los trabajadores, compuesta por los sindicatos CCOO, UGT y ATV y por representantes de la Dirección de la empresa, reconociéndose ambas partes su legitimación.

#### **Artículo 2.º Ámbito personal de aplicación.**

El presente convenio afecta a todos los trabajadores operarios y empleados. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, con las limitaciones derivadas, en su caso, de la legislación vigente en cada momento, los trabajadores que estén encuadrados dentro de la empresa, en la denominación de directores, cuadros y empleados superiores.

Con el ánimo de garantizar los derechos de los trabajadores y de limitar la posible discrecionalidad de la Dirección de la empresa, se definen los criterios de encuadramiento en las denominaciones del párrafo primero del presente artículo.

Tendrán la consideración de «directores» aquellos empleados por cuenta ajena que pertenezcan a la plantilla de BORMIOLI ROCCO, S.A., que ocupen un puesto de dirección o coordinación de alguno o algunos de los departamentos de la empresa, ajenos al proceso productivo y que, en atención a dicha condición, deben resultar ajenos al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, sobre todo, en lo atinente a la estructura salarial y a la forma de designación y nombramiento que, a todos los efectos, será a elección de la empresa.

Serán «cuadros» aquellos empleados por cuenta ajena que pertenezcan a la plantilla de BORMIOLI ROCCO, S.A. y que, por razón de la especial confianza de la Dirección de la empresa que requiere a su cargo, de la extraordinaria responsabilidad derivada del desempeño de sus funciones o del alto grado de especialización que requieren los cometidos inherentes a su puesto de trabajo, deban estar

fuera del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, normalmente porque el contenido íntegro de su relación laboral tiene la naturaleza de pacto individual con la empresa, en atención a dichas especiales características.

Finalmente, serán considerados «empleados superiores» aquellos empleados por cuenta ajena que pertenezcan a la plantilla de BORMIOLI ROCCO, S.A. que, si bien entrarían *a priori* dentro de la consideración de empleados de la compañía, escapan del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, bien por ocupar puestos de trabajo que requieren un alto grado de especialización ajeno a la actividad productiva de la empresa, bien por ocupar puestos de trabajo adjuntos o inmediatamente inferiores y, por lo tanto, eventualmente sustitutivos por delegación de puestos de trabajo correspondientes a «cuadros» o a «directores».

#### **Artículo 3.º Ámbito territorial de aplicación.**

Las normas contenidas en este convenio son de aplicación en el centro de trabajo que la Sociedad BORMIOLI ROCCO, S.A., tiene instalado en Azuqueca de Henares (Guadalajara).

#### **Artículo 4.º Ámbito temporal de aplicación.**

El presente convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2016.

#### **Artículo 5.º Prórroga.**

Una vez finalizado el plazo de duración del convenio, se entenderá prorrogado de tres en tres meses, si no es denunciado por cualquiera de las partes en escrito dirigido a la otra parte dentro del mes de diciembre del año de caducidad del convenio. Caso de prórroga, la denuncia se efectuará dentro del último mes de cada trimestre.

De esta comunicación se enviará copia a los Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

#### **Artículo 6.º Compensación.**

Si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que, para los trabajadores del mismo Grupo profesional, se establecen en el presente convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

#### **Artículo 7.º Absorción.**

En el supuesto de que en el futuro se dicten, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en este convenio, se estará, en cuanto a la absorción, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se dicten efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

**Artículo 8.º Vinculación a la totalidad.**

Ambas partes convienen expresamente en que las normas, que aquí se fijan, serán aplicables, en tanto tengan vigencia, todas y cada una de ellas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas pudiera resultar modificada o declarada inválida o nula por la autoridad jurisdiccional competente, la Comisión deliberadora deberá acordar antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva redacción del texto del Convenio.

**Artículo 9.º Interpretación.**

La interpretación de lo pactado en este convenio corresponde a la Comisión paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen que la Comisión paritaria emita es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá utilizar las vías legales que estime oportunas, a salvo de aquellas materias en las que el presente Convenio establezca un procedimiento propio para dirimir los conflictos.

**Artículo 10.º Comisión paritaria.**

La Comisión paritaria actuará como órgano de interpretación y vigilancia del convenio.

**Artículo 11.º Composición.**

La Comisión paritaria, citada en el artículo anterior, estará formada por 4 miembros de la Representación de la empresa y 4 miembros de la Representación de los trabajadores, en la que se incluirán representantes de los colegios afectados por este convenio.

Los miembros de la Representación de los trabajadores serán nombrados de entre los miembros del Comité de empresa, preferentemente de los que hayan tomado parte en las deliberaciones del convenio, debiendo, en todo caso, estar representados todos los Sindicatos con representación en el propio Comité de empresa.

**Artículo 12.º Funciones específicas.**

Serán funciones específicas de la Comisión paritaria, las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto las aceptadas por la empresa, como las asumidas por los trabajadores.

b) Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por la Representación de los trabajadores, como por la Representación de la empresa.

c) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una cualquiera de las Representaciones de la comisión, ante la jurisdicción competente sobre los puntos del convenio que se considere precisen alguna aclaración.

d) Ejercitar las funciones de representación en actos de conciliación señalados en las normas legales que regulan los conflictos colectivos de trabajo, cuando estos se refieran a temas que regula el presente convenio.

**Artículo 13.º Normas de actuación.**

La Comisión paritaria se reunirá una vez al año, salvo pacto en contrario de las partes, a petición tanto de la Dirección como del Comité de empresa, previa convocatoria de los secretarios, que deberán comunicar el orden del día, al menos, con quince días de antelación a la fecha de reunión.

También se podrán celebrar reuniones extraordinarias con los mismos criterios que para las anteriores.

Los vocales serán citados en su puesto de trabajo.

**Artículo 14.º Acuerdos de la Comisión paritaria.**

Los acuerdos de la Comisión paritaria, que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante. Se adoptarán por mayoría simple dentro de cada una de las dos partes, siendo ambas coincidentes.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de ellas podrá someter dicha discrepancia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos contenidos en el artículo 25 del presente convenio, así como, cuando proceda, ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida ante la Jurisdicción Administrativa o Contencioso-Laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o desacuerdos de la reunión de la Comisión paritaria, a cuyo fin deberá solicitar el oportuno certificado de los secretarios de la Comisión.

## CAPÍTULO SEGUNDO ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

**Artículo 15.º Facultad de organización.**

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la empresa.

Los Representantes del personal participarán y recibirán periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

**Artículo 16.º Definiciones.**

a) Puesto de trabajo: Es el conjunto de funciones y actividades normales que se desempeñan en un trabajo, dentro del proceso de producción de la em-

presa, definible por esta según sus facultades de organización, dirección y control.

b) Grupo Profesional: Aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir diversas categorías, funciones o especialidades profesionales.

c) Trabajo correcto individual: La actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo, es la que se corresponde con el concepto «actividad normal», en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la O.I.T.

#### **Artículo 17.º Trabajos de calificación superior.**

En los casos de perentoria necesidad, notificándolo a los Representantes del personal y por un plazo que no exceda de cuatro meses en el año, el trabajador de mayor grupo profesional del sector de actividad y dentro de este, el de más antigüedad, siempre que su aptitud esté demostrada, podrá ser destinado a ocupar puestos de superior categoría, percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña, sin que suponga consolidación de calificación, por no ajustarse al sistema de promoción pactado en este convenio.

Lo dispuesto en este artículo, no será de aplicación en los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, permisos, licencias legales y excedencias, en que la sustitución y remuneración comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto.

En el caso que un trabajador afecto a un proceso de Incapacidad Temporal, cuando esta derive en una Incapacidad Permanente, ya sea total, absoluta o gran invalidez, el trabajador que le sustituya habitualmente consolidará el puesto de trabajo del trabajador sustituido, en el momento de declaración firme de su contingencia por la Dirección Provincial del INSS u órgano que lo sustituya.

En caso de sustitución por vacaciones por el personal fijo de la fábrica, se considerará que se ha consolidado cuando hayan pasado 6 meses, continuados o alternativos, durante el año natural y sustituyendo el mismo tipo de puesto.

#### **Artículo 18.º Trabajos de calificación inferior o igual.**

La empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 del ET, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los Representantes del personal, en el menor plazo de tiempo posible, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos pertenecientes a un grupo profesional inferior o igual al que pertenezca su puesto de trabajo, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos, que por su calificación y función anterior le correspondan.

En el supuesto de paradas de medios de producción, los trabajadores afectados podrán ser destinados a puestos de un Grupo profesional inferior, sin que puedan negarse a ocuparlos, en tanto duren las circunstancias que las motivaron, percibiendo durante este tiempo la remuneración que les corresponda.

#### **Artículo 19.º Calificación de puestos.**

La calificación de puestos de trabajo es un procedimiento para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado con abstracción del titular que ocupa el puesto.

#### **Artículo 20.º Principios generales.**

1. El sistema de clasificación que se contempla en este convenio se estructura en Grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo. Se mantiene la diferencia entre Colegios profesionales, si bien, los mismos pasarán a denominarse «operarios», en lugar de «obreros», manteniéndose la denominación de «empleados» para el otro Colegio profesional, sirviendo, a la vez, esta clasificación para fijar la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

2. La clasificación se realizará en 10 Grupos profesionales: 6 para técnicos y 4 para administrativos.

3. La pertenencia a un grupo profesional y departamento capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la propia definición de cada grupo profesional.

4. El puesto de trabajo se definirá por su pertenencia a un grupo profesional y departamento y su descripción recogerá de manera enunciativa las actividades propias del mismo, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

5. En cuanto a los distintos cometidos profesionales de cada oficina, sin perjuicio de lo contemplado en este convenio, todo trabajador deberá efectuar cuantas tareas y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su puesto de trabajo y con las limitaciones que, en este sentido, establece el Estatuto de los Trabajadores.

6. Las mejoras o ventajas económicas de cualquier índole propias de los diversos puestos de trabajo son inherentes a los mismos. Nunca se estimarán personalmente y dejarán de percibirse o disfrutarse en el momento en que se cese en el desempeño del puesto de trabajo.

7. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación de los siguientes factores:

1. Formación.
2. Aprendizaje.
3. Naturaleza de las funciones.
4. Autonomía e iniciativa.
5. Dirección.
6. Relaciones.

#### **Artículo 21.º Descripción de los grupos profesionales.**

Los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo se distribuirán entre el Colegio de operarios y el Colegio de empleados.

Se establecen los siguientes Grupos profesionales en el Colegio de Operarios:

- GRUPO I. Peón.
- GRUPO II. Técnico.
- GRUPO III. Oficial básico.
- GRUPO IV. Oficial especialista.
- GRUPO V. Oficial altamente cualificado.
- GRUPO VI. Capataz.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales para el Colegio de Empleados:

- GRUPO I. Auxiliar administrativo.
- GRUPO II. Oficial administrativo 1.ª.
- GRUPO III. Jefe administrativo.
- GRUPO IV. Jefe de Administración.

La distribución de los distintos puestos de trabajo entre los citados Grupos profesionales, así como la descripción del contenido material de los mismos, se contiene en el Anexo XII del presente Convenio colectivo.

#### **Artículo 22.º Grupos de cotización a la seguridad social. Grupos profesionales.**

Se cotizará según la legislación vigente en cada momento, por el grupo máximo que admita la Seguridad Social correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

Los Grupos profesionales definidos en el presente convenio se incluirán en lo siguientes grupos de cotización de la Seguridad Social:

<b>OPERARIOS</b>	<b>Grupo cotización</b>
Grupo profesional I	9
Grupo profesional II	8
Grupo profesional III	8
Grupo profesional IV	8
Grupo profesional V	8
Grupo profesional VI	8

<b>EMPLEADOS</b>	<b>Grupo cotización</b>
Grupo profesional I	7
Grupo profesional II	5
Grupo profesional III	3
Grupo profesional IV	3

#### **Artículo 23.º Garantía personal.**

La aplicación del sistema de Clasificación profesional establecido en los artículos 20 y siguientes del presente convenio deberá realizarse sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores afectados. En este sentido, habrán de respetarse las siguientes garantías salariales.

*Adscripción a un Grupo profesional inferior.* Si como consecuencia de la aplicación del sistema de Clasificación profesional se determinase que al trabajador le corresponde un nivel salarial inferior al que tenía reconocido, se le mantendrá *ad personam* la retribución anterior a la aplicación del nuevo sistema de clasificación.

*Adscripción a un Grupo profesional superior.* Si como consecuencia de la aplicación del sistema de Clasificación profesional se determinase que al trabajador le corresponde un nivel salarial superior al que tenía reconocido, pasará a ser retribuido con la remuneración del nuevo grupo y, dentro de el, en su caso, según el nivel salarial que corresponda a los trabajos que efectivamente desarrolle.

#### **Artículo 24.º Método de valoración.**

Se mantendrá vigente el Método de valoración introducido en el anterior Convenio colectivo.

El citado Método de valoración consistirá en la ponderación diferenciada de cada uno de los seis factores establecidos en el artículo 20, dando lugar a una puntuación global asignada al puesto de trabajo de que se trate, con la finalidad de que el mismo sea adscrito a uno u otro Grupo profesional, en función de los tramos de puntuación previamente preestablecidos para cada Grupo.

El desarrollo y configuración del citado Método de valoración se contiene en el Anexo XIII del presente Convenio colectivo.

#### **Artículo 25.º Sistema de arbitraje.**

Se pacta un sistema arbitral para la resolución de todas las controversias que surjan en relación con la aplicación, interpretación, ejecución y desarrollo del Método de valoración al que se refiere el artículo precedente.

Cuantas peticiones de valoración se formulen por los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, en el entendimiento de que el encuadramiento de su puesto de trabajo en un determinado Grupo profesional resulta erróneo o susceptible de modificación, será objeto del previo estudio y deliberación por parte del Comité de

empresa, el cual, si estima razonable la petición del trabajador, la propondrá a la consideración de la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa resolverá favorablemente aquellas peticiones de valoración propuestas por el Comité que se fundamenten en una modificación sustancial de las condiciones o características del puesto de trabajo, como consecuencia de una profunda alteración de alguno o algunos de los factores descritos en el apartado 7 del artículo 20.

La Dirección de la empresa someterá a arbitraje las restantes peticiones de valoración propuestas por el Comité de empresa que no hayan sido objeto de resolución favorable directa por parte de dicha Dirección, haciéndolo en los meses de enero y julio de cada año y en relación con las peticiones de valoración instadas durante los seis meses precedentes.

Dicho sistema de composición arbitral consistirá en la remisión, en los meses de enero y julio de cada anualidad, de los expedientes de valoración al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), órgano de arbitraje dependiente del vigente ASEC IV (IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de febrero de 2009 (BOE núm. 63, de 14 de marzo), que tramitará la oportuna petición de arbitraje conforme a las normas y procedimientos contenidos en el citado acuerdo, siendo inapelable la decisión para las partes del presente Convenio colectivo, las cuales la acatarán renunciando expresamente a acudir a la vía judicial y aplicando, de forma inmediata, los eventuales efectos materiales y económicos que, en el ámbito de los contratos de trabajo, se deriven de la decisión adoptada por el SIMA.

### **CAPÍTULO TERCERO INGRESOS, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

#### **Artículo 26.º Ingresos y periodos de prueba.**

Cuando por cualquier necesidad de la empresa sea necesario cubrir con personal de nuevo ingreso puestos de trabajo incluidos en el ámbito de este convenio, la Dirección lo comunicará, por medio fehaciente, a los Representantes de los trabajadores con antelación suficiente.

La contratación de personal se regirá por la normativa legal vigente en el momento en que se lleve a cabo la misma.

En todo caso, la Dirección agotará todas las posibilidades para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, con personal de plantilla propia antes que con personal del exterior, tratando de favorecer la promoción interna.

Los periodos de prueba serán regulados según la legislación vigente en el momento de la contratación, y se computarán, en caso de ser superados, a todos los efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al tra-

bajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 27.º Sistemas de promoción y puestos de libre designación.**

Se define como promoción el cambio de Grupo profesional, desde uno inferior a uno superior, siempre que el mismo se produzca por alguno de los siguientes medios:

- a) A través de la realización de la totalidad de las funciones propias de una categoría superior, en las formas y los plazos previstos en el artículo 39.2 y 39.4 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) A través de convocatoria para la realización de pruebas selectivas, tanto para el caso de cobertura de vacantes, como para el caso de puestos de nueva creación.

No obstante lo anterior, los puestos de trabajo que figuran en el Anexo XI del presente Convenio colectivo tendrán la consideración de puestos de libre designación por parte de la Dirección de la empresa, por razones de responsabilidad, mando, competencia y confianza que posean los mismos, de modo que su cobertura se realizará de forma ajena a los métodos de promoción indicados con anterioridad.

Igualmente, la dirección tendrá la potestad de elegir libremente 3 puestos al año de entre aquellos de la fábrica no incluidos en el Anexo XI.

En el caso de que se produzcan vacantes en alguno de los citados puestos de libre designación, la Dirección de la empresa procederá a dar cobertura a los mismos en la forma que estime más oportuna. La dirección se compromete a agotar todas las posibilidades para cubrir esos puestos con personal propio, siempre que ello sea posible.

#### **Artículo 28.º Plazos y condiciones de promoción.**

En los casos que se encuadren en el supuesto a) del anterior artículo, el Comité de empresa informará por escrito a la Dirección de empresa, realizando una propuesta formal en relación con el Grupo profesional al que debería, según su criterio, pertenecer un determinado puesto de trabajo. La Dirección de la empresa deberá, en el plazo de 15 días, comunicar por escrito al Comité de empresa el resultado de su valoración y la aprobación o no de la propuesta del comité.

En caso de negativa de la empresa a la propuesta de promoción realizada por el Comité de empresa, la controversia será sometida al sistema arbitral, en un plazo máximo de 10 días, regulado en el artículo 25 del presente convenio, gozando la decisión arbitral de carácter vinculante e inapelable para las partes.

Si el dictamen arbitral fuese favorable a la propuesta de promoción realizada por el Comité de empresa, las consecuencias materiales y económicas derivadas de la citada promoción entrarán en vigor

en la nómina del mes completo siguiente a la fecha en que fuese notificado a la empresa el dictamen arbitral, y serán de aplicación a todos los puestos de trabajo afectados por la promoción al nuevo Grupo profesional.

### **Artículo 29.º Convocatoria.**

En el supuesto b) del artículo 27, cuando resulte necesario cubrir una vacante, deberá ser ocupada por personal de entre los disponibles acogidos al presente convenio, que ostenten superior o igual categoría y dentro de la categoría el que tenga mayor antigüedad en el centro, si a juicio de la dirección reúne las condiciones para ello.

De no ocuparse la vacante con personal disponible del centro de superior o igual categoría, deberá ser ocupado por personal disponible del centro, si a juicio de la dirección reúne las condiciones para ello.

Si no se cubriese la vacante por alguno de los sistemas anteriores, se recurrirá a la convocatoria de pruebas selectivas en las condiciones que se fijan a continuación.

La empresa, si así lo estimase, publicará a principio de cada año natural una previsión de las convocatorias que tendrán lugar a lo largo del año, con la intención de facilitar al personal el estudio de las materias propias de los diferentes puestos.

Será condición y requisito para que un trabajador pueda presentarse a las pruebas selectivas, el que tenga una experiencia mínima de 1 año en el puesto que ocupe en el momento de presentarse a la convocatoria.

Con carácter especial, si la convocatoria se realiza para dar cobertura a un puesto de trabajo perteneciente al Grupo profesional de capataz, el trabajador aspirante deberá tener, al menos, una experiencia de 2 años en el puesto de trabajo que ocupe en el momento de presentarse a la convocatoria.

Se procederá a nombrar el Tribunal, el cual efectuará la convocatoria oportuna en el centro, que deberá incluir como mínimo los siguientes puntos:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Grupo profesional al que pertenece el puesto de trabajo.
- c) Departamento.
- d) Instrucción mínima básica.
- e) Materias sobre las que versará el examen y entrega de documentación, si la hubiera.
- f) Condiciones físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- g) Número de puestos a cubrir.
- h) Lugar, fecha y hora de las pruebas.

En general, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la realización de las pruebas, no deberá ser superior a 15 días laborables. El personal en vacaciones será informado de las convocatorias que se puedan producir en su ausencia por el

Secretario del Comité de empresa, si previamente manifiesta su interés por ello.

En determinados casos, y por acuerdo entre la Representación de los trabajadores y de la empresa, se podrá acortar el plazo de tiempo fijado entre la convocatoria y la realización de las pruebas.

Si tampoco se cubriera la vacante mediante esta convocatoria, la Dirección del centro quedará en libertad de contratar personal del exterior, siempre que supere las mismas pruebas selectivas que las exigidas al personal del centro.

### **Artículo 30.º Tribunal calificador.**

El Comité de empresa designará a dos trabajadores para que, en unión de otro designado por la dirección, constituyan el Tribunal que será presidido por el director o por persona en quien delegue, el cual actuará como moderador. El Tribunal velará por la adecuación de las pruebas de modo que no se deteriore el nivel de profesionalidad en los puestos de trabajo, participando en todo el proceso.

### **Artículo 31.º Pruebas.**

La apreciación definitiva de la aptitud se basará únicamente en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en examen teórico, pruebas prácticas y cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas. En las convocatorias de mandos medios se podrán establecer pruebas sobre conocimientos de seguridad laboral. Las pruebas se determinarán el mismo día del examen.

Evaluadas las pruebas, se redactará un acta, que una vez firmada por los miembros del Tribunal calificador, servirá de base para la asignación de las vacantes y de punto de partida para la vigencia de los resultados de la convocatoria.

