

BOLETÍN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excm. Diputación Provincial, Pza. Moreno, N.º 10. Teléfono: 949 88 75 72.

INSERCIONES

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

EXTRACTO DE LA ORDENANZA REGULADORA

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

Los particulares formularán solicitud de inserción.

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

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL - Director: Jaime Celada López

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

FECHA: 18 de marzo de 2016.

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa LA MANCHA 2000 S.A.U. 2016-2020.

EXPEDIENTE: 19/01/0004/2016.

C.C.: 19100162012016.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa LA MANCHA 2000, S.A.U. para el periodo 2016-2020, que tuvo entrada el 13 de enero de 2016, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de

798

los Trabajadores (BOE del 24); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16 de julio); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCHA 2000, S.A.U. (2016-2020)

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo se firma entre las partes negociadoras, el Comité de empresa de LA MANCHA 2000, S.A.U., y la representación empresarial, con el fin de acercar la regulación de las relaciones laborales de la Empresa a la realidad y circunstancias de la misma, con independencia del Convenio colectivo sectorial que, en su caso, pudiera ser de aplicación a la empresa en cada momento, conforme a su actividad principal.

CAPÍTULO I. Ámbitos de aplicación, vigencia y denuncia

Artículo 1. Ámbitos de aplicación.

El presente Convenio colectivo es de aplicación obligatoria a todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en el sector de actividad y ámbito funcional del centro de trabajo de la Empresa LA MANCHA 2000, S.A.U., de la provincia de Guadalajara.

Se excluyen del ámbito del presente Convenio los siguientes trabajadores:

- a) Los cargos de la alta dirección, alto gobierno o alto consejo.
- b) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.
- c) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- d) Los trabajadores autónomos, que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a una relación mercantil, con la empresa.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio empezará a regir desde el 1 de enero de 2016 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2020.

No obstante la duración acordada en el párrafo anterior, al finalizar el plazo de su vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se hubiera denunciado, a tenor de la normativa desarrollada en este mismo Capítulo, por alguno de los firmantes.

El conjunto de derechos y obligaciones regulados en este Convenio colectivo constituye un todo indivisible. La no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas supone la inaplicación de la totalidad, salvo pacto en contrario de las partes firmantes del mismo. Por ello, si por disposición legal o resolución de la administración o jurisdicción compe-

tentes se modificara, o no aprobara, o se declarara la nulidad o invalidez legal de alguna o algunas de las cláusulas aquí pactadas y este hecho, a juicio de cualquiera de las partes, desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio o el equilibrio de cualquiera de las partes firmantes, este deberá ser renegociado por las partes firmantes del mismo.

Artículo 3. Revisión-denuncia.

Estarán legitimados para formular la denuncia del presente Convenio las mismas representaciones que lo están para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que una de las partes deseara la revisión del Convenio, deberá comunicarlo a la otra por escrito con tres meses de anticipación a su terminación, como mínimo.

La representación sindical o empresarial, que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio colectivo que sustituya el entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia, propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- a) Plazo de duración del nuevo Convenio.
- b) Materias concretas a negociar.
- c) Repercusión económica anual de las condiciones de carácter o incidencia económica.
- d) Ámbito personal y funcional en su caso, del Convenio que se pretende.
- e) Proyecto de composición de la Comisión negociadora, con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- f) Si estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, en terna, de la persona indicada para tal función.

CAPÍTULO II. Compensación y absorción

Artículo 4. Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan, hasta un 70%, las subidas unilaterales concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, gratificaciones o beneficios voluntarios) o imperativo legal.

En ningún caso, podrá ser absorbible ni compensable el complemento de antigüedad.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

En los casos en los que se estime que existe una anómala aplicación de este artículo, la Comisión mixta conocerá del caso, con carácter previo, a cualquier reclamación administrativa o jurisdiccional.

CAPÍTULO III. Organización del trabajo

Artículo 5. La organización del trabajo con sujeción al presente Convenio y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines que le son atribuidos.

CAPÍTULO IV. Clasificación profesional

Artículo 6. El sistema de clasificación profesional está estructurado en grupos profesionales que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación laboral.

Las clasificaciones contenidas en el presente capítulo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y grupos enumerados.

Son asimismo enunciativas las distintas funciones asignadas a cada grupo, pues todos los empleados tendrán obligación de ejecutar cuantos trabajos les ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios del grupo, sin menoscabo de su dignidad y sin que ponga en peligro su futuro desarrollo profesional.