Se considerará vigente la convocatoria durante doce meses, si existen aspirantes que hubieran superado las pruebas con los mínimos exigidos sin obtener puesto y para aquellas vacantes que se produzcan posteriormente.

### **Artículo 32.º Prioridades.**

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada, al trabajador más antiguo de la fábrica.

En el supuesto de existir excedentes, estos tendrán prioridad para ocupar futuras vacantes del mismo puesto de trabajo. En el resto de vacantes, los citados excedentes estarán en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores y para optar a una vacante deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

Una tercera parte de las vacantes que fuera preciso cubrir por convocatoria, se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del departamento, siempre que el mismo demuestre, mediante pruebas prácticas, su aptitud para ocupar el puesto de trabajo vacante.

En el supuesto del párrafo precedente, si hubiese igualdad de antigüedad en el departamento, se estará a la mayor antigüedad en la empresa.

Las vacantes producidas en cada departamento serán acumulativas. También este tipo de vacantes serán anunciadas. Los interesados deberán inscribirse para tener opción.

### **Artículo 33.º Períodos de formación y consolidación.**

Una vez cubierto el puesto, el aspirante al que se haya designado para tal cobertura desarrollará un período de formación y consolidación del puesto que será de:

- Un mes, para aquellos puestos de trabajos pertenecientes a los Grupos profesionales I, II y III de operarios y a los Grupos profesionales I y II de empleados.
- Tres meses, para aquellos puestos de trabajo pertenecientes a los Grupos profesionales IV y V de operarios y al Grupo profesional III de empleados.
- Cuatro meses, para aquellos puestos de trabajo pertenecientes al Grupo profesional VI de operarios y al Grupo profesional IV de empleados.

Una vez finalizado el período de formación y consolidación, el responsable jerárquico del puesto cubierto emitirá un informe vinculante sobre el contenido y resultado de dicho período, cuyo contenido positivo determinará la consolidación definitiva del puesto por parte del aspirante asignado para su cobertura.

Durante el período de formación, la remuneración será la propia del puesto a consolidar.

### **Artículo 34.º Formación.**

Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de formación, se acuerda lo siguiente:

- Los gastos inherentes a las mismas serán financiados por la empresa o gestionados por esta ante los organismos oficiales competentes.
- Los trabajadores tendrán la obligación de asistir a cuantas acciones de formación sean convocadas, programadas con una antelación de una semana e informados por escrito siempre que sea posible.
- Las acciones de formación de interés para la empresa serán programadas durante el tiempo de trabajo. Si fuese fuera del horario habitual, la empresa abonará el total del tiempo con el valor de la hora ordinaria, salvo que la formación impartida solo tuviese aplicación en el ám-

bito del vidrio, en cuyo caso el valor de la hora de formación será de 1,25 la hora ordinaria.

- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la dirección, oyendo a la representación de los trabajadores, que informará trimestralmente a esta de las acciones previstas a realizar.

### **Artículo 35.º Formación profesional.**

Se estará al espíritu y criterios del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por su esfuerzo y resultados, conseguidos en los cursillos o acciones promovidas por la empresa, como por propia iniciativa personal en Centros de enseñanza oficial y/o libres.

La dirección, oyendo al Comité de empresa, se obligará a estudiar el cambio de horario de trabajo de todos aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales, o promovidos por la dirección, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

## **CAPÍTULO CUARTO CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 36.º Jornada de trabajo.**

La duración de la jornada en cómputo anual, para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio será de 1.800 horas para el año 2014, 1.776 horas para el año 2015 y 1.744 horas para el año 2016, computándose como tal el tiempo de descanso intermedio «bocadillo» de las jornadas y turnos continuados.

En las jornadas continuadas y partidas de los Departamentos Comerciales y de Administración tendrán la consideración de laborables los días 24 y 31 de diciembre. Igual consideración de laborables tendrán las tardes de dichos días para el Departamento de Expediciones.

### **Artículo 37.º Modalidad de jornada.**

El personal afectado por el presente convenio podrá prestar sus servicios en alguna de las siguientes modalidades de jornada:

#### **A) Jornada partida:**

Es la modalidad de jornada en la que se trabajan 8 horas diarias, de lunes a viernes, con una interrupción mínima de 1 hora para comer.

Los viernes laborables, para el personal en jornada partida, se trabajará en horario de 7:00 a 15:00.

Si por necesidades del departamento fuese necesaria la presencia de algún miembro del mismo, se establecerán turnos rotativos entre los integrantes del departamento en cuestión, según el criterio del responsable.

#### **B) Jornada continuada:**

Es la modalidad en la que se trabaja de forma continuada durante todo el año, de lunes a viernes, en horario de 7:00 a 15:00, disfrutando el personal

afectado del descanso intermedio legal de quince minutos computables como de trabajo efectivo.

#### C) Turno total:

Es la modalidad de jornada a turno rotativo de 8 horas, con un descanso reglamentario de 30 minutos, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, en las que se trabaja de mañana, tarde y noche, incluidos festivos oficiales y los domingos, con descanso compensatorio de ambos y según el calendario de trabajo que se publicará a principios de cada año.

La diferencia de horas que, en su caso, se produzca al trabajar según este calendario y las horas pactadas en cómputo anual, tendrá las siguientes posibilidades de compensación:

- a) Descanso.
- b) Cobro.

En el supuesto del apartado a) el disfrute del descanso se determinará de mutuo acuerdo. En aquellos casos en que no se pudiera acceder a dar los citados descansos de diferencia de jornada, en las fechas solicitadas por el personal interesado, por existir paradas de medios de producción (hornos, maquinas, etc.) se abonará la cantidad fija que consta en el Anexo II. A del presente convenio.

En el Anexo II. C, se recoge la remuneración que se establece para el caso de imposibilidad de disfrute del descanso de «bocadillo» de las jornadas y turnos continuados.

En el supuesto del apartado b), se procedería durante la vigencia de este convenio al abono de la cantidad fija que se publicará a principios de cada año y que, para el año inicial de vigencia del presente convenio, se señala en el Anexo II. B del presente convenio. Para proceder al abono de esta cantidad fija compensatoria de la diferencia de jornada, será condición necesaria que en el centro no se produzcan paradas de medios de producción que haga necesaria la aplicación del supuesto a) anterior.

#### D) Otras modalidades:

Son todas aquellas otras, bien sea a Jornada continuada, Jornada partida o a otros turnos rotativos actualmente vigentes, tales como 3 turnos en Dpto. de decorado, con descanso la noche del viernes, el sábado y el domingo en 2 turnos en Dpto. de moldes, con descansos según calendario, o 2 turnos en Dpto. de expediciones con descansos los sábados, domingos y festivos o no definidos en apartados anteriores.

Los turnos que puedan generarse como especiales, por cualquier causa de fuerza mayor, deberán regularse según los cambios que se produzcan, ajustando a dicha situación los diferentes conceptos salariales (SMAG, factores, turno, etc.).

### Artículo 38.º Permisos.

La empresa concederá a su personal, previo aviso y justificación, permiso con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o constitución de pareja legal.
- b) Un día natural (que debe coincidir con el de la celebración), en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges.
- c) Un día natural (que debe coincidir con el de la celebración), en caso de Primera comunión o bautizo de hijos o nietos, o cualquier ceremonia similar en otra religión.
- d) Tres días laborables, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, ampliables a seis si fuese múltiple o existiese complicación grave.
- e) Cinco días laborables, por fallecimiento de cónyuge, de pareja legal, así como de hijos.
- f) Tres días naturales, en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cónyuges de hermanos. En los supuestos de hospitalización, los días de permiso deberán coincidir con los días de ingreso, con el máximo de 3 días naturales. En caso de hospitalizaciones por enfermedad grave de hijos y cónyuges de duración superior a un mes de hospitalización, esta licencia se ampliará a siete días naturales.
- g) Un día natural, en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos de cualquiera de los cónyuges, así como en caso de fallecimiento de cónyuges de hermanos políticos.
- h) Un día natural, por traslado del domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el artículo 46.1 del ET. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.
- j) Por el tiempo indispensable para asistir a consultorio médico. La empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario a tal efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante, debidamente cumplimentado, visado por el facultativo o personal debidamente acreditado del servicio médico.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación, en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) En caso de enfermedad muy grave de hijos, la dirección, consultando con la Representación de los trabajadores, valorará la concesión de algún permiso extraordinario retribuido.

n) Permiso no retribuido. Todo trabajador que haya agotado sus vacaciones y que por asuntos personales necesite de más días, podrá solicitar permiso no retribuido conforme a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Este permiso no retribuido, deberá ser solicitado con, al menos, 30 días de antelación y su concesión deberá ser acordada entre trabajador y empresa (art. 69 RGSS y RD 2064/1995, de 22 de diciembre).

o) Permiso por el tiempo necesario e imprescindible para asistencia a consulta médica para acompañamiento de hijos. Dicho permiso tendrá carácter retribuido, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante de asistencia totalmente cumplimentado, reflejando la hora de asistencia y la hora de abandono del centro médico, visado por el facultativo o personal autorizado del servicio médico del que se trate.

Este permiso tendrá una limitación de 6 veces al año por trabajador.

En lo no contemplado en estos puntos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del ET, así como en los preceptos concordantes de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Los permisos por fallecimiento ocurridos fuera de la provincia, y cualesquiera otros que se relacionasen con acontecimientos producidos fuera de la provincia, se podrán ver incrementados en el tiempo prudencial para efectuar el desplazamiento.

En el supuesto de que la causa que motivara la licencia retribuida coincidiera con un período en el que el trabajador no se encontrara prestando servicios para la compañía, por tener suspendido su contrato, conforme a lo regulado en los artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador no podrá disfrutar de la licencia en un momento posterior.

El carácter laborable de los días de licencia retribuida vendrá definido en función del calendario particular de cada trabajador.

### **Artículo 39.º Vacaciones: Duración y período de disfrute.**

Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado por él disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes normas:

a) Durante el año 2014, veinticuatro días laborables, según los calendarios de trabajo que correspondan, excepto en el caso de trabajadores con 58 años, que disfrutarán de veinticinco días laborables de vacaciones y trabajadores con 59 o más años, que disfrutarán veintiséis días laborables de vacaciones. Para los años 2015 y 2016, se incrementará un día más de vacaciones para todos los supuestos.

b) El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponde por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción inferior al mes igualmente de manera proporcional.

c) El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo a principios de cada año, respetando las necesidades de planificación y producción de la empresa. La fijación del período de vacaciones se realizará de forma que todos los departamentos de la empresa se encuentren suficientemente cubiertos para asegurar el mantenimiento de la marcha programada.

A falta de acuerdo, el período normal para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de junio y el 31 de octubre.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute.

Durante el período de disfrute de vacaciones, ya sea el pactado anualmente de común acuerdo, ya sea el que se establece por defecto en el párrafo precedente, los trabajadores disfrutarán, como mínimo, de doce días laborables de vacaciones.

Para aquellos trabajadores que disfruten 10 o más días de vacaciones fuera del período de disfrute, ya sea el pactado anualmente, o ya sea, en defecto del anterior, el establecido con anterioridad, los mismos serán bonificados, a elección del trabajador interesado:

- con tres días más de permiso, o

- con 16 €/día, siempre que se tomen, como mínimo, 10 días fuera de dicho período de disfrute. En aquellos casos en que se toman menos de 10 días fuera del período de disfrute, los mismos serán bonificados con 9 €/día.

d) Paradas de medios de producción.

En los casos de paradas de medios de producción, la Dirección del centro podrá enviar, previa comunicación al Comité de empresa, durante el tiempo que dure la parada, al personal para el disfrute de vacaciones, modificándose el calendario de vacaciones que pudiese estar establecido.

### **Artículo 40.º Retribución en vacaciones.**

El salario a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo.

## **CAPÍTULO QUINTO REMUNERACIONES**

### **Artículo 41.º Salario mínimo anual.**

#### **1. Concepto y cuantía.**

Se entenderá por Salario mínimo anual garantizado, la retribución total percibida por el personal que preste servicios durante todo el año, cumpliendo el número de horas anuales previstas en el presente Convenio colectivo, integrándose el mismo por Salario base y Pagas extraordinarias.

El antes denominado «Complemento personal anual», en la cantidad referida en el Anexo II.E del anterior convenio, pasará a estar integrado en el Salario mínimo anual garantizado, equiparándose en su cuantía para el Colegio de operarios y para el Colegio de empleados, y respetándose las cantidades superiores que tuviesen reconocidas históricamente algunos trabajadores por este concepto.

El citado Salario mínimo anual garantizado será el que figura en el Anexo I del presente Convenio colectivo, redactado conforme al punto 2 del acuerdo comprensivo del Plan de viabilidad pactado por la Dirección de Bormioli Rocco, S.A., y el Comité de empresa, con fecha 10 de septiembre de 2013.

Aquellos trabajadores que tuviesen reconocido un Complemento personal anual superior al mínimo fijado en Convenio colectivo, la diferencia se le seguirá reconociendo a título personal, como Complemento personal, con los criterios de actualización que se viniesen aplicando.

## 2. Devengo y cobro.

El devengo de estas cantidades será por días naturales, en el caso del Colegio de Operarios, y por meses, en lo relativo al Colegio de empleados.

El abono del Salario mínimo anual garantizado se realizará mediante la percepción de 14 pagas, una por cada mes natural, que serán abonadas en la nómina que se emita a mes vencido, y otras dos que se abonarán durante la primera quincena de julio y durante la primera quincena de diciembre, respectivamente, y que se devengarán durante el semestre inmediatamente anterior, en cada caso.

## Artículo 42.º Complementos personales.

### 1. Definición.

Se considera complemento personal toda retribución fijada en función de las circunstancias personales del trabajador y cuya percepción, por tanto, resulta ajena al puesto de trabajo ocupado o al Grupo profesional al que se pertenezca.

Dichos complementos tendrán carácter consolidable y podrán ser objeto de absorción y compensación.

### 2. Tipos.

#### a) Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se regirá por las tablas que figuran como Anexo III, confeccionadas de acuerdo con los Grupos profesionales.

#### b) Plus personal.

El Plus personal estará destinado a retribuir circunstancias o condiciones personales del trabajador, a criterio de la Dirección de la empresa.

## Artículo 43.º Complementos de puesto de trabajo.

### 1. Definición.

Se considerará complemento de puesto de trabajo, toda retribución fijada en función de circunstancias relativas a las condiciones particulares del

puesto de trabajo o, en su caso, a las condiciones particulares del Grupo profesional al que pertenecen aquellos.

Dichos complementos resultan inherentes al puesto de trabajo y no a su titular, por lo que no tendrán carácter consolidable y, en consecuencia, tampoco podrán ser objeto de absorción y compensación.

Los complementos de puesto de trabajo, en tanto que asociados a la prestación efectiva de servicios, se percibirán en cada una de las 12 nóminas mensuales ordinarias, no siendo objeto de prestación, por tanto, en las 2 pagas extraordinarias.

### 2. Tipos.

#### a) Turnicidad.

Se establece un complemento de turnicidad, cuya cuantía se consigna en la tabla contenida en el Anexo IV del presente Convenio colectivo, para aquellos trabajadores que presten sus servicios en régimen de «trabajo a turnos», sea cual sea la naturaleza de tales turnos.

Este complemento integra los antes denominados pluses de turnicidad, nocturnidad, festivos y domingos.

#### b) Factores de puesto.

Por medio del presente complemento, se retribuyen todos los elementos, condiciones y circunstancias particulares que, por la naturaleza de la actividad productiva de la empresa, puedan estar presentes en el desempeño de los cometidos propios del puesto de trabajo, tales como, a título enunciativo, ruido, toxicidad, calor, esfuerzos o penosidad.

La gradación y la cuantía del presente complemento de puesto de trabajo se establecen en la tabla contenida en el Anexo V del presente Convenio colectivo, siendo indiferente para la determinación de dicha cuantía el Grupo profesional al que se pertenezca.

En todo caso, la naturaleza del presente complemento de puesto de trabajo será dinámica, en el sentido de que su gradación y cuantía podrán variar en función de las condiciones de trabajo que, en cada momento, afecten a cada puesto, de modo que, si las condiciones de trabajo mejoran, la cuantía del complemento puede disminuir o, incluso, desaparecer, y viceversa.

#### c) Profesionalidad.

Teniendo en cuenta las especiales aptitudes y/o conocimientos profesionales que puede resultar necesario poseer para el desempeño de determinados puestos de trabajo pertenecientes al Colegio de operarios, se reconoce un complemento de profesionalidad que retribuye la puesta en práctica de dichas aptitudes y/o conocimientos en el desarrollo de las tareas inherentes a un determinado puesto de trabajo.

La cuantía de dicho complemento se determinará por día natural, según el precio/día consignado, para cada Grupo profesional, en la tabla contenida en el Anexo VI del presente Convenio colectivo, en la que

también se especificarán los puestos de trabajo a los que resulta aplicable dicho complemento.

**Artículo 44.º Prima por reducción del absentismo.**

Se abonará, a todo el personal de la empresa sujeto al presente Convenio colectivo, una prima men-

sual pagadera a mes vencido, si el Índice de absentismo es igual o inferior a 4,00, conforme a la tabla contenida en el Anexo VII del presente Convenio colectivo, teniendo en cuenta que el citado índice se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas perdidas por enfermedad + accidente + otras}}{\text{Horas previstas: (reales + vacaciones + enfermedad + accidente + otras*)}} \times 100 = \text{Índice absentismo}$$

\*Otras: Permisos retribuidos y no retribuidos, ausencias y huelgas.

**Artículo 45.º Horas extraordinarias.**

1. Definición.

Se considerará hora extraordinaria toda aquella que se realice superando la jornada máxima diaria prevista en el presente convenio y siendo siempre voluntaria.

2. Cuantía.

El valor de la hora ordinaria, para cada Grupo profesional, resulta de dividir el importe bruto al que asciende el salario base por el número de horas que componen la jornada anual.

El valor de la hora extraordinaria será de 1,30 sobre el valor de la hora ordinaria o 2 días de descanso por cada jornada completa, a elegir por el trabajador.

3. Límite máximo.

A efectos del cumplimiento del límite máximo de horas extraordinarias que pueden realizarse al año, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Derecho de información.

La Dirección de la empresa pasará mensualmente una nota a los representantes de los trabajadores, con información sobre las horas extraordinarias totales realizadas en el mes precedente, así como el detalle individual de los trabajadores que las hayan realizado, su naturaleza de fuerza mayor o no y, finalmente, su cuantía.

**Artículo 46.º Revisión salarial.**

A efectos de revisión salarial, las partes estarán a lo pactado en el acuerdo comprensivo del Plan de viabilidad suscrito por la Dirección de Bormioli Rocco, S.A., y el Comité de empresa, con fecha 10 de septiembre de 2013. Por lo tanto, todos los conceptos salariales se mantendrán conforme a los compromisos contenidos en dicho acuerdo.

**Artículo 47.º Otras disposiciones salariales.**

Todas las referencias hechas a retribuciones a lo largo del presente capítulo, se entienden realizadas en importe bruto, debiendo deducirse de ellas las correspondientes retenciones, en concepto de Impuesto sobre la Renta sobre Personas Físicas, así como

las oportunas cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Cualquier otra retribución individual o colectiva no prevista en el presente capítulo y que haya nacido como consecuencia de un pacto individual o colectivo, se regirá por los términos en que dicho acuerdo haya sido adoptado por las partes.

**CAPÍTULO SEXTO  
DISPOSICIONES PARA EL FOMENTO DEL  
EMPLEO**

**Artículo 48.º Contratos de duración determinada.**

1. En materia de contratos temporales, se aplicará lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el caso de los trabajadores eventuales que se contraten para cubrir las necesidades coyunturales, si su contratación superase un máximo de 24 meses, en un período máximo de 30 meses, sus contratos serán convertidos en indefinido.

3. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán derecho a la remuneración y a los descansos que resulten proporcionales al tiempo trabajado.

En todo caso, tendrán los mismos derechos y deberes, así como igualdad de trato en las relaciones laborales, que el resto de los trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

**Artículo 49.º Acceso a la jubilación parcial anticipada. Contrato de relevo.**

La empresa facilitará el acceso a la jubilación parcial anticipada a aquellos trabajadores que, a partir del momento en que cumplan los requisitos legales establecidos en la normativa de Seguridad Social, comuniquen a la empresa su intención de acceder a dicha modalidad de jubilación.

Dicho acceso se llevará a cabo mediante el Contrato a tiempo parcial - Contrato de relevo previsto en el art. 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta posibilidad solo será aplicable a puestos de trabajo no amortizables (aunque el antiguo titular podrá ser sustituido por un relevista en puesto del mis-

mo Grupo profesional), respetando, en todo caso, la adscripción a los respectivos Colegios de operarios y empleados y, en todo caso, después de haber agotado las posibilidades internas de sustitución.

Todos aquellos trabajadores que soliciten acceder a la modalidad de jubilación parcial y que presten servicios en la empresa antes del 1 de abril de 2013, podrán acceder a la misma conforme a la regulación vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y siempre que el acceso a la jubilación parcial se produzca antes del 1 de enero de 2019.

El trabajador parcialmente jubilado accederá a la jubilación en el 85% de su jornada anual pactada en el presente Convenio colectivo, concertándose, por el restante 15% de dicha jornada, un contrato a tiempo parcial durante los años necesarios para que el citado trabajador acceda a la jubilación total. En todo caso, previo acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, podrá pactarse una configuración distinta de estos porcentajes de jornada y jubilación, dentro de los parámetros definidos legalmente.

La ejecución de la jornada efectiva que deba realizar el trabajador jubilado parcialmente, en el porcentaje que corresponda, será llevada a cabo en función de las necesidades de la empresa, siendo la configuración de dicha jornada conocida por el citado trabajador con, al menos, tres meses de antelación para cada anualidad de vigencia del contrato a tiempo parcial.