En el encuadramiento profesional dentro de cada grupo profesional y nivel de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se han tenido en cuenta los siguientes factores:

1. Autonomía: Se entiende por tal, la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación: Concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la titulación, así como la dificultad en la obtención de los mismos.
3. La iniciativa: Referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
4. El mando: Entendido como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de control de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. La responsabilidad: Según el grado de influencia sobre los resultados de la empresa y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La empresa asignará a cada uno de los trabajadores el nivel salarial que le corresponda en cada grupo profesional, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, complejidad y nivel de mando. El nivel salarial de cada Grupo será el establecido en las tablas que se adjuntan al presente Convenio como Anexo 1.

Artículo 7. Grupo 1.- Puestos de trabajo generales.

Se encuadran en este Grupo las funciones de organización general de la actividad de la empresa, asumiendo la responsabilidad de la misma, así como la supervisión y control. Las funciones se realizan con alto nivel de autonomía, iniciativa y formación.

Se requiere titulación universitaria o una amplia experiencia profesional en funciones similares.

Nivel 1: Se incluirán en este nivel los trabajadores con el más alto nivel de responsabilidad en la organización general de la empresa y mando sobre varias áreas o equipos de almacén, incluidos trabajadores del Grupo 2.

Nivel 2: Se incluyen las funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y/o heterogéneas con objetivos globales y alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad, siendo necesario, asimismo, un alto nivel de formación adquirido a través de la experiencia o titulación habilitante para el ejercicio de las funciones.

Quedan incluidos en este Grupo todos los trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Titulados, Jefe de almacén y Jefes de turno.

Artículo 8. Grupo 2.- Mandos de logística.

Están incluidos en este grupo los trabajadores que, bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos, se responsabilizan del buen funcionamiento del área o unidad de almacén que tenga asignada, así como de la coordinación del equipo de trabajadores que trabajen en la misma.

Trabajan con autonomía dentro de procedimientos de trabajo establecidos e instrucciones variadas, requiriéndose un conocimiento profundo de los mismos y de sus funciones.

Nivel 1: Se trata de trabajadores que tienen bajo su mando un área o unidad logística del almacén incluidos los trabajadores que la forman.

El mando de área se refiere a las funciones globales de coordinación, control y mejora de todo el almacén, entendido como un área que engloba otras unidades.

El mando de unidad logística se refiere a funciones sobre la operativa diaria de una unidad amplia del almacén.

Los trabajadores que desempeñen funciones en este nivel percibirán el plus funcional, según lo establecido en el artículo 24 de este Convenio y en el Anexo 1.

Nivel 2: Se trata de trabajadores que realizan las funciones operativas del almacén pero que tienen bajo su mando un pequeño equipo de trabajadores que conforman la unidad más básica del almacén. Sus funciones se desarrollan con el menor grado de autonomía dentro de los mandos.

Los trabajadores que desempeñen funciones en este nivel percibirán el plus funcional, según lo establecido en el artículo 24 de este Convenio y en el Anexo 1.

Quedan incluidos en este Grupo todos los trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Jefe de área, Encargado de unidad logística y Jefe de equipo de almacén.

Artículo 9. Grupo 3.- Administración.

En este Grupo se encuadran las funciones vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con procedimientos establecidos e instrucciones concretas de los superiores jerárquicos. Requiere ciertos conocimientos profesionales o técnicos o un periodo intermedio de adaptación.

Se incluyen, a modo de ejemplo, las siguientes funciones: Cualquier tipo de gestión de tipo administrativo de la empresa, introducción de datos en los sistemas informáticos, realización de documentos, archivo, programación informática, *servicedesk*, etc.

Nivel 1: Se incluyen en este nivel los trabajadores que desarrollen funciones de carácter administrativo que requieren amplia formación en las mismas, con cierta iniciativa y autonomía y/o mando sobre un equipo de trabajadores.

Los trabajadores que desempeñen funciones en este nivel percibirán el plus funcional, según lo establecido en el artículo 24 de este Convenio y en el Anexo 1.

Nivel 2: Se incluyen en este nivel tareas administrativas de diversa índole, siendo exigible una formación general de las mismas.

Los trabajadores que desempeñen funciones en este nivel percibirán el plus funcional, según lo establecido en el artículo 24 de este convenio y en el Anexo 1.

Quedan incluidos en este Grupo todos los trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Oficial administrativo/a y Auxiliar administrativo/va.