Siempre que el trabajador jubilado parcialmente solicite acumular, en un único periodo, la jornada efectiva que deba realizar anualmente, la empresa accederá a ello, salvo que por causas organizativas de carácter objetivo, ello no fuese posible. En todo caso, la empresa, en función de las necesidades de la misma, determinará la fecha concreta a partir de la cual se iniciará la prestación de servicios, siendo, en todo caso, comunicada la fecha de inicio con tres meses de antelación a la misma.

Los trabajadores jubilados parcialmente seguirán disfrutando de las ventajas sociales de este convenio hasta su jubilación total.

El contrato de relevo se formalizará en los términos establecidos en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por el RDL 5/2013, de 15 marzo.

El salario del trabajador relevista garantizará, en todo caso, el cumplimiento de lo establecido en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Los complementos del puesto de trabajo, Plus globalizado, factores, Plus de profesionalidad y antigüedad serán devengados al 100%.

Los trabajadores con contrato relevo podrán consolidar al grupo profesional al que pertenezca el puesto de trabajo que ejerzan efectivamente, según las condiciones del presente convenio. En cualquier caso, el salario a percibir durante la vigencia del contrato de relevo será el indicado en el Anexo VIII, con

las condiciones indicadas en el artículo 49. Finalizado dicho contrato de relevo, si el mismo resultase renovado, su retribución salarial será la propia del grupo profesional consolidado.

En la hipótesis de que, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se produjese una modificación legal de la regulación del contrato de relevo o, en su caso, de las condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada, la Comisión paritaria las analizará para tratar de adaptar el convenio a esa nueva regulación.

Es intención y voluntad de las partes firmantes de este Convenio, que el acceso a la jubilación parcial, en los términos regulados en el presente artículo, sea la máxima posible (entre un 90% y un 100% de los trabajadores que lo soliciten), siempre que no concurran circunstancias excepcionales que modifiquen o alteren el normal funcionamiento del Centro de trabajo.

Los relevistas, en principio, acabarán en contratos indefinidos. En cualquier caso, en aquellos supuestos en los que no resulte posible el acceso del trabajador a la jubilación parcial mediante contrato de relevo (por ejemplo, por el carácter amortizable de su puesto o por incompatibilidad con el sistema de promoción), la empresa se compromete a ofrecer al trabajador, por la extinción incentivada de su contrato de trabajo, una indemnización neta equivalente al 100% del salario bruto anual devengado en el año precedente a la solicitud, siendo facultad exclusiva del trabajador aceptar dicho ofrecimiento empresarial.

#### **Artículo 50.º Condiciones para la formación y desarrollo de los contratos de nuevo ingreso.**

Las partes acuerdan fijar las condiciones salariales del personal de nuevo ingreso (ya sea mediante contrato de relevo o no), conforme a la tabla que se contiene en el Anexo VIII del presente Convenio colectivo, derivada del acuerdo comprensivo del Plan de viabilidad pactado por la Dirección de Bormioli Rocco, S.A., y el Comité de empresa, con fecha 10 de septiembre de 2013.

Este período de formación y desarrollo será de cuatro años, durante los cuales, el trabajador percibirá el Salario mínimo anual garantizado correspondiente al Grupo profesional al que pertenezca su puesto de trabajo, que se consigna en la citada tabla del Anexo VIII.

En el caso de personal de nuevo ingreso mediante contrato de relevo, se estará a lo establecido en artículo 49 precedente.

Durante el citado período de formación y desarrollo, el trabajador recibirá la formación necesaria para adquirir el nivel de conocimientos adecuados para el correcto desempeño del puesto.

En el caso de que el personal de nuevo ingreso proceda de contrato eventual, el período de servicios correspondiente a dicho contrato se tendrá en cuen-

ta para el cómputo de los cuatro años de formación y desarrollo antes citados.

**Artículo 51.º Jubilación obligatoria y contrato de sustitución por anticipación de edad de jubilación.**

Las partes firmantes del presente convenio se remiten íntegramente a las disposiciones legales vigentes, en materia de edad máxima para trabajar y extinción por jubilación ordinaria de los contratos de trabajo, siempre que, a dicha edad, los trabajadores tengan cubierto el periodo de cotización necesario y, por tanto, puedan acceder a la pensión de jubilación contributiva.

Esta medida está vinculada a la mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otra medida que se dirija a favorecer la calidad del empleo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio.

No obstante lo anterior, la empresa asume el compromiso de facilitar y agilizar el acceso a la jubilación de aquellos trabajadores que decidan anticipar la edad de la misma. De esta forma, por acuerdo entre empresa y trabajador, este podrá jubilarse conforme a las normas de acceso a la jubilación total anticipada vigentes.

En caso de modificación del marco legal sobre el acceso a la jubilación, la Comisión paritaria analizará dichas modificaciones para, en la medida de o posible, adaptar el contenido del presente artículo a las mismas.

**CAPÍTULO SÉPTIMO  
OTRAS DISPOSICIONES**

**Artículo 52.º Cambio de Departamento de fabricación.**

La empresa facilitará el cambio de departamento a todo trabajador del Departamento de fabricación que lo solicite, siempre que el mismo haya cumplido 50 años de edad o, alternativamente, lleve prestando 20 años de servicio en el citado Departamento de fabricación, respetándole sus remuneraciones garantizadas.

Para cubrir la vacante derivada, en su caso, de este cambio de departamento, se estará al sistema de promoción previsto en el presente Convenio colectivo.

**Artículo 53.º Representación sindical.**

*1.ª Cuota sindical.*

La empresa se compromete a recaudar por nómina las cuotas sindicales de aquellos afiliados a centrales sindicales que expresamente lo soliciten por escrito a la Dirección.

*2.ª Representación de los trabajadores.*

Ambas partes convienen que, en todo lo concerniente a la representación sindical de los trabajado-

res, se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica de Libertad Sindical de fecha 9 de agosto de 1985.

*3.ª Secretario del Comité de empresa.*

Se acuerda que el Secretario del Comité de empresa quede liberado de su puesto de trabajo para el ejercicio de las funciones propias de su cargo, durante 3 horas en la jornada (de 12 a 15 horas) y pasando a jornada normal.

**Artículo 54.º Llamadas y prolongaciones.**

Para la remuneración específica de las llamadas y de las prolongaciones de jornada, se estará a los importes establecidos en la tabla del Anexo IX del presente Convenio colectivo.

**Artículo 55.º Dietas.**

Todo trabajador que, por motivos de trabajo, deba realizar desplazamientos fuera del Centro de trabajo percibirá, en concepto de dietas, las cantidades que rijan en cada momento dentro de la normativa que a estos efectos tiene la empresa.

**Artículo 56.º Noches del 24 y 31 de diciembre.**

Se parará en las mismas condiciones que años anteriores. La determinación del personal que deba prestar servicios de mantenimiento en las mencionadas noches, se fijará por la Dirección de la empresa, escuchando al Comité de empresa y, en todo caso, en atención a criterios de seguridad y salud de instalaciones y personas.

La identificación de las personas que presten los citados servicios se llevará a cabo por el sistema de designación actual (sorteo), teniendo en cuenta, en todo caso, el deseo de cualquier trabajador de prestar servicio dichas noches.

Por este concepto se abonarán las cantidades fijadas en el Anexo II. D del presente Convenio.

El resto del personal no asignado a dichos servicios de mantenimiento, las descansará.

**CAPÍTULO OCTAVO  
VENTAJAS SOCIALES**

**Artículo 57.º Complemento por Incapacidad temporal.**

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad temporal recibirán un complemento en función del tipo de incapacidad de que se trate:

1. Por Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, excluida la parte de horas extraordinarias, no superando, en ningún caso, el salario líquido que percibiese el trabajador.

2. Por Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

- a) Del día 21 de incapacidad al día 60 de incapacidad, ambos inclusive, un complemento hasta alcanzar el 85% de la base de cotización del mes anterior, excluida la parte de horas extraordinarias, no superando, en ningún caso el salario líquido que percibiese el trabajador.
- b) Del día 61 de incapacidad en adelante, un complemento hasta alcanzar el 90% de la base de cotización del mes anterior, excluida la parte de horas extraordinarias, no superando, en ningún caso, el salario líquido que percibiese el trabajador.

### **Artículo 58.º Premio de nupcialidad y natalidad.**

#### *1. Premio de nupcialidad.*

Se concederá un premio de nupcialidad, por un importe de 305,00 €, que se regirá por los siguientes criterios:

- a) El trabajador deberá tener un año de antigüedad en la empresa en la fecha de matrimonio o constitución legal de pareja de hecho.
- b) Si el matrimonio o la constitución legal de pareja de hecho se lleva a cabo entre dos personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, ambas percibirán el premio.
- c) El premio se pagará como máximo dos veces y se abonará en la nómina del mes siguiente a la fecha de matrimonio o constitución legal de pareja de hecho.
- d) En el caso de que, en el momento del matrimonio o constitución legal de pareja de hecho, el cónyuge o la pareja de hecho del trabajador con derecho a premio, estuviese en situación legal de desempleo, debidamente inscrita en las oficinas de empleo de la provincia y llevando al menos tres meses en dicha situación, dicha cantidad se verá incrementada en un 50%.

#### *2. Ayuda de natalidad y adopción.*

Se concederá una ayuda de natalidad o adopción, por un importe de 400,00 €, que se regirá por los siguientes criterios:

- a) La ayuda se concederá por cada hijo nacido o adoptado.
- b) En caso de natalidad o adopción por dos personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, ambas percibirán la ayuda.
- c) En el caso de que el hijo nacido o adoptado, naciese o tuviese cualquier tipo de deficiencia grave, física o mental, la cantidad a la que ascienda la ayuda será de 1.000 €.
- d) En el caso de que el nacimiento se produzca en el seno de una unidad familiar monoparental, estando dicha situación debidamente acreditada, la cantidad a la que ascenderá esta ayuda será de 800 €.

### **Artículo 59.º Ayuda de estudios para hijos.**

La empresa constituirá una bolsa de 25.000 € anuales para ayuda de estudios para hijos. El Comi-

té de empresa se compromete a justificar detalladamente el destino final de dicha cantidad.

Para ello, la empresa hará entrega de dicha cantidad al Comité de empresa en un solo pago, que se llevará a cabo en el mes de octubre de cada año, procediendo el comité a distribuirla directamente a los trabajadores, según su criterio.

En la hipótesis de que, una vez efectuada la citada distribución por parte del Comité de empresa, quedase saldo, el mismo incrementará la cuantía de la bolsa del ejercicio siguiente.

### **Artículo 60.º Ayuda de estudios para el personal.**

#### *1. Condiciones para solicitar la ayuda.*

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener una antigüedad mínima de un año en el momento de presentación de la solicitud.
- c) No haber sido sancionado por la empresa, por falta grave o muy grave, durante el año inmediatamente anterior a la solicitud.
- d) Cursar por primera vez, alguno de los estudios considerados de interés para la empresa y para el desarrollo profesional de la persona que los solicite, en relación con el puesto ocupado en cada momento en la compañía y, en todo caso, de entre los que figuran a continuación:

- Graduado escolar.
- Enseñanza secundaria obligatoria.
- Bachillerato.
- Cursos de acceso a la universidad para mayores de 25 años.
- Formación profesional en todos sus grados y Cursos de especialización del sector.
- Ingeniería técnica mecánica y/o eléctrica.
- Ciencias económicas y empresariales o asimiladas.
- Prevención de RR.LL. (Superior).
- Ciencias químicas.
- Ciencias geológicas.
- Ingeniería industrial.
- Informática.
- Idioma italiano e inglés.

#### *2. Solicitud.*

Los aspirantes a ayudas de estudios formularán su solicitud por escrito ante el Departamento de RR.HH., en el momento de finalización del curso y cuando obren en su poder las calificaciones.

A dicha solicitud, el trabajador deberá acompañar original y fotocopia de:

- a) La matrícula del curso, con el detalle de las asignaturas.
- b) Las calificaciones obtenidas en cada una de las asignaturas.

- c) Las facturas de los libros de texto empleados durante el curso.

### 3. *Cuantía de las ayudas.*

El importe de la ayuda integrará la matrícula del curso, el importe de los libros de texto empleados durante el curso y los gastos de desplazamiento durante el curso, siempre que la localidad del centro académico sea distinta a la localidad de residencia y distinta, además, a la localidad del centro de trabajo, en los siguientes porcentajes:

- a) El 125% del importe conjunto de matrícula y libros de texto, si el trabajador aprueba la totalidad de las asignaturas en las que se hubiese matriculado.
- b) El 95% del importe conjunto de matrícula y libros de texto, si el trabajador, eliminando el supuesto anterior, aprueba, al menos, la mitad de las asignaturas en las que se hubiese matriculado.
- c) En el caso de trabajadores de Turno total, se abonará el 100%, si aprueba el 65% de las asignaturas, y el 90%, si aprueba el 50%, siempre entre las convocatorias de junio y septiembre.

### 4. *Abono de las ayudas.*

El importe de la ayuda será abonado por la empresa en la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que la dirección de la misma apruebe la solicitud, escuchando al comité.

### 5. *Clases particulares.*

En el caso de que se estime procedente, por tratarse de materias consideradas de interés para la empresa, conforme a lo señalado en el apartado 1.d) del presente artículo, se establece una ayuda para clases particulares, o en academias, por un importe de 178,27 €/año.

Dicha cantidad será abonada en un único pago, en el caso de que el trabajador apruebe la asignatura, o asignaturas a las que, en su caso, se refieran las citadas clases particulares.

Como en el anterior caso, el importe de la ayuda será abonado por la empresa en la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que la dirección apruebe la solicitud, escuchando al comité.

## **Artículo 61.º Premio de fidelidad y fondo socio-cultural.**

### 1. *Premio de fidelidad.*

Se reconoce un premio de fidelidad para los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, consistente en un reloj de oro «Omega» o similar.

### 2. *Fondo socio-cultural.*

La dirección hará entrega al Comité de empresa de una cuantía fija anual de 5.000 €, destinada a actividades de carácter social y cultural de los trabajadores y que será utilizada conforme a su propio criterio por el citado comité.

Además, la dirección hará entrega al comité de una cuantía adicional anual de 9.000 €, que tendrá la consideración de aportación directa de los trabajadores a dicho fondo.

Esta última suma se actualizará anualmente, conforme a lo previsto en el artículo 46 del presente convenio.

## **Artículo 62.º Seguro de vida e invalidez.**

Se establece un Seguro de vida al objeto de cubrir las siguientes contingencias:

- a) Fallecimiento.
- b) Invalidez permanente absoluta.

### 1. *Personal asegurado.*

a) Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años, salvo que, por acuerdo con la empresa, siga en activo hasta la fecha de su jubilación.

b) El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los sesenta años y la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

c) El personal fijo en plantilla en situación de invalidez provisional hasta la fecha que cumpla sesenta y cuatro años.

d) Los aspirantes a fijos en plantilla.

### 2. *Personal excluido.*

a) Personal con contrato de duración determinada.

b) Personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria.

### 3. *Vigencia de la cobertura.*

a) Desde el primer día de alta en la empresa con carácter fijo.

b) Hasta el día en que el empleado cese en la empresa temporalmente, en los casos de excedencia, o definitivamente, salvo en el caso de jubilación anticipada, en el que la cobertura se mantendrá vigente hasta el día en que cumpla sesenta y cuatro años de edad.

### 4. *Capital asegurado.*

El importe de capital asegurado será el que corresponda a cada Grupo profesional, según se establece en el Anexo X, incrementado el mismo en los siguientes porcentajes por razones familiares:

- a) Asegurados solteros o viudos sin hijos: 0%.
- b) Asegurados casados: 20%.
- c) Por cada hijo menor de dieciocho años y mayor incapacitado: 20%.
- d) Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de 18 años o mayor incapacitado: 20%.

### 5. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del seguro: El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de estos, el padre o la madre, o el superviviente de ambos.

En defecto de las personas antes indicadas, los derecho-habientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la dirección quien se ocupará de comunicarlo a la compañía de seguros.

#### 6. Disposiciones varias.

En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cuatro años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

#### 7. Limitación de cobertura.

a) En caso de suicidio, la cobertura solo tendrá efecto cuando se produzca, al menos, dos años después de la inclusión del asegurado en la póliza.

b) En ningún caso, estará cubierto el fallecimiento, si el mismo se produce a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, ni de carreras de cualquier vehículo a motor.

## CAPÍTULO NOVENO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 63.º Régimen disciplinario.

Las faltas cometidas por los trabajadores sujetos al presente convenio se clasificarán en leves, graves y, muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el presente régimen disciplinario.

#### 1. Infracciones.

##### 1. a. Faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a treinta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
3. La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
  6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
  7. La embriaguez no habitual en el trabajo.
1. b. Faltas graves:
1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
  2. La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o cuatro días alternos, durante el período de un mes.
  3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el punto 4 del epígrafe 1.c.
  5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  6. 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.
  7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
  8. 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 estuvieren autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
  10. La embriaguez habitual en el trabajo.
  11. La falta de aseo y limpieza personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

12. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
  13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  14. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
  15. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
  16. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal, así como la falta de comunicación de dichas incidencias a la Dirección de la empresa.
  17. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales; si existiera malicia, se considerará falta muy grave.
  18. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
  19. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
  20. Encontrarse en los locales de la empresa fuera del horario de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
  21. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores, siempre y cuando no esté justificado para el buen desarrollo del trabajo.
  22. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
1. c. Faltas muy graves.
1. 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 advertida.
  2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un período de un mes.
  3. 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.
  4. 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.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
  7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  11. El acoso sexual.
  12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
  13. La reincidencia o reiteración 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 período de un año.
  14. Los daños causados a la propiedad ajena, ya sea de otros trabajadores, de la empresa, de cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante actos de servicio.
  15. Falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.
  16. Falseamiento o falta de diligencia en la cumplimentación de informes o documentos de control y valoración de cualquier aspecto relativo al trabajo.
  17. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
  18. Autolesión en el trabajo.
  19. Cualquier otra falta de índole muy grave similar a las señaladas, además de las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencia que la desarrolla.
2. Sanciones.
- Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
2. a. En caso de faltas leves:
    - Amonestación verbal o escrita
    - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
  2. b. En caso de faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo, de tres a diez días.

- Inhabilitación, por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo profesional superior.

2. c. En caso de faltas muy graves:

- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para ascenso al Grupo profesional superior.

- Suspensión de empleo y sueldo, de quince días a un mes.

- Despido disciplinario.

3. *Procedimiento sancionador.*

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

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita, notificada fehacientemente al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos imputados, así como una propuesta de tipificación de la infracción.

En dicha comunicación, de la que se dará traslado al Comité de empresa, se dará audiencia al citado trabajador, por término de cinco días naturales, para que efectúe las alegaciones oportunas.

Se produzcan o no alegaciones de descargo, la Dirección de la empresa impondrá la sanción que, en su caso, corresponda, en el plazo de un mes.

4. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, computados, en todo caso, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO DÉCIMO IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

### Artículo 64.º Ley de Igualdad.

De acuerdo con lo establecido legalmente, ambas partes desarrollaron y firmaron un Plan de igualdad, con fecha de 2 de enero de 2013.

### Artículo 65.º Ropa de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a que se les proporcione dos equipos anuales, que serán entregados durante el mes de febrero.

### Artículo 66.º Garantía en caso de accidente de circulación.

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador de la fábrica, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La incorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al del cese de su privación de

libertad; transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción del contrato de trabajo.

En Azuqueca de Henares a 14 de mayo de 2014.

## ANEXOS

### Convenio colectivo Planta Azuqueca

- I. Salario mínimo anual garantizado
- II. Cantidad compensatoria por imposibilidad de descanso
  - a. Compensación económica por descanso por diferencia horaria no disfrutado
  - b. Compensación económica por diferencia horaria
  - c. Compensación económica por «descanso de bocadillo» no disfrutado
  - d. Compensación económica por noches trabajadas de los días 24 y 31 de diciembre
  - e. Complemento personal anual
- III. Tabla de antigüedades.
- IV. Complemento de turnicidad
- V. Factores de puesto
- VI. Complemento de profesionalidad
- VII. Prima por reducción de absentismo
- VIII. Condiciones salariales para personal de nuevo ingreso
- IX. Remuneración de llamadas y prolongación de jornada
- X. Seguro de vida e invalidez
- XI. Puestos de libre disposición
- XII. Cuadros y definición de Grupos profesionales
- XIII. Método de valoración
- XIV. Externalización de complementos de jubilación

### ANEXO I SALARIO MÍNIMO ANUAL GARANTIZADO

#### COLEGIO DE OPERARIOS

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MÍNIMO ANUAL
I. Peón	19.090,08 €
II. Técnico	19.978,40 €
III. Oficial básico	20.486,01 €
IV. Oficial especialista	21.463,35 €
V. Oficial altamente cualificado	22.156,88 €
VI. Capataz	24.347,22 €

**COLEGIO DE EMPLEADOS**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MÍNIMO ANUAL
I. Auxiliar administrativo	18.000,00 €
II. Oficial administrativo 1.ª	24.503,50 €
III. Jefe administrativo nivel 1	25.773,43 €
III. Jefe administrativo nivel 2	27.942,05 €
IV. Jefe de administración nivel 1	29.226,89 €
IV. Jefe de administración nivel 2	30.423,72 €

**ANEXO II  
CANTIDAD COMPENSATORIA POR  
IMPOSIBILIDAD DE DESCANSO**

**A. COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR DIFERENCIA HORARIA SOLICITADA Y NO DISFRUTADO**

Colegio de operarios:	7,73 €/día
Colegio de empleados:	9,32 €/día

Noche:	163,34 €
Incorporación a las 6:00 a.m.:	103,00 €
Incorporación a las 9:00 a.m.:	41,09 €

**B. COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR DIFERENCIA HORARIA**

Dicha compensación será equivalente, para el Colegio de empleados y para el Colegio de operarios, al valor de una hora ordinaria, incrementada en un 20% por cada hora de diferencia horaria.

*\*La hora ordinaria resultará de dividir el SMAG entre el número de horas efectivas de trabajo, según convenio.*

*Ej.: SMAG GIII (2014) = 20.486,01 €/ 1.800 (horas convenio) = 11,38 (valor hora ordinaria) x 20% = 13,66 €*

**C. COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR «DESCANSO DE BOCADILLO» NO DISFRUTADO**

Dicha compensación ascenderá, para el Colegio de empleados y para el Colegio de operarios, a la suma de 5,82 € por cada «media hora de bocadillo» no disfrutada.

**D. COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR NOCHES TRABAJADAS DE LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE**

**ANEXO III  
ANTIGÜEDAD – COLEGIO DE OPERARIOS**

Años	GI €	GII €	GIII/GIV €	GV/ GVI €
0,6 - 1	17,034	17,034	17,034	23,851
1 - 2	40,885	47,702	47,702	47,702
2 - 3	68,1445	71,5445	78,3615	81,77
3 - 4	88,587	95,3955	98,804	112,4295
4 - 5	122,655	129,4805	149,906	156,7315
5 - 6	149,906	153,3145	177,174	190,808
6 - 7	166,94	177,174	194,1995	211,242
7 - 8	187,391	194,1995	211,242	228,276
8 - 9	204,425	207,8335	235,093	248,7185
9 - 10	218,0505	228,276	255,527	275,978
10 - 11	238,5015	248,7185	275,978	296,412
11 - 12	255,527	262,344	296,412	320,263
12 - 13	275,978	289,595	320,263	340,7055
13 - 14	293,012	303,2205	340,7055	357,7565
14 - 15	310,046	327,0885	357,7565	388,416
15 - 16	330,4885	333,8885	381,582	415,6585
16 - 17	344,114	357,748	405,4415	432,6925
17 - 18	357,7565	371,3735	429,2925	456,5435

Años	GI €	GII €	GIII/GIV €	GV/ GVI €
18 - 19	381,582	398,6245	449,7265	473,5775
19 - 20	398,6245	419,0755	466,769	500,837
20 - 21	422,4755	436,101	487,203	524,6965
21 - 22	436,101	453,135	511,0625	545,139
22 - 23	453,1435	470,1775	534,905	558,7645
23 - 24	470,1775	487,203	541,722	589,424
24 - 25	473,5775	511,0625	568,973	609,858
25 - 26	504,2455	534,905	592,8325	630,309
26 - 27	528,0965	558,756	609,858	657,56
27 - 28	545,139	565,573	630,309	678,011
28 - 29	558,7645	575,7985	657,56	698,4535
29 - 30	572,39	606,458	674,594	725,7045
30 - 31	623,492	630,309	695,045	749,5555
31 - 32	626,9005	640,5175	715,4875	769,998
32 - 33	630,309	664,377	739,33	787,032
33 - 34	657,56	678,011	763,1895	814,2915
34 - 35	664,377	695,0365	780,215	831,3255
35 - 36	691,6365	715,4875	800,6575	858,5765
36 - 37	708,679	735,9215	821,1	882,436
37 - 38	725,7045	752,9725	827,917	899,47
38 - 39	739,33	770,015	868,8105	919,9125
39 - 40	752,9725	783,6405	882,436	943,755
40 - 41	771,8	803,2245	904,485	967,351
41 - 42	791,0865	823,31	927,1035	991,5335
42 - 43	810,866	843,88	950,283	1.016,3195
43 - 44	831,1385	864,9855	974,0405	1.041,726
44 - 45	851,921	886,6095	998,3845	1.067,77
45 - 46	873,2135	908,7775	1.023,349	1.094,4685

**ANEXO III  
ANTIGÜEDAD – COLEGIO DE EMPLEADOS**

Años	GI €	GII €	GIII €	GIV €
0,6 - 1	24,48	27,6845	30,889	36,6435
1 - 2	48,382	55,573	62,101	73,083
2 - 3	80,6055	92,225	103,632	121,3545
3 - 4	113,373	129,319	144,925	170,289
4 - 5	161,4235	184,1185	206,601	242,811
5 - 6	184,1185	210,035	235,2715	277,236
6 - 7	210,8	235,6115	264,6135	311,015
7 - 8	229,194	261,5195	293,4115	345,1085
8 - 9	252,11	282,7695	322,1755	378,981
9 - 10	274,8135	313,327	351,3135	412,862
10 - 11	297,1685	338,9205	380,0945	446,7515
11 - 12	319,753	365,0325	411,1025	481,185

Años	GI €	GII €	GIII €	GIV €
12 - 13	342,5585	390,388	437,784	514,9555
13 - 14	364,922	416,296	467,109	549,168
14 - 15	387,515	441,881	495,686	582,8195
15 - 16	409,8785	468,452	524,6965	616,9215
16 - 17	432,905	493,578	553,809	650,794
17 - 18	455,379	516,188	582,5985	684,896
18 - 19	477,9805	545,173	611,388	718,8875
19 - 20	500,5565	568,99	640,288	752,8875
20 - 21	523,3705	596,6575	669,4005	786,981
21 - 22	545,632	622,5655	697,969	811,444
22 - 23	568,6585	648,2695	727,2005	854,862
23 - 24	591,345	674,3815	756,432	888,403
24 - 25	613,4875	709,257	784,873	923,168
25 - 26	636,191	734,3915	813,892	956,828
26 - 27	658,886	752,335	842,7835	991,0405
27 - 28	681,462	777,359	871,6835	1.024,811
28 - 29	703,953	802,927	900,473	1.054,918
29 - 30	726,869	830,5095	929,9255	1.093,015
30 - 31	749,003	848,3255	958,596	1.127,0065
31 - 32	771,817	880,3195	987,2835	1.161,117
32 - 33	789,1995	906,117	1.016,3875	1.194,8705
33 - 34	816,884	932,144	1.045,075	1.262,6325
34 - 35	839,681	957,6015	1.074,298	1.297,4995
35 - 36	862,835	983,841	1.103,7505	1.333,157
36 - 37	886,635	1.010,973	1.134,087	1.369,928
37 - 38	910,9875	1.038,649	1.165,1885	1.407,4555
38 - 39	936,1305	1.067,328	1.197,191	1.446,088
39 - 40	961,809	1.096,772	1.230,2985	1.485,9615
40 - 41	988,261	1.126,9385	1.264,1285	1.526,821
41 - 42	1.015,4355	1.157,9295	1.298,8935	1.568,811
42 - 43	1.043,3665	1.189,7705	1.334,619	1.611,94
43 - 44	1.072,0455	1.222,4955	1.371,3135	1.656,276
44 - 45	1.101,532	1.256,1045	1.409,028	1.701,8275
45 - 46	1.131,8345	1.290,64	1.447,7795	1.748,6285

**ANEXO IV  
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD**

TURNO	OPERARIOS	EMPLEADOS
TURNO TOTAL	11,76 €	15,39 €
3 TURNOS	8,52 €	9,95 €
3 TURNOS (Archero)	10,15 €	0,00 €
2 TURNOS ROTATIV.	6,06 €	8,56 €
2 TURNOS	1,13 €	1,13 €
TURNO TOTAL ESPECIAL ***	50%	50%

\* Estas cuantías se entienden por «día efectivo trabajado».

\*\* Estas cantidades se actualizarán multiplicando por dos la revisión salarial aplicable cada año

\*\*\* Este complemento de Turno total especial se devengará cuando el turno asignado a cada traba-

jador no pueda ser desarrollado en su totalidad, no realizándose rotaciones de turno (M, T, N), pero sí respetando el resto del calendario laboral propio del puesto de trabajo. (Ej.: Turno de mañana de lunes a domingo, según calendario del equipo)

\*\*\*\* Para otras modalidades, se creará una Comisión paritaria

#### ANEXO V FACTORES DE PUESTO

FACTORES	OPERARIOS	EMPLEADOS
1	0,50 €	0,50 €
2	1,05 €	1,05 €
3	1,95 €	1,95 €
4	2,52 €	2,52 €
ARCHERO	3,16 €	
FUSIÓN	3,83 €	3,83 €
FABRICACIÓN Y VIDRIO CALIENTE	4,33 €	4,33 €

\* Estas cuantías se entienden por «día efectivo trabajado».

\*\* Todos los puestos de trabajo seguirán percibiendo los factores que históricamente venían co-

brando, excepto los mecánicos de mantenimiento general y electricistas, que pasarán a cobrar el factor «Fusión», en sustitución de los factores que venían cobrando.

#### ANEXO VI COMPLEMENTO DE PROFESIONALIDAD

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE DIARIO
Peón	0,22 €
Técnico	0,50 €
Oficiales	0,76 €
Capataz	0,90 €

\* Puestos de trabajo con derecho a su percepción: Electricistas generales, ajustadores generales, soldadores, caldereros, carpinteros, torneros, forjadores, pintores, mecánicos de talleres de conservación y mantenimiento, mecánicos de cambios, ajus-

tadores de moldes, soldadores de moldes, albañiles, fontaneros, fresadores, grabadores, pirometristas, verificadores de moldes, feederman, engrasadores y pulidores.

#### ANEXO VII PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO

ÍNDICE DE ABSENTISMO	IMPORTE DE LA PRIMA
Entre 3,51 y 4,00	18 € al mes
Entre 3,01 y 3,50	27 € al mes
Entre 0,51 y 3,00	36 € al mes
Entre 0,00 y 0,50	62 € al mes

**ANEXO VIII  
CONDICIONES SALARIALES DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO**

**COLEGIO DE OPERARIOS**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>S.M.A.G.</b>
Peón	18.000 €
Técnico	18.000 €
Oficial básico	18.000 €
Oficial especialista	18.000 €
Oficial altamente cualificado	18.000 €
Capataz	18.000 €

**COLEGIO DE EMPLEADOS**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>S.M.A.G.</b>
Auxiliar administrativo	18.000 €
Oficial administrativo 1. <sup>a</sup>	18.000 €
Jefe administrativo	18.000 €
Jefe de administración	18.000 €

- Se reconocerá, de manera exclusiva, a los trabajadores de nuevo ingreso y sin que dicho reconocimiento sea extensivo a los trabajadores de ETT, un complemento personal, cuya cuantía será equivalente a las previstas en el Anexo V del presente convenio

**ANEXO IX  
REMUNERACIÓN DE LAS LLAMADAS Y PROLONGACIONES DE JORNADA**

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
LLAMADA DIURNA	12,83 €
LLAMADA NOCTURNA/FESTIVO	24,28 €
PROLONGACIÓN DE JORNADA	5,18 €
½ HORA NO DESCANSADA	5,82 €

**ANEXO X  
SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ**

**COLEGIO DE OPERARIOS**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>CAPITAL BASE ASEGURADO</b>
Peón	5.810,50 €
Técnico	5.810,50 €
Oficial básico	6.866,48 €
Oficial especialista	6.866,48 €
Oficial altamente cualificado	6.866,48 €
Capataz	6.866,48 €

**COLEGIO DE EMPLEADOS**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>CAPITAL BASE ASEGURADO</b>
Auxiliar administrativo	6.060,19 €
Oficial administrativo 1. <sup>a</sup>	7.272,22 €
Jefe administrativo	8.895,21 €
Jefe de administración	11.340,09 €

**ANEXO XI****PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN**

<b>N.º</b>	<b>Departamento</b>	<b>Puesto</b>
1	DIRECCIÓN GENERAL	Director de fábrica
2	RR.HH.	Director RR.HH.
3	RR.HH.	Responsable administración personal
4	RR.HH.	Responsable organización
5	RR.HH.	Formación
6	RR.HH.	Responsable seguridad y medio ambiente
7	ADMINISTRACIÓN	Director admvo. financiero y gestión
8	ADMINISTRACIÓN	Responsable contabilidad y ctrl. gestión
9	ADMINISTRACIÓN	Responsable servicio financiero
10	ADMINISTRACIÓN	Servicios generales administración
11	ADMINISTRACIÓN	Responsable gestión clientes
12	COMERCIAL	Delegado comercial
13	COMERCIAL	Delegado comercial ind. y promociones
14	COMERCIAL	Delegado comercial retail
15	COMERCIAL	Responsable grandes cuentas
16	COMERCIAL	Delegado comercial plásticos
17	COMERCIAL	Responsable ventas
18	COMPOSICIÓN-FUSIÓN	Jefe elaboración vidrio y análisis
19	CALIDAD	Responsable control calidad
20	DECORADO	Responsable decorado
21	ESCOGIDO FABRICACIÓN	Coordinador escogido
22	FABRICACIÓN	Jefe técnico fabricación
23	MANTENIMIENTO	Jefe de mantenimiento
24	T. MOLDES	Responsable taller y ofic. tecn. moldes
25	T. Vº CALIENTE	Responsable taller vidrio caliente
26	ALM-EXPED.	Responsable almacenes y expediciones
27	LOGÍSTICA Y PROGRAMACIÓN	Responsable logística y programación

## ANEXO XII CUADROS Y DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

### Colegio de operarios

#### *GRUPO I. PEÓN.*

##### **Descripción.**

Se trata de aquellos puestos de trabajo dedicados a determinadas funciones que, aunque exijan cierta práctica o especialidad, no constituyen propiamente un oficio.

##### **Formación y aprendizaje.**

Se trata de puestos de trabajo en los que el nivel formativo exigido para su desempeño resulta equivalente a la formación académica básica (Educación primaria), sin especiales exigencias en materia de formación previa y tratándose de trabajos que pueden ser desarrollados sin una gran carga de conocimientos. Será necesario un período de aprendizaje de 0 a 1 semana.

##### **Naturaleza de las funciones.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría se responsabilizarán de una diversidad de tareas básicas y rutinarias, cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación. Pueden disponer, en su caso, de soportes tecnológicos cuya utilización no comporta una excesiva complejidad, pues suponen operaciones simples y elementales, aunque sí son necesarios ciertos conocimientos para su correcta utilización. También estarán incluidos en esta categoría, aquellos trabajadores cuyas tareas consistan en prestar servicios generales de soporte con empleo de algún tipo de maquinaria sencilla, vehículos o instalaciones, que requieran una adecuada pero no compleja destreza técnica.

##### **Autonomía e iniciativa.**

En todos los casos, siempre se tratará de puestos de trabajo con adscripción jerárquica bajo estrecha supervisión, puramente ejecutivos y adscritos a decisión y mando ajenos. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de escasa importancia.

##### **Dirección.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría carecen totalmente de contenido en materia de coordinación, dirección, supervisión o mando.

##### **Relaciones.**

Enlaces y transmisiones normales dentro del marco de trabajo habitual. Recepción-transmisión de órdenes, consignas, información complementaria, etc. Puestos en los que se pueden tener contactos ruti-

narios con otros departamentos y, en el caso de que dichos contactos sean fuera de la empresa, serán siempre bajo limitación de jerarquía.

##### **Especialidades de esta categoría.**

En la configuración actual de puestos de trabajo de nuestra compañía, la propuesta de la Dirección pasa por la adscripción en esta nueva categoría de los peones del Departamento de cuadrilla y, por su carácter específico, tal categoría es reconocida también a aquellos empleados que se encuentran en el período formativo en el Departamento de escogido, si bien, en este caso, se reconoce expresamente diferencia retributiva.

#### *GRUPO II. TÉCNICO.*

##### **Descripción.**

Son aquellos puestos de trabajo dedicados a ejecutar funciones de complejidad básica o mediana, o a realizar tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos.

##### **Formación y aprendizaje.**

Para el desarrollo del puesto, serán necesarios conocimientos especializados básicos adquiridos, bien por experiencia en el trabajo, bien por cualificación profesional equivalente, al menos, a la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o titulaciones equivalentes en futuros sistemas educativos. Será necesario un proceso de aprendizaje de hasta dos semanas.

##### **Naturaleza de las funciones.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría aplican procedimientos, normas o instrucciones altamente estandarizados. Siempre contarán con procedimientos preestablecidos para solucionar los distintos problemas que se les plantean, en los que el titular debe elegir la solución más adecuada a cada situación o tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente. En todo caso, en su trabajo existirán precedentes identificados que facilitarán la determinación de dichas soluciones. Dispondrán, en la mayor parte de los casos, de soporte tecnológico para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta cierta complejidad que hacen necesarios conocimientos específicos sobre su utilización.

##### **Autonomía e iniciativa.**

El desempeño de las funciones propias de los puestos de esta categoría se desarrollará siempre bajo la supervisión próxima de un superior que, en todo caso, será necesaria para verificar el avance del trabajo y sus resultados. Si bien, en estos puestos la autonomía de decisión y de acción se limita a procedimientos altamente estandarizados, con la referida supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, se admiten variaciones o interpretaciones por parte del titular. La competencia técnica requerida permite una detección de complejidad media

de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener unas consecuencias económicas o/y materiales de cierta o mediana importancia.

#### **Dirección.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría carecen totalmente de contenido en materia de coordinación, dirección, supervisión o mando.

#### **Relaciones.**

Cambios de puntos de vista (aportación de opiniones), dentro del marco del trabajo habitual, que orientan la toma de decisiones.

#### **Especialidades de esta categoría**

Ninguna.

#### **GRUPO III. OFICIAL BÁSICO.**

#### **Descripción.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría se responsabilizarán del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo de cierta complejidad.

#### **Formación y aprendizaje.**

Se trata de puestos de trabajo en los que resulta necesaria una formación, así como unos conocimientos, sólidos y exhaustivos en su especialidad o disciplina, bien por experiencia en el trabajo de, al menos, 2 años, bien por cualificación profesional equivalente, al menos, a Formación Profesional de Primer Grado (FPI)/ Bachillerato o titulaciones equivalentes en futuros sistemas educativos. Será necesario un período de aprendizaje de hasta un mes.

#### **Naturaleza de las funciones.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría aplican procedimientos, normas o instrucciones establecidos, si bien, la realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades. Existirá también diversidad en las soluciones a adoptar frente a los problemas que pueden afrontarse en los puestos adscritos a esta categoría, siendo notable el grado de autonomía del que gozará el titular del puesto a la hora de adoptar dicha solución, pudiendo existir o no precedentes al respecto. Dispondrán, en todo caso, de soporte tecnológico para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta una complejidad de grado medio que hace necesarios profundos conocimientos específicos sobre su utilización.

#### **Autonomía e iniciativa.**

El titular del puesto adscrito a esta categoría dispondrá de un elevado grado de autonomía, en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión exclusivamente sobre los resultados obtenidos. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener importantes consecuencias económicas y/o materiales.

#### **Dirección.**

El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión o coordinación de un grupo de colaboradores de niveles inferiores o equivalentes.

#### **Relaciones.**

Cambios de puntos de vista (aportación de opiniones), dentro del marco del trabajo habitual, que orientan la toma de decisiones.

#### **Especialidades de esta categoría.**

Ninguna.

#### **GRUPO IV. OFICIAL ESPECIALISTA.**

#### **Descripción.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría se responsabilizarán del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo de complejidad elevada.

#### **Formación y aprendizaje.**

Se trata de puestos de trabajo en los que resulta necesaria una formación, así como unos conocimientos, sólidos, profundos y exhaustivos en todos los elementos de su especialidad o disciplina, bien por experiencia en el trabajo de, al menos, 3 años, bien por cualificación profesional equivalente, al menos, a Formación Profesional de Segundo Grado (FPII) o titulaciones equivalentes, en futuros sistemas educativos. Será necesario un proceso de aprendizaje de hasta cuatro meses.

#### **Naturaleza de las funciones.**

Se trata de puestos de trabajo que controlarán un proceso o procesos de trabajo de complejidad elevada. Si bien, aplicarán, en el desempeño de sus funciones, procedimientos, normas o instrucciones establecidos, la complejidad de dichas funciones provoca que, ocasionalmente, se puedan afrontar situaciones en las que la solución a adoptar no cuente con precedentes o los protocolos estandarizados sean susceptibles de interpretación, lo que deberá ser resuelto por el titular del puesto en atención a su experiencia, conocimientos e iniciativa. En todo caso, el grado de autonomía del que gozará el titular del puesto a la hora de adoptar y aplicar soluciones es elevado. Dispondrán, en todo caso, de soporte tecnológico para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta una complejidad elevada que hace necesarios profundos y exhaustivos conocimientos sobre su utilización.

#### **Autonomía e iniciativa.**

El titular del puesto adscrito a esta categoría dispondrá de un elevado grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos pero, sobre todo, sobre el cumplimiento los objetivos de su ámbito funcional. La competencia técnica requerida, unida a la alta especialización de las tareas asignadas al puesto, hace muy compleja

la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener muy importantes o muy considerables consecuencias económicas y/o materiales.

#### **Dirección.**

Aunque no supondrá, en ningún caso, la asunción de capacidad de dirección en modo genérico, el desarrollo de las funciones de estos puestos puede requerir coordinación de trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección o, al menos, la supervisión de las funciones realizadas por puestos de trabajo pertenecientes a categorías inferiores.

#### **Relaciones.**

Participación en la elaboración de soluciones a problemas completos y bien delimitados, que orientan la planificación.

#### **Especialidades de la categoría.**

Ninguna.

### **CATEGORÍA V. OFICIAL ALTAMENTE CUALIFICADO.**

#### **Descripción.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría se responsabilizarán del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo de complejidad muy elevada.