Artículo 10. Grupo 4.- Atención telefónica.

En este Grupo se incluyen las funciones relacionadas con la atención telefónica, así como a la atención al cliente, así como todas las funciones auxiliares para llevarlas a cabo.

Nivel 1: Se incluyen las funciones de recepción de llamadas de atención al cliente, tratamiento de pedidos, control y comprobación de stocks, seguimiento de productos y reclamaciones, etc. También se pueden incluir las funciones básicas de venta o trasmisión de información a clientes o posibles clientes, así como la de recopilación de datos.

sión de información a clientes o posibles clientes, así como la de recopilación de datos.

Nivel 2: Se incluyen las funciones más básicas de atención telefónica, así como la atención de centralitas telefónicas, gestionando las comunicaciones exteriores e interiores, transmitiendo información. También se incluyen todas las funciones auxiliares, así como las funciones relacionadas con las comunicaciones como envío de faxes, gestión de correo, etc.

Quedan incluidos en este Grupo todos los trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Teleoperador/a y Telefonista.

Artículo 11. Grupo 5.- Logístico.

En este Grupo se incluyen todos los trabajadores que se encargan de la realización de toda la actividad logística en el almacén de la empresa, incluyendo todas las funciones que se puedan derivar de la misma, y utilizando para ello los medios, materiales y herramientas necesarias.

Se trata de tareas claramente establecidas, con instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia y que pueden requerir esfuerzo físico. La formación y conocimientos son elementales, aunque pueden requerir un corto periodo de adaptación.

Nivel 1: Se trata de trabajadores que realizan las funciones del grupo con la formación, conocimientos y experiencia necesarios para ejecutarlos.

Los trabajadores que, dentro de este nivel, realicen funciones de carretillero percibirán el plus funcional de carretillero, según lo establecido en el artículo 24 de este Convenio y en el Anexo 1.

Los trabajadores que desempeñen funciones de carretillero durante 15 días consecutivos percibirán la parte proporcional del plus funcional de carretillero por esos días, pasando a consolidarse el plus funcional solo cuando se realicen las funciones de carretillero durante más de 6 meses consecutivos y no se trate de casos de sustitución temporal de trabajadores con plus funcional de carretilleros en situaciones de IT, maternidad, etc.

Nivel 2: Se trata de los trabajadores que realizan las funciones propias del grupo pero que se encuentran aún en periodo de adaptación. Los trabajadores que desempeñen las funciones del Nivel 2 durante más de 12 meses pasarán al año al Nivel 1.

Con carácter enunciativo, se indican algunas de las tareas propias como son el *picking*, la preparación de mercancía, acondicionamiento de la misma, colocación y movimiento, carga, descarga y traslado, almacenaje y distribución, procesos y actividades auxiliares y control de la mercancía. Se incluyen las tareas relacionadas con la utilización de maquinaria y herramientas, así como el mantenimiento y preparación de las mismas.

Asimismo, quedan incluidas en este grupo profesional las funciones auxiliares a la actividad principal de la empresa, tales como limpieza, mantenimiento, etc.

Las funciones de este grupo se desarrollarán conforme a los procedimientos e instrucciones establecidos en la empresa, así como con las instrucciones directas de los responsables y mandos.

Quedan incluidos en este Grupo todos los trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Operario/a de logística, Mozo/a-empaquetador/a.

CAPÍTULO V. Contratación y empleo

Artículo 12. Igualdad y no discriminación.

La empresa respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Los trabajadores eventuales gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los trabajadores fijos, con las limitaciones que, en razón de la modalidad de la contratación, se establezcan legalmente.

Artículo 13. Contratos de trabajo.

Todos los contratos se formalizarán por escrito. En los contratos de trabajo, se hará constar: El Grupo y Nivel profesional del trabajador en el que prestará sus servicios. Asimismo, se hará constar la jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y con la distribución horaria de la misma que, en cada caso, haya elaborado la empresa.

Artículo 14. 1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, ambos vigentes, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motive, registrándose en el Servicio Público de Empleo.

Las partes firmantes acuerdan que la duración máxima de este tipo de contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento inicial, en aplicación de lo establecido en el Convenio colectivo sectorial.

En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los 12 meses, podrá ser prorrogado por una única vez, mediante acuerdo de las partes y según la legislación vigente, sin que la duración total

del contrato pueda exceder del límite máximo antes referido.

Si, a la finalización del período inicial, no hubiera una comunicación previa de diez días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su duración máxima. Si, a la finalización de su duración máxima, no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuaran prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 14. 2. Contrato de obra o servicio.

Se podrá realizar esta modalidad de contratación cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en un principio de duración incierta.

Se entenderán con autonomía y sustantividad propia, las actividades de preparación para una venta especial.

Artículo 14. 3. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre (RCL 1998, 2781).

En los contratos de trabajo a tiempo parcial, se indicará el Grupo profesional del trabajador contratado.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial a través de diversos contratos de duración determinada que hubieran agotado las prórrogas legales, en el caso de que la empresa decida realizar nuevas contrataciones a tiempo completo, gozarán de preferencia para acogerse a estas últimas, siempre que sean de su misma categoría.

Artículo 14. 4. Contrato de formación.

La duración de este contrato será de dos años, siendo el mínimo de seis meses. La retribución será del 85 por 100, para el primer año, y del 90 por 100 del salario base, para el segundo año y tercer año, en su caso.

La edad para este tipo de contrato estará comprendida entre los dieciséis y los veinticinco años, de acuerdo con el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, el tiempo dedicado a la formación teórica será computado semanalmente para llevar a cabo dicha formación, a través de la propia empresa o de otras entidades o centros educativos.

Si transcurrido el plazo de dos años este contrato no se convierte en indefinido, la Empresa vendrá obligada a indemnizarle con 15 días de salario base.

Artículo 14. 5. Contrato en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato será de mínimo seis meses, máximo, dos años. La retribución será del 85 por 100 y 90 por 100 del salario base, para el primer y segundo, respectivamente.

Artículo 15. Empresas de trabajo temporal.

Solo se podrán contratar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal que apliquen a sus trabajadores el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal vigente en cada momento.

La empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados, en un plazo máximo de diez días desde la fecha de inicio, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT. Dicha tutela debe entenderse como el derecho a presentar, a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

No se podrá utilizar ETT para cubrir un puesto de trabajo, en el cual se haya producido previamente un despido declarado improcedente mediante sentencia firme.

Los Trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Artículo 16. Baja voluntaria.

El personal comprendido en el presente Convenio, que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de esta al menos con 15 días naturales de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicios. Dicho preaviso se considerará válidamente efectuado cualquiera que sea la forma de comunicación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario equivalente a 1 día por cada día de retraso o aviso.

Si como consecuencia de la baja voluntaria de un trabajador, la empresa realizase un contrato para suplir el puesto vacante, la eventual retractación por parte del trabajador, incluso sin haber llegado la fecha de efectos de su baja voluntaria, no será posible, por cuanto supone un perjuicio para la empresa y el trabajador contratado.

Artículo 17. Control sindical de contrataciones.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores los nuevos contratos que se realicen, de conformidad con los artículos 11 y 15.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Empleo.

A partir de la publicación del presente Convenio y para los trabajadores que, en lo sucesivo, hayan

de ser contratados temporalmente por la empresa, se fija en tres años el período máximo para alcanzar la condición de fijos en la empresa, sea cual sea la modalidad del contrato.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se obliga a tener un nivel de empleo fijo del 70%.

Las partes firmantes del presente Convenio, y durante la vigencia del mismo, llevarán a efecto, a través de la Comisión mixta, un examen conjunto de la situación del mercado de trabajo, con la formulación de propuestas encaminadas a favorecer la creación de empleo y para la formación de jóvenes trabajadores.

CAPÍTULO VI. Retribuciones

Artículo 19. Retribuciones.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, y se abonarán mensualmente, teniendo el trabajador derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 por 100 de la retribución devengada.

La Dirección de la empresa podrá establecer sistemas retributivos vinculados a la productividad, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Se respetará el acuerdo sobre pluses firmado en fecha 28 de diciembre de 2015, en los términos establecidos en el mismo.

La percepción de las retribuciones mensuales se abonará, como máximo, el día 5 de cada mes.

Artículo 20. Salario base.

El salario base será el establecido en las tablas salariales del Anexo 1.

En el primer trimestre de cada año de vigencia del Convenio, la empresa y el Comité de empresa negociarán cada uno de los años la revisión salarial, teniendo en cuenta criterios como los establecidos en el AENC vigente para cada año, la media de incrementos de los convenios colectivos y la mejora de los resultados de la empresa del año anterior con respecto al precedente.

La retribución anual comprendida en las tablas salariales anexas al presente convenio corresponde a doce mensualidades, dos pagas extraordinarias y una de beneficios.