#### **Formación y aprendizaje.**

Se trata de puestos de trabajo en los que resulta necesaria una formación, así como unos conocimientos, sólidos, profundos y exhaustivos en todos los elementos de su especialidad o disciplina, bien por experiencia en el trabajo de, al menos, 4 años, bien por cualificación profesional equivalente, al menos, a Formación Profesional de Segundo Grado (FP II) o titulaciones equivalentes, en futuros sistemas educativos. Será necesario un proceso de aprendizaje de hasta cuatro meses.

#### **Naturaleza de las funciones.**

Se trata de puestos de trabajo que controlarán un proceso o procesos de trabajo de complejidad muy elevada. Si bien, aplicarán, en el desempeño de sus funciones, procedimientos, normas o instrucciones establecidos, la complejidad de dichas funciones provoca que resulte frecuente afrontar situaciones en las que la solución a adoptar no cuente con precedentes ni con protocolos estandarizados, lo que requerirá necesariamente la aportación innovadora del propio titular del puesto, sustentada en su experiencia, conocimientos e iniciativa. En todo caso, el grado de autonomía del que gozará el titular del puesto, a la hora de adoptar y aplicar soluciones, es muy elevado. Dispondrán, en todo caso, de soporte tecnológico para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta una complejidad elevada que hace necesarios profundos y exhaustivos conocimientos, no solo sobre su utilización, sino también

sobre su reparación y sobre la detección y subsanación de las anomalías que pueda presentar dicho soporte tecnológico.

#### **Autonomía e iniciativa.**

El titular del puesto adscrito a esta categoría dispondrá de un muy elevado grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos pero, sobre todo, sobre el cumplimiento los objetivos de su ámbito funcional. La competencia técnica requerida, unida a la alta especialización de las tareas asignadas al puesto, hace altamente compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener muy importantes o muy considerables consecuencias económicas y/o materiales.

#### **Dirección.**

Aunque no supondrá, en ningún caso, la asunción de capacidad de dirección en modo genérico, el desarrollo de las funciones de estos puestos puede requerir coordinación de trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección o, al menos, la supervisión de las funciones realizadas por puestos de trabajo pertenecientes a categorías inferiores.

#### **Relaciones.**

Participación en la elaboración de soluciones a problemas completos y bien delimitados, que orientan la planificación.

#### **Especialidades de la categoría.**

Con la finalidad de proteger determinadas situaciones retributivas preexistentes, se establece una retribución Salario convenio superior y específica para los puestos de mecánico de fabricación y mecánico de decorado, la cual será percibida por aquellos empleados que actualmente ocupen dichos puestos de trabajo y que será, en todo caso, aplicable a los futuros ocupantes de dichos puestos.

### **CATEGORÍA VI. CAPATAZ.**

#### **Descripción.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría disponen de capacidad de dirección y mando y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional compleja, dotada de un volumen considerable de recursos.

#### **Naturaleza de las funciones.**

Cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos por la Dirección, y recibiendo supervisión respecto del grado de consecución de los objetivos y planes acordados. La realización de su trabajo supone afrontar, frecuentemente, una amplia gama y diversidad de situaciones, tanto de naturaleza técnica, como logística u organizativa, requiriendo tanto la dirección de las personas de su unidad, como el trabajo en equipo con otras

unidades. Será necesario un proceso de aprendizaje de hasta un año.

### **Formación y aprendizaje.**

Se trata de puestos de trabajo en los que resulta necesaria una formación, así como unos conocimientos, sólidos, profundos y exhaustivos en todos los elementos de su especialidad o disciplina, así como una acreditada formación en materia, habilidades directivas y organizativas, bien por experiencia en el trabajo de, al menos, 5 años, bien por cualificación profesional equivalente, al menos, a Formación Profesional de Segundo Grado (FP II), aunque resulta recomendable poseer una Titulación Universitaria de Grado Medio (Ingeniero Técnico) o titulaciones equivalentes, en futuros sistemas educativos.

### **Autonomía e iniciativa.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría son supervisados exclusivamente en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos, estrategias o planes encomendados a su unidad, reportando directamente al Director de departamento. Asumen una responsabilidad económica y/o material muy considerable y, eventualmente, extraordinaria como consecuencia de su ámbito de gestión.

### **Dirección.**

Dado que gestionan el funcionamiento íntegro de una unidad, los puestos de trabajo adscritos a esta categoría poseen pleno contenido en materia de coordinación, supervisión, dirección y mando.

### **Relaciones.**

Presentación de soluciones y argumentación en casos de problemas inhabituales o difíciles. Contactos con el exterior que originan un compromiso para la empresa, están sujetos a revisión.

### **Especialidades de esta categoría.**

En aquellos casos en que la unidad funcional sea compleja o esté dotada de un elevado volumen de recursos, pudiendo requerir tanto la dirección de personas de elevada cualificación, como el trabajo en equipo con otras unidades, el puesto de trabajo de la categoría de capataz tendrá reconocida una diferencia retributiva.

## **Colegio de empleados**

### **CATEGORÍA I. AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y GRUPO DE INICIACIÓN.**

#### **Descripción.**

Se trata de aquellos puestos de trabajo pertenecientes al ámbito administrativo que requieren un capacitación técnica básica o que, perteneciendo a categorías profesionales superiores, dentro de dicho ámbito administrativo, se desarrollan durante los dieciocho meses siguientes a la entrada del empleado en la compañía.

### **Formación y aprendizaje.**

Se trata de puestos de trabajo en los que el nivel formativo exigido para su desempeño resulta equivalente a Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO). Será necesario un período de aprendizaje de dos semanas.

### **Naturaleza de las funciones.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría se responsabilizarán de una diversidad de tareas básicas y rutinarias, encuadradas funcionalmente dentro del desarrollo de los procesos administrativos de los distintos departamentos de la Compañía. En todos los casos, se trata de tareas cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación, tales como elaboración y tramitación de documentación administrativa estandarizada, mantener actualizada la información administrativa propia del departamento al que estén adscritos, siguiendo los criterios establecidos por el superior jerárquico, etc. Dispondrán siempre de soporte tecnológico e informático, si bien su utilización no comporta una excesiva complejidad, pues suponen operaciones simples y elementales, aunque sí son necesarios ciertos conocimientos para su correcta utilización.

### **Autonomía e iniciativa.**

En todos los casos, siempre se tratará de puestos de trabajo con adscripción jerárquica bajo estrecha supervisión, puramente ejecutivos y adscritos a decisión y mando ajenos. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de escasa importancia.

### **Dirección.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría carecen totalmente de contenido en materia de coordinación, dirección, supervisión o mando.

### **Relaciones.**

Enlaces y transmisiones normales dentro del marco de trabajo habitual. Recepción-transmisión de órdenes, consignas, información complementaria, etc. Son puestos en los que se pueden tener contactos rutinarios con otros departamentos.

### **Especialidades de esta categoría.**

Ninguna.

### **CATEGORÍA II. OFICIAL ADMINISTRATIVO.**

#### **Descripción.**

Son aquellos puestos de trabajo dedicados a ejecutar funciones de complejidad básica o mediana y a realizar tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos administrativos adscritos a los distintos departamentos de la compañía.

**Formación y aprendizaje.**

Para el desarrollo del puesto, serán necesarios conocimientos especializados básicos, adquiridos, bien por experiencia en el trabajo bien por cualificación profesional equivalente, al menos, a Formación Profesional de Primer Grado (FPI) o Bachillerato o titulaciones equivalentes, en futuros sistemas educativos. Será necesario un período de aprendizaje de hasta un mes.

**Naturaleza de las funciones.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría aplican procedimientos, normas o instrucciones estandarizados, tales como procesar, interpretar y comunicar la información administrativa generada y contenida en los distintos procesos utilizados por los distintos departamentos de la compañía, organizar circuitos administrativos y soportes informáticos y no informáticos de la documentación, preparación de los soportes documentales a emplear en su departamento, custodiar información sensible o confidencial. Además, también podrán realizar informes o generar documentación no estandarizada para interpretar y comunicar la información mediante herramientas de soporte informático o no informático. Siempre contarán con procedimientos preestablecidos para solucionar los distintos problemas que se les plantean, en los que el titular debe elegir la solución más adecuada a cada situación o tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente. En todo caso, en su trabajo existirán precedentes identificados que facilitarán la determinación de dichas soluciones. En todos los casos, dispondrán de soporte tecnológico para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta cierta complejidad que hacen necesarios conocimientos específicos sobre su utilización.

**Autonomía e iniciativa.**

El desempeño de las funciones propias de los puestos de esta categoría se desarrollará siempre bajo la supervisión próxima de un superior que, en todo caso, será necesaria para verificar el avance del trabajo y sus resultados. Si bien en estos puestos la autonomía de decisión y de acción se limita a procedimientos estandarizados, con la referida supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, se admiten variaciones o interpretaciones por parte del titular. La competencia técnica requerida permite una detección de complejidad media de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener unas consecuencias económicas o/y materiales de cierta o mediana importancia.

**Dirección.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría carecen totalmente de contenido en materia de coordinación, dirección, supervisión o mando.

**Relaciones.**

Cambios de puntos de vista (aportación de opiniones), dentro del marco del trabajo habitual, que orientan la toma de decisiones.

**Especialidades de esta categoría.**

Ninguna.

**CATEGORÍA III. JEFE ADMINISTRATIVO.****Descripción.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría se responsabilizarán del pleno desarrollo de uno o varios procesos administrativos de cierta complejidad.

**Formación y aprendizaje.**

Se trata de puestos de trabajo en los que resulta necesaria una formación, así como unos conocimientos sólidos y exhaustivos en su especialidad o disciplina, bien por experiencia en el trabajo de, al menos, 2 años, bien por cualificación profesional equivalente, al menos, a Formación Profesional de Segundo Grado (FP II) o Titulación Universitaria de Grado Medio, según los casos, o titulaciones equivalentes, en futuros sistemas educativos. Será necesario un período de aprendizaje de hasta cuatro meses.

**Naturaleza de las funciones.**

Los puestos de trabajo, adscritos a esta categoría, aplican en los procesos administrativos diversos procedimientos, normas o instrucciones establecidos, si bien, la realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades, ya pertenezcan al mismo o a otros departamentos de la compañía. Si bien, en muchos de los casos, se trata de procesos administrativos estandarizados en todas sus fases o etapas, en algunos casos, existirá diversidad en las soluciones a adoptar frente a los problemas que pueden afrontarse en los puestos adscritos a esta categoría, siendo notable el grado de autonomía del que gozará el titular del puesto, a la hora de adoptar dicha solución, pudiendo existir o no precedentes al respecto. Dispondrán, en todo caso, de soporte tecnológico e informático para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta una complejidad de grado medio, que hace necesarios profundos conocimientos específicos sobre su utilización.

**Autonomía e iniciativa.**

El titular del puesto adscrito a esta categoría dispondrá de un elevado grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión exclusivamente sobre los resultados obtenidos. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener importantes consecuencias económicas y/o materiales.

**Dirección.**

El cometido de sus funciones requiere normalmente supervisar o coordinar a un grupo de colaboradores de niveles inferiores o equivalentes.

**Relaciones.**

Participación en la elaboración de soluciones a problemas completos y bien delimitados, que orientan la planificación.

**Especialidades de esta categoría.**

Determinados puestos de trabajo adscritos a esta categoría profesional poseen, por razones históricas, un nivel retributivo superior, tal y como se establece en el cuadro correspondiente a las categorías profesionales del Colegio de empleados.

**CATEGORÍA IV. JEFE DE ADMINISTRACIÓN****Descripción.**

Los puestos de trabajo adscritos a esta categoría se responsabilizarán del pleno desarrollo de uno o varios procesos administrativos de complejidad elevada.

**Formación y aprendizaje.**

Se trata de puestos de trabajo en los que resulta necesaria una formación, así como unos conocimientos sólidos, profundos y exhaustivos en todos los elementos de su especialidad o disciplina, bien por experiencia en el trabajo de, al menos, 4 años, bien por cualificación profesional equivalente, al menos, a Titulación Universitaria de Grado Medio o Superior, según los casos, o titulaciones equivalentes en futuros sistemas educativos.

**Naturaleza de las funciones.**

Se trata de puestos de trabajo que controlarán un proceso o procesos de trabajo de complejidad elevada, tales como unificación de criterios administrativos, contables, económicos, técnicos, comerciales o presupuestarios, coordinación de relaciones con terceros, supervisión y coordinación de la totalidad de procesos administrativos de cierta complejidad existentes en el departamento de su adscripción, proposición de manuales de procedimientos internos del departamento, etc. Si bien, aplicarán, en el desempeño de sus funciones, procedimientos, normas o instrucciones establecidos; la complejidad de dichas funciones provoca que ocasionalmente se puedan afrontar situaciones en las que la solución a adoptar no cuente con precedentes o los protocolos

estandarizados sean susceptibles de interpretación, lo que deberá ser resuelto por el titular del puesto en atención a su experiencia, conocimientos e iniciativa. En todo caso, el grado de autonomía del que gozará el titular del puesto, a la hora de adoptar y aplicar soluciones, es elevado. Dispondrán, en todo caso, de soporte tecnológico e informático para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta una complejidad elevada que hacen necesarios profundos y exhaustivos conocimientos sobre su utilización.

**Autonomía e iniciativa.**

El titular del puesto adscrito a esta categoría dispondrá de un elevado grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos pero, sobre todo, sobre el cumplimiento los objetivos de su ámbito funcional. La competencia técnica requerida, unida a la alta especialización de las tareas asignadas al puesto, hace muy compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener muy importantes o muy considerables consecuencias económicas y/o materiales.

**Dirección.**

Aunque no supondrá, en ningún caso, la asunción de capacidad de dirección en modo genérico, el desarrollo de las funciones de estos puestos puede requerir coordinación de trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección o, al menos, la supervisión de las funciones realizadas por puestos de trabajo pertenecientes a categorías inferiores.

**Relaciones.**

Presentación de soluciones y argumentación, en casos de problemas inhabituales o difíciles. Contactos con el exterior que originan un compromiso para la empresa, están sujetos a revisión.

**Especialidades de la categoría.**

Determinados puestos de trabajo adscritos a esta categoría profesional poseen, por razones históricas, un nivel retributivo superior, tal y como se establece en el cuadro correspondiente a las categorías profesionales del Colegio de empleados.

## CUADRO COLEGIO DE OPERARIOS

	Escog-Fcion	Fabricación	Decorado	Moldes	Eléctrico	Mecánico	Comp-Fus	C.Calidad	TV9C9	TV9F9	Alm-Expe
GRUPO	Puesto	Puesto	Puesto	Puesto	Puesto	Puesto	Puesto	Puesto	Puesto	Puesto	Puesto
PEON	Esco-Emba (Form) Esco-Emba		Esco-Emba								
TÉCNICO	Operador Línea  Ubicador	Fabricación (Relev)	Archero  Ubicador  Preparador Pantallas y U.	Pulidor  Transporte y Arenado				Contr-Esc.  Prep. Muestra	Engrasador		
OFICIAL Básico			Regulador Máquinas Aut.	Grabador Pulidor							Prep. Pedidos
OFICIAL ESPECIALISTA		Conductor Pegado Conductor Peg-Centrf  Conductor H28	Conductor Decorado	Ajust Pulidor  Controlador  Herramentista Soldador - Ajust  Alm. Molde							
OFICIAL ALTAMENTE CUALIFICADO		Mecánico Pegado  Feederman  Mecánico Fcion H28	Mecánico Pegado  Mecánico Decorado	Tomero	Electricista	Mecánico Mantenim	Fundidor Hornos  Fundidor Hornos		Mecánico Vº Caliente  Mecánico Vº Caliente	Mecánico VºF1	
CAPATAZ	Capataz Regidor		Capataz Decorado	Capataz Controlador Capataz					Capataz	Capataz	Capataz Prep.



### ANEXO XIII MÉTODO DE VALORACIÓN

#### 1. MÉTODO DE VALORACIÓN. LOS FACTORES DE CALIFICACIÓN.

##### 1.1. Generalidades.

Los factores de calificación se clasifican en dos grandes grupos:

##### CONOCIMIENTOS

- Que estudian los aspectos de formación básica y profesional necesarios.
- Es decir, este grupo comprende el conjunto de conocimientos básicos necesarios para desempeñar o desarrollar normalmente el empleo, y los específicos que resultan del investigar en las exigencias que se desprenden de la práctica normal y habitual del mismo.
- Este grupo se estudia a través de dos factores:
  - Factor 1: Formación.
  - Factor 2: Aprendizaje.

##### RESPONSABILIDADES

- Que estudian los aspectos psico-sociológicos requeridos.
- Es decir, este grupo tiene en cuenta aquellas respuestas intelectivas que son de naturaleza diferentes y se refieren a las iniciativas a tomar en la realización del trabajo, la acción sobre el trabajo de otros en el ejercicio del mando, las relaciones profesionales, los riesgos de error y sus consecuencias.
- Este grupo se estudia a través de cuatro factores:
  - Factor 3: Naturaleza de las funciones.
  - Factor 4: Autonomía e iniciativa.
  - Factor 5: Dirección.
  - Factor 6: Relaciones.

Todos estos factores son considerados para a la obtención del valor relativo de los puestos de trabajo; se aplican al puesto y no al titular, permitiendo así juicios objetivos y presentando, además, un carácter permanente. En efecto,

- Se refieren a factores que se encuentran con distinta intensidad en todos los empleos estudiados.
- Las definiciones del grado mínimo y del grado máximo de cada factor se establecen de forma

que delimitan el margen de posibilidades con que el concepto comprendido se presenta en los puestos.

- Las definiciones intermedias permiten pasar progresivamente del nivel mínimo al nivel máximo del factor.

##### 1.2. Grupo de conocimientos.

##### 1.2.1.- FORMACIÓN (FACTOR 1)

Se trata del nivel mínimo de instrucción general requerido para desempeñar las distintas funciones que comprenden el puesto de trabajo, por debajo del cual no se puede descender en la selección de posibles candidatos que vayan a ocuparlo. El grado de factor, por tanto, se determina por el nivel de los conocimientos culturales, técnicos y tecnológicos exigidos por el empleo.

- No depende del nivel cultural que posee el titular, que, en el momento del estudio, lo esté desempeñando y cuyo nivel de instrucción personal puede ser diferente (en más o en menos) del obtenido para el puesto. Sin embargo y posteriormente a la calificación realizada, debe ser exigido a futuros candidatos, permitiendo, en estos casos, orientar la selección.
- Las definiciones de los grupos traducen, en algún modo, los niveles de conocimientos aportados por la enseñanza oficial a exigencias genéricas y globales de los puestos de trabajo. Representan, en definitiva, el potencial que va a permitir al titular, ya sea efectuar bien las actividades necesarias (casos de adaptación directa de la instrucción), o bien, comprender y asimilar las enseñanzas a recibir en el aprendizaje.
- La justificación del nivel de instrucción exigido puede hacerse:
  - Por los conocimientos generales convenientes, es decir el nivel necesario en las materias principales (formación básica necesaria).
  - Por los conocimientos generales y la capacidad mental necesarios para poder asimilar y adquirir los conocimientos teórico-prácticos especificados del puesto y que se desarrollarán en el aprendizaje.
  - Por el proceso mental que deberá ser utilizado en el desempeño o desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.