Artículo 21. Complemento lineal de convenio.

Se elimina el Plus lineal de convenio de 360 euros brutos anuales, que pasa a incluirse en el salario base, conforme a las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a su personal una gratificación de carácter extraordinario equivalente al importe mensual total del salario base, con motivo de las Navidades; otra igual en el mes de julio, y una ter-

cera, en concepto de beneficios, dentro del primer trimestre del año siguiente.

El importe de estas gratificaciones se percibirá en proporción al tiempo trabajado en el semestre anterior al que se produzca el pago de cada una de ellas.

Las gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear por la empresa en los 12 meses del año.

Artículo 23. Complemento de antigüedad.

Se devengarán cuatrienios que tendrán un valor de 16 euros.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicios en la empresa, considerándose, como efectivamente trabajados, todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidentes de trabajo o enfermedad.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo público o sindical.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad, en razón de la totalidad de los años de servicios prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentra encuadrado.

d) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por propia voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 24. Plus funcional.

La empresa abonará, en los casos que así corresponda conforme al Capítulo IV, las cantidades establecidas en el Anexo 1 en concepto de plus funcional. El plus funcional se abonará en 12 pagas mensuales de igual importe.

El plus funcional se revisará en la misma cuantía que se pacte para el salario base.

Artículo 25. Casos especiales de retribución.

25.1 Paga por nacimiento de hijo: La empresa abonará una mensualidad del salario base y prorrata de gratificaciones extraordinarias por el nacimiento de cada hijo. Si trabajan los dos cónyuges en la empresa, esta prestación solo podrá ser acreditada por un miembro de la familia.

25.2 Paga por vinculación: El trabajador, al cumplir la edad de 60 años siempre que hubiera permanecido veinte años en la empresa, comenzará a de-

vengar el derecho a la percepción de una paga por importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que, por este concepto, se vengán realizando por la empresa. Dicha paga se percibirá en el momento de su jubilación.

Artículo 26. Nocturnidad.

Al trabajador que preste servicios desde las 22:00 horas hasta las 6.00 horas, se le abonará un plus de nocturnidad, consistente en el 25% del salario base.

Artículo 27. Salidas, viajes y dietas.

El trabajador que, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes, abonándose como suplidos.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 8,28 euros o de 11,83 euros diarios, respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

A todos estos conceptos se les incrementará la cuantía, en los mismos términos establecidos para el salario base, durante el presente convenio.

A los trabajadores que utilicen su vehículo propio para realizar trabajos de la empresa, esta les abonará una cantidad por kilómetro que, en cada momento, el Ministerio de Hacienda considere como cuantía exenta por este concepto.

Queda excluido del régimen establecido en los párrafos anteriores el personal cuya actividad principal se desarrolle habitualmente fuera del lugar de residencia, siempre y cuando en sus condiciones retributivas se haya contemplado ya la compensación de los gastos de desplazamiento y esta figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

CAPÍTULO VII. Jornada laboral, horario y descansos

Artículo 28. Jornada.

La jornada máxima laboral anual será de 1.772 horas de trabajo efectivo, mientras no sea modificada por futuros Convenios o acuerdos colectivos entre las partes firmantes del presente Convenio.

El horario laboral será conforme al calendario que se firme, de común acuerdo, entre las partes cada año.

La empresa concederá a los trabajadores, cada año de vigencia del presente Convenio, un día completo de permiso retribuido para asuntos propios, de acuerdo con las siguientes normas:

- La fijación de dicho día se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.
- Deberá disfrutarse en las épocas de menor actividad.
- En ningún caso, este día por año de Convenio se podrá acumular al período de vacaciones anuales. Se tendrá que disfrutar antes del 30 de noviembre de cada año y, en caso contrario caducará.

Cuando se produzca sobrecarga de trabajo extraordinario en la empresa, la dirección podrá establecer un horario más prolongado, de hasta diez horas, para los trabajadores. Se compensará este exceso de horas reduciendo la jornada semanal en épocas de menor actividad. En ningún caso, se podrá exceder del cómputo anual que establece el Convenio colectivo. Si la jornada anual excediera del cómputo del Convenio colectivo, se considerarán horas extraordinarias.

En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá engendrar tipo alguno de jornada permanente diferenciada en cuanto a su cómputo semanal.

Salvo acuerdo entre las partes, la compensación en tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, preferentemente en jornadas completas.

La empresa procurará que esta prolongación afecte equitativamente a todo el personal al que deba realizar los trabajos extraordinarios que la originen.