**FORMACIÓN (FACTOR 1)**

DEFINICIÓN EXIGENCIAS	GRADO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprende las exigencias mínimas de admisión en la empresa, estimándose los requisitos de saber leer y escribir (sin preocupaciones ortográficas), sumar y restar números enteros, necesarios para: Cumplir consignas escritas, marcar piezas o series, cumplimentar partes de trabajo sencillos, obtener o deducir cantidades, etc.</li> </ul>	OR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Puestos cuyas funciones requieren la utilización normal de textos cortos y sencillos para llevar a cabo órdenes verbales o escritas; establecer relaciones sencillas nominales, numéricas o de objetos.</li> <li>Aplicaciones de las cuatro reglas: Dimensionar según distintos sistemas de medida y comprobar dimensiones variables, con lecturas de divisiones simples (milímetros, grados, etc.); ejecución cálculos o apreciación de superficies y volúmenes sencillos.</li> <li>Interpretación de dibujos, esquemas y planos de escasa dificultad.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Puestos cuyas funciones requieren resumir todo o parte de un texto, informe, relación, etc., expresar por escrito marchas de trabajo, anomalías y observaciones.</li> <li>Realizar operaciones de cálculo, asimiladas a las de aritméticas con enteros y quebrados; regla de tres simple y compuesta; cálculo de superficies y volúmenes.</li> <li>Utilización de conceptos sencillos de ciencias aplicadas (velocidades, esfuerzos, temperaturas, etc.) o asimilados.</li> <li>Preparación y obtención de resultados contables a partir de datos primarios.</li> <li>Conocimientos tecnológicos básicos. Interpretación de planos, croquis, dibujos y esquemas de dificultad normal.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Puestos cuyas funciones requieren explicar textos, comentar órdenes y procesos de trabajo.</li> <li>Utilizaciones de elementos de aritmética y geometría diversas.</li> <li>Utilización general de elementos de ciencias aplicadas (pesos específicos, humedad, velocidad, cálculo vectorial, simple, etc.).</li> <li>Utilización de reglas y normas contables; establecimiento de las relaciones cualitativas y cuantitativas entre distintos datos.</li> <li>Conocimientos tecnológicos completos. Interpretación de planos, croquis, dibujos y esquemas de cualquier dificultad.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Puestos cuyas funciones requieren la aplicación de amplios conocimientos generales para la realización de informes completos (proyectos, estudios técnicos, administración y comerciales).</li> <li>Aplicación de sistemas de cálculo asimilados en su complejidad a los que implican utilización de álgebra, trigonometría, funciones de segundo grado, etc.</li> <li>Conceptos fundamentales de mecánica, electricidad, calor, óptica, química, etc.</li> <li>Análisis de situaciones contables, administrativas, financieras y comerciales.</li> </ul>	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Puestos cuyas funciones requieren la aplicación de conocimientos específicos en los dominios técnicos, científico, económico, jurídico, comercial, laboral, etc., encaminados a la administración industrial; control y técnica de la producción; control de oficinas administrativas, comerciales, de personal, etc.</li> </ul>	5

DEFINICIÓN EXIGENCIAS	GRADO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos en general que exigen planificación, definición y materialización de programas o de objetivos determinados, asegurando controles de las líneas de ejecución directas, o bien que, en ciertos casos (staffs), la fase de materialización corresponde a otros.</li> <li>• Puestos cuyas funciones requieren la aplicación de conocimientos particularmente desarrollados en alguna de las ramas de actividad científica, económica, jurídica, comercial, técnica, etc., encaminados al desarrollo de una gestión específica dentro de estas.</li> </ul>	6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puestos cuyas funciones requieren de la aplicación de amplios conocimientos teóricos en alguno de los campos científico, económico, jurídico, comercial, técnico, etc., necesario para el estudio, desarrollo y mantenimiento de políticas, fijación de objetivos generales, etc.</li> </ul>	7
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puestos cuyas funciones requieren de la aplicación de conocimientos especialmente profundos en los distintos campos y cuya repercusión en la empresa los hacen necesarios para el desarrollo eficaz de puestos directivos.</li> </ul>	8

### ANEXO AL FACTOR 1 – FORMACIÓN

NIVEL DE CONOCIMIENTOS EQUIVALENTES (SELECCIÓN)		
GRADO	ESTRUCTURA ACTUAL	ESTRUCTURA ANTERIOR
OR	Educación infantil	Preescolar
1	Educación primaria	1.ª etapa de EGB
2	Educación Secundaria Obligatoria	2.ª etapa de EGB (Graduado Escolar)
3	Bachiller	Bachillerato
4	Ciclos formativos de grado medio	F.P. I
5	Ciclos formativos de grado superior	F.P. II
6	Universidad	Universidad
7	Doctorado	Doctorado
8	Posgrado	

#### 1.2.2.- APRENDIZAJE (FACTOR 2)

- La determinación de la duración y esquema descriptivo del aprendizaje resulta de la información obtenida de los titulares y verificada con los jefes directos, jefes de departamento y dirección de la empresa.
- Representa el lapso de tiempo necesario para adquirir los conocimientos teóricos-prácticos especializados, que permiten ocupar el empleo, teniendo en cuenta los conocimientos aportados por la instrucción y considerando un procedimiento lógico de enseñanza, es decir, mediante un aprendizaje racional organizado.
- Con objeto de evaluar la duración del aprendizaje con la mayor precisión posible, es necesario proceder analíticamente, es decir, descomponer el aprendizaje en tantos periodos de formación (esquema descriptivo) como sea necesario, a fin de obtener la totalidad reque-

rida para desempeñar el puesto. Cuando existan cursos oficiales que puedan adaptarse o se corresponda con los conocimientos exigidos por el puesto, hay que considerarlos. Se determinara, por último, una duración parcial para cada una de las fases del esquema y la suma representa el tiempo de aprendizaje total.

- El aprendizaje se compone, en general, de dos partes:
  - A) Las direcciones del aprendizaje se determinarán a partir de los programas de las escuelas, considerando el número de horas del curso para las materias en cuestión, apreciando la inclusión de la parte relativa a conocimientos generales en el factor instrucción.
  - B) Conocimientos tecnológicos y prácticos propios a los puestos de la empresa. Su estudio analítico permite crear en cada em-

presa un baremo de tiempos elementales, necesarios para aprender ciertos procesos en la misma, facilitando seguidamente la investigación del tiempo de aprendizaje homogéneo (base para los programas de formación).

- En un gran número de empleos, la primera parte es muy reducida o inexistente.
- El aprendizaje, en la práctica, puede hacerse por tanto de diferentes maneras:
  - Periodos o cursos de formación en el exterior de la empresa.
  - Periodos o cursos de formación dentro de la empresa.
  - Demostraciones prácticas en el puesto de trabajo.
  - Trabajo en paralelo. Se entiende por «trabajo en paralelo», al aprendizaje por mimetismo o demostración que lleva al candidato a conocer ciertos hábitos, procedimientos, maniobras, etc. Por observación y repeti-

ción de los actos ejecutados por el titular del empleo.

- El aprendizaje de ciertos puestos puede comprender una parte de los conocimientos necesarios para desempeñar uno o varios puestos distintos; las duraciones de aprendizaje deben de considerarse, en función de los niveles de instrucción, con que han sido estudiadas. Hay que tener en cuenta, en estos casos, no repetir las partes comunes que pudieran aparecer en los diferentes periodos en que se divide, para cada puesto, el aprendizaje.
- Los parámetros de tiempo, que permiten señalar la duración parcial de cada periodo del esquema del aprendizaje y como referencia para su establecimiento racional y organizado, son:

1 día = 8 horas

7 días = 1 semana = 56 horas

30 días = 1 mes = 240 horas

### APRENDIZAJE (FACTOR 2)

DURACIÓN	EQUIVALENCIA EN CURSOS DE FORMACIÓN (orientativo)	GRADO
1 semana o menos	No necesita una formación especial	OR
2 semanas o menos	Seminarios de formación	1
1 mes o menos	Cursillo de formación (varios seminarios)	2
4 meses o menos	Ciclo completo de formación (varios cursillos)	3
1 año o menos	1 curso escolar específico (8/9 meses)	4
2 años	2 cursos escolares específicos (16/18 meses)	5
3 años	3 cursos escolares específicos (24/27 meses)	6
Más de 3 años	4 cursos escolares específicos (>32/36 meses)	7

#### 1.3. Grupo de responsabilidades.

##### 1.3.1.- NATURALEZA DE LAS FUNCIONES (FACTOR 3) Y AUTONOMÍA (FACTOR 4)

Estos factores tratan de evaluar el grado de dificultad que supone el ejercicio de las funciones que se realizan en el puesto de trabajo, en base a la consideración de:

- La complejidad de problemas y la determinación de los modos operatorios, procedimientos y decisiones para solucionarlos.
- La autonomía, en función de la precisión de las consignas, instrucciones o informaciones recibidas y los controles a que está sometido el puesto.

Estas dos variables, íntimamente relacionadas entre sí, permiten determinar el grado de dificultad de las funciones y, por tanto, la naturaleza de las funciones y, por consecuencia, del puesto de trabajo.

La ponderación de dichas variables se lleva a cabo mediante la valoración de ambos factores, de forma autónoma e independiente, y conforme a los siguientes criterios:

- El concepto de naturaleza del trabajo, que pretendemos valorar, es, en definitiva, el grado de iniciativa que el puesto permite debido al carácter de los problemas que han de resolverse. Ello tiene un nexo con el grado de autonomía que el puesto y sus funciones compartan, para lo cual, es necesario estudiar la organización (organigrama) en la que se inserta el empleo y apreciar su relatividad, teniendo en cuenta la incidencia de los puestos superiores subordinados y colaterales y estableciendo su análisis comparativo con dicho puesto a calificar.
- La progresión creciente del factor, permite la gradación de la complejidad de los problemas

a resolver, en cuanto aquellas iniciativas y autonomías que, por otra parte, están condicionadas por el grado de control ejercido sobre el empleo, y la mayor o menor especificación de las consignas de trabajo, normas o directrices recibidas.

- Todos estos conceptos están comprendidos conjunta y solidariamente dentro de la escala, su apreciación requiere de numerosos estudios y análisis de puestos, ya que los rasgos cualitativos de ejecución, adaptación y elaboración,

que también determinan, en cierto modo, la naturaleza del trabajo, no presentan posibilidades combinatorias que delimiten claramente las fronteras entre los grados del factor.

- Es preciso establecer exhaustivos comparativos horizontales y verticales, a fin de centrar el valor del factor, dado que no podrá evitarse, a veces, que los análisis no lleguen a toda la línea jerárquica del organigrama, ni a todas las áreas de la organización.

### NATURALEZA DE LAS FUNCIONES (FACTOR 3)

DESCRIPCIÓN DE LA NATURALEZA	GRADO
Trabajos cuyas operaciones elementales, así como los medios a utilizar (naturaleza y su cesión), se definen e imponen por las consignas o por las practicas corrientes.	OR
Trabajos cuyas operaciones elementales obedecen a consignas o instrucciones detalladas, pero en las que los medios de acción, conocidos, se dejan a elección del titular.	1
Funciones, en general, compuestas de trabajos elementales de naturaleza impuesta, en los que un fenómeno puede llevar al titular a efectuar cierto número de operaciones, definidas, en gran parte, por las consignas recibidas o sistemas de trabajo implantados para los que el orden de ejecución, y los medios de actuación conocidos, se dejan a elección del titular. Son funciones que, por tanto, precisan de un conocimiento práctico de los principios de mecánica, electricidad, etc., o de trabajos manuales de perfilado o de acabado, que exige de utilización apropiada de herramientas, materiales y métodos a seguir, más convenientes; o de realización de trabajos que requieren la utilización de cálculos contables, reglas matemáticas etc., básicos, manuales y formularios técnicos, etc.; clasificar productos u objetos, según criterios físicos, químicos, etc., o según criterio personal normalizado.	2
Para desarrollar las funciones, es preciso poseer conocimientos profundos de los principios mecánicos, eléctricos, etc., en materia de reparación; o bien clasificar productos según criterio personal total «no normalizado»; o realización de trabajos que requieren utilizar reglas matemáticas y cálculos complejos, controles matemáticos, físicos, etc. Se trata de funciones definidas, en general, con el objetivo material a alcanzar y que exigen al titular adaptar sus conocimientos al problema, a fin de determinar las operaciones y los medios necesarios. Requieren, obligatoriamente, haber comprendido el plan de acción o el funcionamiento, para permitir al titular la realización de los trabajos y, eventualmente, efectuar ciertas correcciones en los procedimientos o sistemas seguidos.	3
Funciones determinadas globalmente (trabajos complejos) en los que la organización de las operaciones y medios de acción han de definirse para cada caso, en función de los análisis de las situaciones, pudiendo ser examinados y corregidos a medida que se presentan variaciones en las circunstancias.	4
Funciones complejas inhabituales o difíciles en los que el análisis de las situaciones no pueden hacerse sin el conocimiento de metodologías que puedan servir para investigar, organizar y elaborar los elementos que permitan la solución de cada caso.	5
Funciones en las que es necesario trabajar de manera independiente en la obtención de programas y planificación de acciones a desarrollar por referencia a antecedentes concretos. Deben revisarse los procesos en función de los resultados y rehacer los planes, una vez eliminados los obstáculos, organizando sistemas para los que no han sido establecido modelos. La repercusión de los resultados o de las decisiones es, generalmente, a corto plazo.	6
Funciones que requieren planificar y coordinar la obtención de unos objetivos dentro de una política general determinada. Es necesario definir los planes de trabajo, medios necesarios y métodos más adecuados (invención de nuevos métodos y procedimientos), con referencia a antecedentes concretos no números. La repercusión de los resultados o de las decisiones es generalmente a medio plazo.	7

DESCRIPCIÓN DE LA NATURALEZA	GRADO
Funciones que requieren hacer frente a nuevas condiciones imprevistas, motivadas por agentes internos o externos a la empresa, que suponen la fijación de una política, su modificación, cambio de estructuras, planteamiento de nuevos objetivos, etc. La elaboración de decisiones se hace por referencia a situaciones análogas. Las repercusiones de los resultados o de las decisiones se dan a largo plazo	8

#### INICIATIVA Y AUTONOMÍA (FACTOR 4)

DESCRIPCIÓN DEL GRADO DE INICIATIVA O AUTONOMÍA	GRADO
Es necesario tomar decisiones normales, con un mínimo de buen sentido, para efectuar elecciones sencillas; llevar controles de «todo o nada», etc. Por lo demás, el grado de iniciativa o autonomía está muy limitado por la propia simplicidad de las decisiones y de las consignas recibidas.	OR
Toma decisiones fácilmente deducibles, dentro de aquellas consignas o instrucciones con un grado bajo de autonomía o iniciativa, con funciones tales como: Clasificar en grupos según criterios estrictamente normalizados; utilizar normas o especificaciones técnicas, administrativas, etc., que permiten apreciaciones por distribución o asimilación de cualidades intrínsecas de los objetos; utilizar cifras o conceptos para controlar, clasificar, etc.	1
Al tratarse de funciones que exigen un conocimiento práctico en materia de mecánica o electricidad, o de una específica pericia en materia de elección y uso de herramientas de trabajo, el grado de autonomía e iniciativa que posee el titular del puesto es moderado, aplicando tales pericias y conocimientos al contenido general de las funciones integradas en su puesto de trabajo.	2
Al tratarse de funciones que exigen un conocimiento profundo de determinadas materias, o bien realizar cálculos o aplicar reglas complejas o, en todo caso, clasificar según criterios personales «no normalizados», el grado de autonomía e iniciativa que posee el titular del puesto es notable, si bien debe someterse, en todo caso, al objetivo material a alcanzar, que sí está normalizado previamente.	3
Teniendo en cuenta que, tanto la organización de las operaciones como la elección de los medios de acción deben definirse para cada caso, pudiendo ser examinados e incluso corregidos durante su aplicación, el titular del puesto cuenta con un alto grado de autonomía e iniciativa.	4
El grado de autonomía del titular del puesto de trabajo es alto, teniendo en cuenta que resulta de su elección, no solo el medio de acción o la organización de las operaciones, sino incluso la metodología que emplear para llegar a tal elección, lo que enlaza, de forma alta, los profundos conocimientos prácticos y estratégicos del titular del puesto, con su extraordinaria experiencia y las vicisitudes propias del desarrollo cotidiano de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.	5
Se trata de funciones en las que, el grado de autonomía que posee el titular del puesto de trabajo resulta total, al resultar necesario trabajar de manera independiente en la obtención de programas y planificación de acciones a desarrollar por referencia a antecedentes concretos, con repercusión del resultado a corto plazo.	6
Se trata de funciones en las que, el grado de autonomía que posee el titular del puesto de trabajo resulta total, aunque con una mayor carga en la medida en que se incardinan en la planificación y coordinación de objetivos, dentro de una política general y con repercusión a medio plazo.	7
Se trata de funciones en las que, el grado de autonomía es total, si bien se debe hacer frente a nuevas condiciones imprevistas que, al suponer la fijación de nuevas políticas, su modificación, cambio de estructuras o el planteamiento de nuevos objetivos, con repercusiones a largo plazo, profundizan en la carga de iniciativa, independencia y autonomía del titular del puesto de trabajo.	8

### 1.3.2.- DIRECCIÓN (FACTOR 5)

Esta responsabilidad es, en principio, jerárquica o funcional, a condición de que sea ejercida directamente sobre otros. Se manifiesta en tres aspectos diferentes:

#### ORGANIZACIÓN - CONTROL - FORMACIÓN

Siendo considerados cada uno de ellos independientemente como un SUBFACTOR.

#### • ORGANIZACIÓN

- Es la designación de tareas a cumplir, fijación de los modelos operativos o del orden de la ejecución. La importancia del subfactor depende del carácter más o menos variado o repetitivo de las tareas o funciones de los subordinados y del margen de iniciativa que se les concede, que debe corresponderse con el grado de autonomía apreciado para los puestos que aquellos ocupan.
- La responsabilidad de organización debe ejecutarse de una manera efectiva, es decir, ejercer influencia directamente en las acciones de los subordinados, ya sea bajo forma de consignas verbales, escritas o bajo forma de programa de trabajo.

#### • CONTROL

- Es la vigilancia de la correcta ejecución por parte de los subordinados de las funciones o tareas, en base a las consignas impartidas y el acato de las mismas por aquellos. Como para el subfactor anterior, es necesario considerar el porcentaje de las funciones o tareas de los subordinados que son objeto de control directo: este control no es una responsabilidad de mando si no va acompañado de una acción de consejo o de corrección sobre los subordinados, que en el desempeño de su trabajo cometieran errores (formación-corrección).
- La responsabilidad de control del trabajo se entiende que es la ejercida sobre los agentes subordinados que realizan el mismo y por intervención directa cerca de ellos. Puede hacerse por medio del producto fabricado, trabajo terminado, etc.; pero la acción exclusiva sobre este no es suficiente. Trabajos simultáneos llevan a correcciones mutuas, sin que haya efectivamente un control del trabajo.

#### • FORMACIÓN

- Es la enseñanza dada con vistas a preparar a algunas personas para desempeñar o mejorar su actuación en un puesto. Para que exista en el puesto considerado responsabilidad en la formación de otros, es preciso que se dé el fenómeno por el cual una persona (superior jerárquico) deba aportar a otra persona (subordinado) nociones que aumenten los conocimientos de esta, bien:

- Directamente, mediante una enseñanza efectiva bajo forma de cursos, periodos de formación o programas (formación organizada).
- Indirectamente, delegando esta enseñanza y reservándose la responsabilidad del control de los resultados y, eventualmente, establecer rectificaciones o complementos.
- En cualquier caso, la importancia de la formación dependerá de su extensión y profundidad, así como del plan y metodología a emplear.

#### • CALIFICACIÓN DE LOS SUBFACTORES PRECEDENTES

Es preciso distinguir la «formación organizada» a que se refiere el «subfactor formación» de la «formación-corrección» a que se refiere el «subfactor control»; cuando el «control» se ejerce automáticamente, va acompañado por indicaciones sobre los métodos correctos de trabajo, lo cual no significa que exista y se ejerza una responsabilidad de «formación organizada».

Estos tres subfactores definidos deben distinguirse en los análisis, por que no se aplican obligatoriamente de manera simultánea; es decir, un puesto de mando puede exigir responsabilidad de «control» solamente, de «organización» o de «formación», o tener responsabilidad «organización» y «control», o las tres. Es preciso examinar sucesivamente, pero particularmente, los tres subfactores, determinando el grado de calificación de cada uno.

El grado de factor será la suma de los grados de los tres subfactores.

El método examina para cada una de las tres nociones definidas:

##### a) La importancia

En los subfactores de «organización» y «control» intervienen en la calificación el porcentaje de las tareas a realizar por los subordinados sobre las que actúa el superior jerárquico, determinándose:

- Débil: Cuando hay unas pocas tareas o funciones afectadas que requieren designación, fijación o control (porcentaje bajo).
- Media: Cuando están entre ambos límites (porcentaje medio).
- Fuerte: Cuando lo son casi todas o todas (porcentaje alto).

##### b) El campo de aplicación:

Este se refiere a:

##### b.1) Número de personas.

Que estará limitado a la noción de unidades (1 persona subordinada) o grupos (2 o más personas subordinadas trabajando simultáneamente) al objeto de no verse obligado

constantemente a modificaciones por variar ligeramente el número de subordinados.

b.2) Naturaleza de la actividad y de la cualificación.

\* En cuanto a la diversidad de su trabajo, se define:

- Actividad análoga: Los trabajos que concurren a un mismo fin utilizan materiales similares, la naturaleza de las tareas o de los procedimientos es idéntica, etc.
- Actividad diferente: Los trabajos se consideran diferentes si se contraponen los conceptos anteriores.

\* En cuanto a la cualificación se define:

- No cualificado: Que el puesto, o puestos ocupados por los subordinados, no alcanzan el grado-2 en el factor-6 (responsabilidad por naturaleza del trabajo).
- Cualificado: Que el puesto, o uno de los puestos ocupados por los subordinados, alcanza o supera el grado-2 en el factor-6.
- Responsabilidad A: Que dos o más puestos subordinados implican a su vez la responsabilidad de mando y no alcanzan el grado-4 en el factor-6.
- Responsabilidad B: Que dos o más puestos subordinados implican a su vez la responsabilidad del mando y alcanzan o superan el grado-4 en el factor-6.

- En cuanto al «subfactor formación» y en lo que se refiere a la importancia de la responsabilidad, se determina por medio de las definiciones:

- Débil: Enseñanza de acciones profesionales. Demostraciones de trabajo. Enseñanzas sobre aspectos de los puestos, etc., ejecutado, habitualmente por el mando o persona directamente bajo su autoridad.
- Media: Enseñanza de técnicas. Organización de la formación según procesos corrientes o establecidos por otros. Control de los progresos de las personas formadas. Eventuales correcciones en los programas.
- Fuerte: Enseñanza métodos: Prevención. Concepción de procesos de formación. Preparación de planes. Preparación por monitores por instrucción directa.

**1) Acción profesional:** Conjunto de aplicaciones normalizadas o prescritas como más eficaces para conseguir objetivos conocidos.

**2) Técnica:** Conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia, arte u oficio. Conjunto de medios tendentes a perfeccionar los sistemas de elaboración de productos.

**3) Método:** Conjunto de operaciones ordenadas con que se pretende obtener un resultado deseable.

## RESPONSABILIDAD POR EL MANDO Y SUPERVISIÓN (FACTOR 5)

CAMPO DE APLICACIÓN			IMPORTANCIA		
N.º DE PERSONAS	CUALIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DÉBIL	MEDIA	FUERTE
UNIDADES	No cualificadas		0	0	1
	Cualificadas		0	1	2
GRUPO	No cualificado	Análoga	0	1	2
		Diferente	1	2	3
	Cualificado	Análoga	1	2	3
		Diferente	2	3	4
RESPONSABLES «A»		Análoga	2	3	4
		Diferentes	3	5	7
RESPONSABLES «B»		Análoga	3	5	11
		Diferentes	4	8	16

*Nota: El término «cualificado» tiene, en este manual de valoración, un sentido específicamente analítico en cuanto a la naturaleza del trabajo, por ello se utiliza aquel factor como referencia.*

### 1.3.3.- RESPONSABILIDAD POR LOS CONTACTOS (FACTOR 6)

El desempeño de un empleo obliga al mantenimiento de unas relaciones con otros. Estas relaciones, independientes de las que podrían derivarse de la personalidad del titular del puesto considerado, pueden ir de la simple transmisión de los resultados del trabajo, de consignas, etc., hasta la participación en discusiones delicadas para solucionar problemas complejos o iniciar conversaciones cuya repercusión incide en la gestión y desarrollo de las políticas de la empresa.

El proceso para analizar la importancia de la responsabilidad de contactos se desarrollará según los siguientes puntos:

**a) El nivel de los contactos:** Es decir, su composición, su naturaleza, las materias y elementos que lo constituyen. Los diferentes niveles, expresados en el cuadro del factor, señalan en forma resumida la exigencia global del puesto de trabajo considerado en cada caso.

**b) El campo de aplicación:** Es decir, la posición de los interlocutores considerando si el titular mantiene sus contactos con otros titulares:

b.1) Interiores a la empresa: O sea, pertenecientes a la empresa

b.2) Exteriores: Es decir, pertenecientes a otras entidades industriales, comerciales, oficiales, etc. En este caso, habrá de considerarse si los contactos son:

b.2.1) Limitados en jerarquía: Es decir, los interlocutores con los que habitualmente mantiene contactos, ocupan parecidas, situación jerárquica a la organización a la que pertenecen; o bien ocupan superior rango jerárquico que el titular del empleo considerado, pero este mantiene el nivel de los problemas, informaciones, etc., que constituyen los contactos, como si los citados interlocutores estuviesen en su propia posición jerárquica.

b.2.2) No limitados en jerarquía: El titular mantiene contactos a un nivel propio de interlocutores que ocupan rangos jerárquicos superiores al suyo en dichas organizaciones ajenas a la empresa.

### RESPONSABILIDAD POR LOS CONTACTOS (FACTOR 6)

CAMPO DE APLICACIÓN  NIVEL DE CONTACTOS	INTERIORES A LA EMPRESA	EXTERIORES A LA EMPRESA	
		LIMITADOS EN JERARQUÍA	NO LIMITADOS EN JERARQUÍA
Enlaces y transmisiones normales dentro del marco de trabajo habitual. Recepción-transmisión de órdenes, consignas, información complementaria, etc., puestos en los que se pueden tener contactos rutinarios con otros departamentos.	OR	1	2
Cambios de puntos de vista (aportación de opiniones) dentro del marco del trabajo habitual, que orientan la toma de decisiones.	1	2	3
Participación en la elaboración de soluciones a problemas completos y bien delimitados, que orientan la planificación.	2	3	4
Presentación de soluciones y argumentación en casos de problemas inhabituales o difíciles. Contactos con el exterior que originan un compromiso para la empresa; están sujetos a revisión.	3	4	5
Negociaciones frecuentes para convencer en las mejores condiciones, en cada caso. Contactos con el exterior, sin supervisión, que afectan a la política de la empresa o la comprometen a realizar servicios importantes.	4	5	6
Persuasión por influencia personal, con necesidad de un dominio de las actitudes que deben ser adoptadas en cada caso.	5	6	7

**TABLA DE PONDERACIÓN**

<b>FACTORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>GRADOS</b>									
INSTRUCCIÓN	4	10	17	26	36	48	62	77	
FORMACIÓN	3	7	12	18	25	33	42		
NATURALEZA FUNCIONES	3	10	19	32	47	66	88	113	140
AUTONOMÍA E INICIATIVA	2	6	12	20	30	44	59	75	93
DIRECCIÓN	2,5	5	7,5	10	12,5	Etc., hasta el grado 48 con 2,5 pto. p/grado			
CONTACTOS	2	6	12	20	30	42	56		

Sumar a la cantidad resultante 100.

**INTERVALOS DE VALORACIÓN****Colegio de operarios**

<b>INTERVALOS</b>	<b>CLASIFICACIÓN GRUPOS</b>
Hasta 109	PEÓN
127.....137	TÉCNICO
142.....164	OFICIAL BÁSICO
168,5.....187,5	OFICIAL ESPECIALISTA
191,5.....213	OFICIAL ALTAMENTE CUALIFICADO
232,5.....288	CAPATAZ (*)

(\*) Será requisito imprescindible para el encuadramiento de un puesto de trabajo dentro del Grupo VI: «Capataz» tener personal a cargo de manera

permanente; es decir, obtener puntuación en el factor «Dirección»

**Colegio de empleados**

<b>INTERVALOS</b>	<b>CLASIFICACIÓN GRUPOS</b>
Hasta 127	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
128.....197	OFICIAL ADMINISTRATIVO
198.....253	JEFE ADMINISTRATIVO
Más de 254	JEFE DE ADMINISTRACIÓN

#### **ANEXO XIV EXTERNALIZACIÓN DE COMPLEMENTOS DE JUBILACIÓN**

Se reproduce texto del Anexo VIII. Acta Extraordinaria del Convenio Colectivo de Bormioli Rocco 2005-2008, a efectos informativos y de manteni-

miento de los derechos individuales en ella reflejados, con Carácter exclusivo, a la relación de asegurados reflejada en el Anexo VIII del citado convenio.

«Ante la externalización por Ley (RD 1588-1999) de las ayudas y complementos que para la jubilación anticipada contemplaba el Convenio colectivo en el apartado IV del Capítulo de Previsión y Ventajas so-

ciales, Sección II, los Representantes del Personal y la Dirección, teniendo en cuenta que las partes pueden modificar sus compromisos en este punto, y tras diversas reuniones y asamblea informativa acuerdan:

Incluir para el apartado IV-Jubilación, del Convenio colectivo y por este acuerdo, la posibilidad individual de cobrar una cantidad sustitutoria a los derechos y complementos que dicho capítulo contempla.

Dicha cantidad es la que determina en la lista nominal adjunta, cantidad que se pagaría en una sola vez en el mes de noviembre a las personas con este derecho individualmente quieran acogerse a esta opción.

El resto del personal con este derecho que no opte por el cobro seguirá con la modalidad que quedará exteriorizada a partir del 1 de enero de 2001.

Lo aquí acordado para este apartado IV-Jubilación del convenio no afectará a cualquier otro de ventajas sociales (seguro de vida, de accidentes, etc.).

Se concluye extender este derecho al cobro de cantidades de la lista nominal, con carácter voluntario para los trabajadores, aquellos que no fueron mutualistas antes de 1967, pero tienen antigüedad de 1987. Se acuerda, igualmente en este punto, que se abonarán las cantidades indicadas en la lista adjunta a los citados en la misma, que lo deseen, con solo la antigüedad anterior a 1987 y como pago sustitutivo de complemento de jubilación que hubiera podido corresponderles. Igualmente, se acuerda, para este

caso, que también a las personas que ya hayan superado los 63 años se les aplique este acuerdo.

Los trabajadores incluidos en las situaciones anteriores que no opten al cobro de las cantidades de la lista nominal, mantendrán sus expectativas de derecho para modificaciones legislativas que pudieran reconocer el derecho a la jubilación anticipada.

Y sin más, se firma este acuerdo en Azuqueca de Henares a 9 de noviembre de dos mil»

En Azuqueca de Henares, a 14 de mayo de 2014.

542

## EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

### Recursos Humanos

### CONCURSO DE TRASLADOS ENTRE FUNCIONARIOS DE CARRERA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Corporación en sesión celebrada el 4 de febrero de 2015, ha sido aprobada la convocatoria para la provisión, mediante concurso general, de los puestos que se indican a continuación.

ÁREA FUNCIONAL	CÓD. PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO Y ZONA O LOCALIDAD, EN SU CASO	Puestos convocados
CENTROS COMARCALES, MANTENIMIENTO Y TALLER	84	Auxiliar administrativo centros comarcales y mantenimiento (servicios centrales)	1
TESORERÍA	216	Auxiliar administrativo tesorería	1

De conformidad con las Bases Reguladoras de los Concursos Generales publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 59, de fecha 17 de mayo de 2010, podrán participar exclusivamente los funcionarios de carrera de la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara que reúnan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo vigente (dentro de las correspondientes ramas y especialidades).

Dicha convocatoria, bases y anexos se hallan expuestos en el Tablón de anuncios de la Corporación.

El plazo de presentación de instancias es de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Guadalajara a 12 de febrero de 2015.– La Presidenta, Ana Guarinos López.

602

## EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

### ANUNCIO

A efectos 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, al que se remite el artículo 177.2 del mismo, se pone en conocimiento general que, en la Intervención de esta Diputación Provincial, se halla expuesto al público el expediente de modificación de crédito número 2 al Presupuesto

general de 2015, aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en Sesión celebrada el día 17 de febrero de 2015.

Los interesados, según lo dispuesto en el artículo 170 del citado Real Decreto, podrán presentar reclamaciones, con sujeción a las siguientes normas:

- a) *Plazo de exposición y admisión de reclamaciones*: Quince días a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) *Oficina de presentación*: Registro General de la Diputación Provincial.
- c) *Órgano ante el que se reclama*: Diputación en Pleno.

Guadalajara a 17 de febrero de 2015.– La Presidenta, Ana Guarinos López.

328

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Armallones

#### ANUNCIO

Se ha detectado el siguiente error en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara número 154 de miércoles 24 de diciembre de 2014, en la aprobación definitiva del presupuesto en el total del Estado de Ingresos en vez 89.000 € debe aparecer 94.295 €.

En Armallones a 20 de enero de 2015.– El Alcalde, Eduardo Temprado Temprado.

329

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Auñón

#### ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de enero de 2015, acordó la aprobación inicial de expediente de modificación de la Ordenanza municipal reguladora de los festejos taurinos populares en Auñón (Guadalajara).

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser

examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Auñón a 29 de enero de 2015.– El Alcalde, Máximo Santos Dorado.

330

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Atanzón

#### ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía 6/2015 de fecha 29 de enero de 2015 se aprobó la Resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

«Teniendo previsto ausentarse de la localidad el Sr. Alcalde-Presidente, desde el 12 hasta el 19 de febrero de 2015, resulta conveniente delegar las facultades propias de su cargo en el Teniente de Alcalde durante esos días.

Teniendo en cuenta que la delegación de facultades está prevista en los artículos 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local y 44 y ss. del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre (ROFRJEL). Por ello y en base a las atribuciones del artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local,

#### RESUELVO

Delegar las facultades propias de la Alcaldía-Presidencia en el Teniente de Alcalde, D. Mariano José Fanego Castillo, con DNI n.º 51310145-C, Concejal de esta Corporación Municipal, durante los días 12 hasta el 19 de febrero de 2015.»

Lo que remito se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales

En Atanzón a 29 de enero de 2015.– El Alcalde, Emeterio Calvo Beltrán.

333

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Yebes

#### ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía de fecha 20 de enero de 2015, se adjudicó el contrato de gestión de servi-

cios públicos de Escuela Infantil Municipal, modalidad concesión, publicándose su formalización a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

### 1. Entidad adjudicadora:

- a) *Organismo*: Ayuntamiento de Yebes.
- b) *Dependencia que tramita el expediente*: secretaría.
- c) *Número de expediente*: GSP/PA/01/2014.
- d) *Dirección de internet del perfil del contratante*: [www.ayuntamientodeyebes.es](http://www.ayuntamientodeyebes.es).

### 2. Objeto del contrato:

- a) *Tipo*: Gestión de servicios públicos.
- b) *Descripción*: Gestión mediante concesión administrativa del servicio de Escuela Infantil Municipal.
- d) *CPV*: 80110000-8.
- g) *Medio de publicación del anuncio de licitación*: Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y perfil del Contratante.
- h) *Fecha de publicación del anuncio de licitación*: 19 de diciembre de 2014 en BOP n.º 152 y perfil del Contratante.

### 3. Tramitación y procedimiento:

- a) *Tramitación*: Ordinaria.
- b) *Procedimiento*: Abierto.

### 4. Valor estimado del contrato: 72.130,00 euros.

**5. Subvención máxima prevista:**  
30.000,00 euros/anales.

### 6. Formalización del contrato:

- a) *Fecha de adjudicación*: 20 de enero de 2015.
- b) *Fecha de formalización del contrato*: 20 de enero de 2015.
- c) *Contratista*: MEGADIVER SOCIOEDUCATIVA S.L. con CIF B18899534.
- d) *Subvención solicitada*: 25.400,00 euros/anales.
- e) *Ventajas de la oferta adjudicataria*: Mejor valoración en calificación final de criterios que dependen de un juicio de valor y de aquellos cuya ponderación es automática.

En Yebes, 27 de enero de 2015.– El Alcalde, José Joaquín Ormazábal Fernández.

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Yebes

#### ANUNCIO

Transcurrido el plazo de exposición al público sin que se hayan presentado reclamaciones quedan automáticamente elevados a definitivos los acuerdos provisionales de este Ayuntamiento de fecha 25 de noviembre de 2014, publicados en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 19 de diciembre de 2014, n.º 152, sobre la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación de servicios, utilización de instalaciones y realización de actividades en el Centro Deportivo Municipal Valdeluz, cuyo texto íntegro se hace público en el anexo, en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

En Yebes, 29 de enero de 2015.– El Alcalde, José Joaquín Ormazábal Fernández.

#### ANEXO

### MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS, UTILIZACIÓN DE INSTALACIONES Y REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN EL CENTRO DEPORTIVO MUNICIPAL VALDELUZ

Se modifica el artículo 6. Exenciones, reducciones y bonificaciones, permaneciendo todo el en vigor, e incluyendo en el texto del mismo, la siguiente bonificación:

«El Ayuntamiento podrá bonificar con un 100% el uso de todo o parte de las instalaciones deportivas municipales en virtud de los acuerdos o convenios que de acuerdo a la Ley celebre con clubs o colectivos que supongan un interés social para el municipio.»

337

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Alcoroches****ANUNCIO**

De conformidad con el acuerdo de pleno de fecha 7 de noviembre de 2014, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de la subasta, para la adjudicación del aprovechamiento forestal del monte de utilidad pública n.º 106 «Dehesa Boyal de Arriba», sito en Alcoroches, cuartel único, cantón 2, para madera, se expone al público durante el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la inserción de este anuncio en el BOP, para que puedan presentarse ofertas, conforme a los siguientes datos:

**1. Entidad adjudicadora. Datos generales y datos para la obtención de la información.**

- a) Organismo: Ayuntamiento de Alcoroches.
- b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría.
- c) *Obtención de documentación e información:*
  1. *Dependencia:* Secretaría.
  2. *Domicilio:* Plaza de la Fuente, s/n.
  3. *Localidad y código postal:* Alcoroches, 19310.
  4. *Teléfono:* 949 83 60 51.
  5. *Fax:* 949 83 60 51.
  6. *Correo electrónico:* aytoalcoroches@hotmail.com.

**2. Objeto del contrato.** La adjudicación mediante procedimiento de subasta abierta, del aprovechamiento ordinario de maderas del MUP n.º 106, denominado «Dehesa Boyal de Arriba», cuartel único, cantón 2.

**3. Modalidad de enajenación.** Subasta sujeta al volumen de liquidación final. Contenido: 607 m.c. de pinus nigra (811 pinos maderables).

**4. Importe del contrato.** Tasación unitaria 26 €/m.c. (IVA excluido). Tasación total: 15.782,00 € más IVA (12%). Eliminación de despojos: 2.027,00 €.

**5. Plazo de ejecución.** Un año desde la firma del acta de entrega. Forma parte del presente anuncio el pliego de condiciones técnicas redactado por los Servicios Periféricos de la Consejería de Agricultura en Guadalajara, de fecha 21 de noviembre de 2014, y que se encuentra en la Secretaría del Ayuntamiento para su consulta.

**6. Fianzas:** Definitiva del 5% sobre el precio de adjudicación sin IVA.

**7. Gastos:** Serán a cargo del adjudicatario los gastos de anuncios y aquellos que se deriven del aprovechamiento.

**8. Plazo, lugar y hora de presentación:** Las proposiciones podrán presentarse en la Secretaría del Ayuntamiento de Alcoroches dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**9. Documentación:****SOBRE «A»****DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA**

**a) Documentos que acrediten la personalidad jurídica y la capacidad de obrar del licitador.**

**b) Documentos que acrediten la representación.**

- Los que comparezcan o firme ofertas en nombre de otro, acreditarán la representación de cualquier modo adecuado en Derecho.
- Si el licitador fuera persona jurídica, este poder deberá figurar inscrito en el Registro Mercantil, cuando sea exigible legalmente.
- Igualmente la persona que actúe en representación de otro, deberá acompañar fotocopia compulsada administrativamente o testimonio notarial de su documento nacional de identidad.

**SOBRE «B»****OFERTA ECONÓMICA**

Se presentará conforme al siguiente modelo:

“D. \_\_\_\_\_, con domicilio a efectos de notificaciones en \_\_\_\_\_, c/ \_\_\_\_\_ n.º \_\_\_\_\_, con DNI n.º \_\_\_\_\_ en representación de la Entidad \_\_\_\_\_, con CIF n.º \_\_\_\_\_ enterado del expediente para la adjudicación del aprovechamiento forestal de madera del Monte de Utilidad Pública n.º 106, denominado “Dehesa Boyal de Arriba” y sito en Alcoroches, cuartel único, cantón 2, mediante subasta, anunciado en el Boletín Oficial de la Provincia de \_\_\_\_\_ n.º \_\_\_\_\_, de fecha \_\_\_\_\_, hago constar que conozco el Pliego que sirve de base al contrato y lo acepto íntegramente, tomando parte en la licitación ofreciendo la cantidad de \_\_\_\_\_ euros.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Firma del licitador,

Fdo.: \_\_\_\_\_”.

**10. Apertura de ofertas.**

- a) *Dirección:* Plaza de la Fuente, s/n.  
 b) *Localidad y código postal:* Alcoroches, 19310.  
 c) *Fecha y hora:* el quinto día hábil, dentro del plazo máximo de cinco días hábiles contados desde la fecha de finalización del plazo para presentar las ofertas, a las 11:30 horas.

En Alcoroches a 10 de diciembre de 2014.– La Alcaldesa, Laura Jiménez García.

339

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Yebra**

## RECAUDACIÓN MUNICIPAL

EDICTO DE NOTIFICACIÓN POR  
 COMPARECENCIA DE LA DILIGENCIA  
 PRACTICADA DE EMBARGO DE BIENES  
 INMUEBLES EN CADA UNO DE LOS  
 EXPEDIENTES

No habiendo sido posible realizar la notificación del embargo de bienes inmuebles practicado en su

correspondiente expediente de apremio, al deudor (D) y/o a su cónyuge (C), terceros poseedores (T) y acreedores hipotecarios si los hubiere (A), siempre por causas no imputables a este Ayuntamiento, habiéndose intentado por dos o más veces, según establece el artículo 112, de la Ley General Tributaria (58/2003 de 17 de diciembre), o no conocerse su domicilio actual, se cita a los contribuyentes y demás personas o entidades afectadas por el embargo practicado. Son las relacionados en el Anexo adjunto y se les requiere para que comparezcan al objeto de ser notificados del embargo practicado en el procedimiento ejecutivo de apremio que se sigue.

LUGAR Y PLAZO: La comparecencia deberá producirse en las Oficinas de este Ayuntamiento, en plazo de 15 días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación de este edicto. Transcurrido dicho plazo sin comparecer, la notificación se entenderá producida a todo los efectos legales el día siguiente al del vencimiento del plazo.

EXP.	NOMBRE	NIF-CIF	D / C / T / A
1236	FRANCISCO JAVIER ABAD GARRIDO	03099628-X	T
1236	VICENTE BALDOMINOS ESCRIBANO	03104940-D	T
1236	MARIA DEL AMPARO ALCARAZ COCHO		T

En Yebra a 30 de enero de 2015.– Por la Recaudación.

338

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Medranda**

## ANUNCIO

## PRESUPUESTO EJERCICIO 2014

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto general y Plantilla de Personal para

el ejercicio 2014, se hace público, de conformidad con lo establecido en los artículos 150.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las haciendas Locales, y 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

## RESUMEN DEL PRESUPUESTO A NIVEL DE CAPÍTULOS

## PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPITULO	DENOMINACIÓN	EUROS
1	GASTOS DE PERSONAL	27.650
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	66.420
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.125
6	INVERSIONES REALES	30.000
	<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>125.195</b>

## PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPITULO	DENOMINACIÓN	EUROS
1	IMPUESTOS DIRECTOS	36.525
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	3.750
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	37.500
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	22.200
5	INGRESOS PATRIMONIALES	1.320
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	30.000
	<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>131.295</b>

## PLANTILLA DE PERSONAL:

- N.º de orden: 1.
- Denominación de la plaza: Secretario-Interventor.
- N.º de puestos: 1.
- Nivel de complemento de destino: 18.
- Complemento específico para funcionarios o categoría profesional y régimen jurídico aplicable para el personal laboral: Sí.
- Forma de provisión: Nombramiento M.A.P.
- Titulación académica: Licenciado en derecho.
- Formación específica:
- Observaciones: Forma agrupación para sostenimiento de secretaria en común con Pinilla de Jadraque, Congostrina y Torremocha de Jadraque, con una ocupación total del 79%.

Podrán interponer recurso contencioso-administrativo contra el referido presupuesto, en un plazo de dos meses a contar desde el siguiente día de la publicación de este anuncio en el BO 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 151.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales y por los motivos únicamente enumerados en el número 2 del citado artículo 151.

Medranda a 30 de diciembre de 2014.- El Alcalde, Luis Fernández Cárcamo.

340

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Azuqueca de Henares**

## ANUNCIO

**NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA**

Doña Sandra Yagüe Sabido, La 1.ª Teniente de Alcalde Decreto 349-S de Azuqueca:

**Hago saber:** Que habiéndose intentado por este Ayuntamiento notificar las denuncias por infracciones de tráfico, a las personas o entidades que se relacionan, y no habiendo sido posible realizar dichas notificaciones personalmente a los interesados, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 58, 59, 60 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común se procede a la emisión de este edicto.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 9.1 bis y 81.2 del RDL 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre el Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, dispone como titular del vehículo denunciado, de un plazo de quince días naturales, contados a partir de la publicación del presente edicto, para identificar al conductor responsable de la presunta

infracción indicando el nombre, domicilio y DNI y presentar copia de la autorización administrativa que habilite a la persona identificada para conducir en España. Este documento se sustituirá por la copia del contrato de arrendamiento suscrito, si se tratase de empresas de alquiler sin conductor.

En el caso de que el titular, arrendatario o conductor habitual no indicase quien es el conductor responsable de la infracción, se entenderá que asume la responsabilidad de la infracción en los supuestos señalados en el artículo 69 RDL 339/1990. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a la apertura de un expediente sancionador por no proceder a tal identificación y se le sancionará como autor de infracción muy grave con una multa equivalente al doble o el triple, según su gravedad, de la prevista para la infracción originaria artículo 67.2 RDL 339/1990).

#### INICIACIÓN:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del Real Decreto RDL 339/1990, se le comunica que con esta notificación de denuncia queda incoado el correspondiente procedimiento sancionador.

#### INSTRUCCIÓN:

Se le concede el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, para que alegue cuanto considere conveniente en su defensa y proponga las pruebas que estime oportunas, quedando enterado que de las mismas se dará traslado al agente actuante para que emita su informe en el plazo de quince días.

**PLAZO DE PAGO:** El importe de la multa, con reducción del 50%, se puede pagar durante los 20 días naturales a partir del siguiente a la publicación de la presente notificación. Esta bonificación del 50%, no es aplicable a las infracciones comprendidas en los artículos 65.5 h), 65.5 j) y 65.6 del RDL 339/1990 (art. 79 RDL 339/1990).

El abono del importe de la multa en el plazo indicado anteriormente implica la renuncia a formular alegaciones, la firmeza de la sanción en vía administrativa y la detracción de puntos, en su caso, desde el día siguiente a aquel en que se realice el pago (artículo 80 RDL 339/1990).

De no efectuar alegaciones ni hacer ni abonar el importe de la multa en el plazo indicado en la denuncia, si se trata de las infracciones contenidas en el artículo 81.5 RDL 339/1990, surtirá el efecto de acto resolutorio del procedimiento sancionador, es decir, se tendrá por concluido el expediente sin necesidad de dictar resolución expresa y se podrá ejecutar la sanción transcurridos treinta días naturales desde la notificación de esta denuncia. Para el resto de infracciones, se dictará resolución expresa que, una vez notificada, podrá ser ejecutada a partir del día siguiente al de dicha, notificación (artículo 82.1 RDL 339/1990).

En el caso de que la infracción lleve aparejada la pérdida de puntos, estos se detraerán del permiso o licencia de conducción cuando la sanción sea firme. Puede consultar su saldo de puntos en: [www.dgt.es](http://www.dgt.es).

En Azuqueca de Henares a 2 de enero de 2015.–  
La 1.ª Teniente de Alcalde Decreto 349-S, Sandra Yagüe Sabido.

N.º EXPTE	DENUNCIADO	NIF/CIF	LUGAR DE LA INFRACCIÓN	MATRÍCULA	FECHA INFRACCIÓN
2014000403	JIMENEZ* TABOADA, CARLOS	9020130	AV TORRELAGUNA (DE) 17	006496-BKF	14/07/2014 14:10
2014000430	MUNDOUNION SL	B8686340	CL JOAQUIN VIDAL 36	009014-DVV	07/08/2014 0:55
2014000444	IGLESIAS* SANCHEZ, BEATRIZ	15937300	CL RIO TAJO 1	008871-FMB	16/08/2014 23:00
2014000447	GARCIA* SOSA, JORGE	8989578	CL RIO MUNDO 4	007847-BXP	24/08/2014 13:30
2014000460	MANRIQUE* TARAVILLO, NURIA	13144611	AV TORRELAGUNA (DE) 21	001122-GXT	12/09/2014 13:00
2014000517	MUÑOZ* FERNANDEZ, RUBEN	9030338	AV TORRELAGUNA (DE) 0	006073-CZB	23/09/2014 12:00
2014000522	NILA, FLORIN RAZVAN	X6138956A	CL RAFAEL ALBERTI 13	004535-BBK	25/09/2014 13:00
2014000524	GARCIA* ALONSO, MA PAOLA	7219215	CL MAYOR 20	000884-BHH	21/09/2014 18:30
2014000527	CARO* CAMPAÑON, MARIA CECILIA	80075156	CL ERMITA (LA) 10	005927-DYJ	29/09/2014 12:25
2014000530	CUESTA* PIEDRAHITA, ALBA	2709915	CL SAN MIGUEL 0	007275-DSG	08/10/2014 9:20

N.º EXPTE	DENUNCIADO	NIF/CIF	LUGAR DE LA INFRACCIÓN	MATRÍCULA	FECHA INFRACCIÓN
2014000535	GONZALEZ* HERRERA, VIRGINIA	9011484	CL ERMITA (LA) 14	008000-GBD	30/09/2014 11:50
2014000537	GABRIEL* STAN, ARMIS	X5426453	CR ALOVERA (DE) 40	001404-DMJ	09/10/2014 10:15
2014000553	FERNANDEZ* GARCIA, CRISALDA MARIA	Y2352650	CL QUEBRADILLA (LA) 21	000128-DFH	18/10/2014 13:10

341

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Azuqueca de Henares

ANUNCIO

#### NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTE SANCIONADOR

De conformidad con lo establecido 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, se hace pública la notificación de la resolución recaída en el expediente sancionador que se indica, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Contra la presente resolución que pone fin a la vía administrativa podrá Vd. Interponer recurso po-

testativo de reposición en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente a su notificación, ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo objeto del recurso (no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se resuelva expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición; artículo 116 Ley 4/99). Transcurridos los plazos y condiciones que anteceden podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara (artículo 8 de la Ley 29/1998 de 13 de julio) dentro del plazo de dos meses, según lo establecido en el artículo 46 de la citada Ley 29/1998, sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que estimen procedente los interesados.

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio de Gestión de Denuncias y Sanciones del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares sito en la Plaza Constitución n.º 1 de Azuqueca de Henares.

Azuqueca de Henares a 2 de enero de 2015.- La Primera Teniente de Alcalde, Sandra Yagüe Sabido.

Expediente	Nombre/Razón social	DNI/CIF	Hecho denunciado	Legislación	Grado infracción	Importe
2013000008	SILVA* SAAVEDRA, ANA	76072120	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000009	SILVA* SAAVEDRA, NATALIA	7046809	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000010	SILVA* SAAVEDRA, ANA	76072120	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000029	BRUNO* PARDO, MARIA DE FATIMA	1176661	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000036	MAYA* VARGAS, CAROLINA	2882102	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000039	JIMENEZ* BRUNO, RAUL	9021289	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151

Expediente	Nombre/Razón social	DNI/CIF	Hecho denunciado	Legislación	Grado infracción	Importe
2013000041	JIMENEZ* BRUNO, RAUL	9021289	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000042	BAUTISTA* CARRASCO, GEMA	76019062	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000050	MAYA* VARGAS, CAROLINA	2882102	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000051	ES SARHANI, AZZADINE	X5278067	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000052	BEL* HAJA, MUSTAFA	X3054017	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2013000059	ERBOUH, ABDELOUAHED	X6749969	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	151
2014000006	HEREDIA* MOTOS, JOSE	2219824	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	300
2014000028	JIMENEZ* BRUNO, RAUL	9021289	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	300
2014000029	JIMENEZ* BRUNO, RAUL	9021289	Vender artículos cuya procedencia no pueda ser fehacientemente justificada.	Venta Ambulante	G	750
2014000034	GABARRE* BARRUL, ANGEL	51545552	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	300
2014000039	JIMENEZ* BRUNO, RAUL	9021289	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	300
2014000040	JIMENEZ* BRUNO, RAUL	9021289	Vender artículos cuya procedencia no pueda ser fehacientemente justificada.	Venta Ambulante	G	750
2014000058	MUÑOZ* MUÑOZ, FRANCISCO	1151706	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	300
2014000084	JIMENEZ* BRUNO, MANUEL	9045248	Carecer de la autorización municipal correspondiente.	Venta Ambulante	G	300

584

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Quer****EDICTO**

El Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el 18 de diciembre de 2014, adoptó un acuerdo por el que se iniciaba la resolución del Programa de Actuación Urbanizadora para la ejecución parcial del Plan Especial de Infraestructuras, en lo que se refiere a la conexión a los sistemas generales de los sectores de suelo urbanizable residencial I al VII del Plan de ordenación municipal de Quer. Intentada la notificación y ante la imposibilidad de practicarla, de acuerdo con lo establecido en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, se hace público el anuncio de inicio del procedimiento de resolución de dicho Programa y se otorga el plazo de diez días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, y en el tablón de edictos del último domicilio, para que formulen cuantas alegaciones y presentar cuantos documentos estime oportuno dirigiéndolos al Ayuntamiento de Quer, Plaza Mayor, 5. 19209-Quer.

Los interesados a los que no se ha podido practicar la notificación son los siguientes:

Don Julio Tortuero Renedo
Don Juan Valdes Armada
Actividades Inmobiliarias, S.A.
Doña Dolores Hernando Cruz
Doña Emiliana López Orozco
Doña Carmen López Pedroviejo
Doña Aurora Gil de Lucas

Asimismo, y de acuerdo con lo establecido en el art. 60.6.a de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, se abre nuevo periodo de alegaciones por plazo de diez días para todos aquellos que estén interesados.

En Quer a 12 de febrero de 2015.– El Alcalde, José Ramón Calvo Carpintero.

576

**ADMINISTRACION DE JUSTICIA****Juzgado de lo Social  
número uno de Guadalajara**

*NIG: 19130 44 4 2013 0102221  
N28150  
Ejecución de Títulos Judiciales 66/2014*

*Procedimiento origen: Despido/ceses en general  
467/2013*

*Sobre despido*

*Demandante/s: D./D.ª Emilio Duro Barrera*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

*Demandado/s: D./D.ª ALPETEA LOGISTICA S.L.*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

**EDICTO**

D./D.ª María del Rosario de Andrés Herrero, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 66/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./D.ª Emilio Duro Barrera contra la empresa ALPETEA LOGISTICA S.L., sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**DECRETO DE FECHA VEINTITRÉS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL CATORCE QUE SE ADJUNTA.**

Y para que sirva de notificación en legal forma a ALPETEA LOGISTICA S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

En Guadalajara a nueve de febrero de dos mil quince.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

*DECRETO: 485/2014*

*NIG: 19130 44 4 2013 0102221*

*360600*

*N.º autos: DSP: 467/2013 del Juzgado de lo Social n.º 1*

*N.º ejecución: Ejecución de títulos judiciales 66/2014*

*Ejecutante/s: Emilio Duro Barrera*

*Abogado:*

*Representante Técnico Procesal:*

*Ejecutada/s: ALPETEA LOGISTICA S.L.*

*Abogado:*

*Representante Técnico Procesal:*

**DECRETO N.º 485/2014**

Secretaria Judicial D.ª María del Rosario de Andrés Herrero.

En Guadalajara a veintitrés de septiembre de dos mil catorce.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que en el presente procedimiento seguido entre las partes, de una como ejecutante D. Emilio Duro Barrera y de otra como ejecutada ALPETEA LOGISTICA S.L. Se dictó resolución judicial despachando ejecución en fecha veinticuatro de abril de dos mil catorce para cubrir la cantidad de 8.030 euros de principal.

SEGUNDO.- Se desconoce la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba.

TERCERO.- Se ha dado traslado a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial al objeto de que, en su caso, designasen bienes o derechos susceptibles de embargo, sin que se haya hecho manifestación alguna en el plazo dado.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 276 de la LPL, la declaración judicial de insolvencia de una empresa constituirá base suficiente para estimar su pervivencia en otras ejecuciones, sin necesidad de reiterar los trámites de averiguación de bienes establecidos en el art. 248 de esta Ley.

SEGUNDO.- En el presente supuesto, cumplido el trámite de audiencia a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial, sin que por los mismos se haya señalado la existencia de nuevos bienes procede, sin más trámites, declarar la insolvencia de la ejecutada.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo:

a) Declarar a la ejecutada ALPETEA LOGISTICA S.L., en situación de insolvencia, por importe de 8.030 euro, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

b) Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial, una vez sea firme la presente resolución.

c) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que, en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados y, en su caso, los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos

efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 LJS. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta n.º 1808 0000 64 0066 14 en el Banco Santander, c/ Mayor, n.º 12, de Guadalajara, debiendo indicar en el campo concepto, «recurso» seguida del código «31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos».

La Secretaria Judicial.

345

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**Juzgado de lo Social  
número dos de Guadalajara**

*NIG: 19130 44 4 2014 0000184  
074100*

*Procedimiento ordinario 352/2014-L*

*Procedimiento origen:*

*Sobre ordinario*

*Demandante/s: D./D.ª Manuel Mejias González*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

*Demandado/s: D./D.ª Mecánica de Obras SL, FOGASA*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

## EDICTO

D.ª María Pilar Buelga Álvarez, Secretario del Juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara,

HAGO SABER: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de D./D.ª Manuel Mejias González contra Mecánica de Obras SL, FOGASA, en reclamación por cantidad, registrado con el n.º procedimiento ordinario 352/2014-L se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Mecánica de Obras SL, en ignorado paradero, a fin de que comparezca en este Juzgado para la celebración del acto de conciliación ante el Secretario Judicial el día 11/05/2015 a las 11:10 horas, y el mismo día a las 11:15 horas para la celebración, en caso de no alcanzarse avenencia, del acto de juicio ante el Magistrado, y al objeto de practicar la prueba de interrogatorio de las partes, en calidad de demandado, como Representante legal de la empresa demandada. Al ostentar la condición de persona jurídica se pone en su conocimiento que será su legal representante quien deberá comparecer al acto del juicio para la práctica del interrogatorio, siempre que hubiera intervenido en los hechos controvertidos en el proceso. Si quien intervino en los hechos controvertidos no hubiera sido su legal representante, será la persona que tenga conocimiento personal de los hechos quien habrá de comparecer al acto del juicio para la práctica de la prueba (art. 309.1 LEC). Sin perjuicio de que si desea que esa persona sea citada por conducto judicial así deberá comunicarlo antes de diez días a la fecha prevista para el juicio. A tal efecto se le indica que si no comparece, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales (art. 91.2 LPL).

Tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número 2 sito en Avenida del Ejército n.º 12, 1.ª planta (Edificio de Servicios Múltiples) de Guadalajara, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación al Representante legal de Mecánica de Obras SL, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado.

En Guadalajara a veinte de enero de dos mil quin-ce.- El/La Secretario Judicial, rubricado.

346

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**Juzgado de lo Social  
número dos de Guadalajara**

*NIG: 19130 44 4 2012 0200617*

*N28150*

*Ejecución de títulos judiciales 174/2013-P*

*Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 482/2012*

*Sobre ordinario*

*Demandante/s: José Antonio Martínez Rubio, Rosario Serrano López, Pedro Manuel Tejeda Guisado*

*Demandado/s: Hidroneumática HALMA, S.L.*

## EDICTO

D.ª María Pilar Buelga Álvarez, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social n.º 2 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 174/2013-P de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Antonio Martínez Rubio, Rosario Serrano López, Pedro Manuel Tejeda Guisado contra la empresa Hidroneumática HALMA, S.L., se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

«DECRETO N.º 14/2015

Secretario/a Judicial D./D.ª María Pilar Buelga Álvarez.

En Guadalajara a trece de enero de dos mil quin-ce.

## PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo:

a) Declarar a la ejecutada Hidroneumática HALMA, S.L. en situación de insolvencia parcial, por importe de 99.494,39 euros en concepto de principal (11.202,85 euros (esta cantidad se desglosa en 10.175,96 euros más 1.026,89 euros de interés de demora) corresponden a Pedro Manuel Tejeda Guisado, 47.368,46 euros (esta cantidad se desglosa en 43.027,56 euros más 4.340,90 euros de interés de demora) corresponden a José Antonio Martínez Rubio y 40.923,08 euros (esta cantidad se desglosa en 37.172,84 euros más 3.750,24 euros de interés de demora) corresponden a Rosario Serrano López), que se entenderá a todos los efectos como provisional.

b) Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial, una vez sea firme la presente resolución.

c) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la

ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

d) Una vez firme, inscribábase en el registro correspondiente según la naturaleza de la entidad.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que, en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados y, en su caso, los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 LJS. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta n.º 2178 0000 64 0174 13 en el Banco Santander debiendo indicar en el campo concepto, «recurso» seguida del código «31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos».

Y para que sirva de notificación en legal forma a Hidroneumática HALMA, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín oficial de la Provincia de Guadalajara.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

En Guadalajara a trece de enero de dos mil quin-ce.— El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara

*NIG: 19130 44 4 2013 0202760*

*Ejecución de títulos judiciales 232/2014*

*Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 763/2013*

*Sobre ordinario*

*Ejecutante: Ovidio Negrea*

*Abogado/a: Ana Eva Marcos-Alberca Prieto*

*Ejecutada: Alberto Ramón Maiztegui Gallardo*

### EDICTO

D./D.ª María Pilar Buelga Álvarez, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social n.º 2 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 232/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ovidiu Negrea contra la empresa Alberto Ramón Maiztegui Gallardo, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

### «PARTE DISPOSITIVA

Dispongo: Despachar orden general de ejecución la Sentencia n.º 189/2014 de 24/03/2014 dictada en Autos 763/2013 a favor de la parte ejecutante, Ovidiu Negrea, frente a Alberto Ramón Maiztegui Gallardo, parte ejecutada, por importe de 2.127,02 euros en concepto de principal, más otros 425,40 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de esta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

El presente auto, junto con el decreto que dictará el/la Secretario/a Judicial, y copia de la demanda ejecutiva, serán notificados simultáneamente a la parte ejecutada, tal y como dispone el artículo 553 de la LEC, quedando la ejecutada apercibida a los efectos mencionados en los razonamientos jurídicos tercero y cuarto de esta resolución, y conforme disponen los artículos 251.2 y 239.3 de la LJS.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubie-

ren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del Régimen público de la Seguridad Social, deberá consignar la cantidad de 25 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de lo Social n.º 2 abierta en Banco Santander, SA, cuenta n.º 2178 0000 64 0232 14 debiendo indicar en el campo concepto, "Recurso" seguida del código "30 social-reposición". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio, el "código 30 Social-Reposición". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta, deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono, en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Así lo acuerda y firma S.S.<sup>a</sup>. Doy fe.»

Y

#### « PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

1.- Requerir al ejecutado, Alberto Ramón Maiztegui Gallardo, para que acredite el pago a la ejecutante de la suma a que viene obligada en el título ejecutivo del que dimanar las presentes actuaciones, sin perjuicio de lo cual se pone en su conocimiento el número de cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, número 2178 0000 64 0232 14 abierta en el Banco Santander SA, con Código de la entidad 0030 y Código de la Oficina 1050, sita en Guadalajara 19001, c/ Mayor n.º 12.

2.- Requerir a Alberto Ramón Maiztegui Gallardo, a fin de que en el plazo de tres días hábiles, a contar desde la notificación de este Decreto, manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

3.- Proceder al embargo de bienes y a las medidas de localización y averiguación de los bienes del

ejecutado que procedan, conforme a lo previsto en los arts. 589 y 590 LEC:

A) El embargo de los siguientes bienes que se consideran suficientes y de fácil realización para asegurar la responsabilidad de Alberto Ramón Maiztegui Gallardo, hasta cubrir la cantidad de 1.250,00 euros de principal más 250,00 euros que se calculan provisionalmente y sin perjuicio de su posterior liquidación para intereses y costas:

a) Cualquier cantidad que exista en las cuentas corrientes, a plazo, de crédito, libretas de ahorros, fondos de inversión, obligaciones, valores en general, o cualquier otro producto bancario, incluidas las amortizaciones de préstamos, que la ejecutada Alberto Ramón Maiztegui Gallardo mantenga o pueda contratar con entidades financieras.

Para su efectividad, dese la orden telemática a través del Punto Neutro Judicial-Consejo General del Poder Judicial.

b) Devoluciones pendientes de abono a la ejecutada Alberto Ramón Maiztegui Gallardo de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria por devoluciones de IVA, IRPF o cualquier otro impuesto.

Para su efectividad, dese la orden telemática a través del Punto Neutro Judicial-Consejo General del Poder Judicial.

B) Consultar las aplicaciones informáticas del órgano judicial para la averiguación de bienes del ejecutado y practicar la investigación patrimonial a través del servicio del Punto Neutro Judicial-Consejo General del Poder Judicial y desconociéndose el CIF de la empresa ejecutada, practíquese averiguación del mismo mediante el acceso telemático al Registro Mercantil Central.

4.- Se da audiencia al Fondo de Garantía Salarial por el plazo máximo de quince días, para que designe bienes o inste lo que a su derecho convenga, procediéndose, en su caso, a declarar al apremiado en situación de insolvencia provisional de ser negativas las averiguaciones.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que, en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados y, en su caso, los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la

infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación (art. 188.2 de la LJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la 2178 0000 64 0262 13 del Banesto, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social-Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato

dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos».

Y para que sirva de notificación en legal forma a Alberto Ramón Maiztegui Gallardo, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

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