Previo justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa elegida, quedan exceptuados de lo aquí contenido:

a) Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional, oficialmente reconocido, y durante el tiempo imprescindible para asistir a dichas clases.

b) Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Las horas que excedan de los cómputos anuales establecidos en el artículo 28 del presente Convenio se considerarán como horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario. Cuando se produzca una situación excepcional y puntual debida a una avería grave de los sistemas, la dirección podrá establecer la realización de las horas extras para los trabajadores, cuando con carácter voluntario no se alcance el número mínimo de trabajadores para realizar el trabajo.

La Dirección de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores de la empresa, comunicará a estos, mensualmente, el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes anterior al que se produzca dicha comunicación.

El valor de la hora extraordinaria diaria será de 11 euros la primera; 11, la segunda; 15 euros la tercera, y 20 euros la cuarta hora extra.

Artículo 30. Trabajo en domingos.

Cuando procediese a trabajar en domingo, no formando este día parte de la jornada habitual, los trabajadores podrán disfrutar de un día y medio ininterrumpido de descanso.

Artículo 31. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones: Tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

Cuando el trabajador cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, en razón del tiempo trabajado.

Las vacaciones anuales a las que tienen derecho los Trabajadores afectados por el presente Convenio se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo, y el 15 de septiembre, salvo el mutuo acuerdo individual de las partes.

Ante una situación de IT, documentada con el parte de baja médica correspondiente, producida con anterioridad a las vacaciones fijadas y que impida el disfrute de estas en las fechas programadas, el trabajador podrá disfrutarlas en otro período al que correspondan, dentro del año natural, fijándose la nueva fecha de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. Si en el futuro existiera legislación específica al respecto sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en la misma.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos. Los turnos de vacaciones estarán establecidos en la primera quincena de marzo de cada año.

Artículo 32. Licencias retribuidas.

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Quince días naturales en el caso de constitución de parejas de hecho, siempre que se acredite que dicha constitución se ha realizado cumpliendo los requisitos formales que exija la normativa legal aplicable según el lugar de residencia.

Esta licencia se disfrutará en las mismas condiciones que establece el Código Civil para los matrimonios.

Cualquier nueva variación de esta situación deberá acreditarse documentalmente.

c) Un día natural, en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Dos días naturales en los casos de adopción legal de un menor o situación de acogimiento legal.

f) Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable.

g) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, ante la necesidad de atender, personalmente, asuntos propios que no admitan demora demostrando su indudable necesidad.

h) Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.

i) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

j) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos/as con edad inferior a 14 años.

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

En el caso d), la licencia podrá prolongarse hasta 5 días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas estas, los mismos jefes/as que hayan concedido la licencia podrán prorrogarla, siempre que se solicite debidamente. Se entiende desplazamiento si hay más de 200 km (trayecto ida y vuelta) desde el domicilio del trabajador al lugar de desplazamiento.

La petición de las licencias ha de hacerse al jefe inmediato del solicitante. La concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

En el caso a) del propio artículo, la resolución deberá adoptarse dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

En todos los casos, incluidas las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Artículo 33. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de vacaciones, puentes, ventas de Navidad y Reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa

deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Artículo 34. Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo ordinaria diaria, y respetando siempre la jornada que estuviesen realizando, ya sea a turnos, partida, etc., con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Artículo 35. Reducción de jornada por violencia de género.

La persona víctima de violencia de género legalmente reconocida tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la empresa. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.

CAPÍTULO VIII. Suspensión del contrato

Se reconocen dos clases de excedencia, voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

Artículo 36. Excedencia voluntaria.

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

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el interesado, al menos, un mes antes de expirar el plazo que le fuere concedido.

Artículo 37. Excedencia forzosa.

Dará lugar a situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.
- b) Por cargo sindical.

En los casos expresados en el apartado a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos. Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los 18 meses o dos años, en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno de sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones.

Una vez concedida la excedencia, se prolongará por el tiempo de duración del cargo que la determine.

La solicitud de reincorporación deberá ser formulada en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de finalización de la excedencia. Si el trabajador no solicita el reingreso en el término indicado, causará baja definitiva en la empresa.

La reincorporación será obligatoria para la empresa cuando la excedencia pedida por este motivo lo sea por un período máximo de un año y con conocimiento expreso por parte de la empresa del tiempo de duración de la misma, en el caso de que fuera por un año o por un período inferior.

Artículo 38. Excedencia por cuidados de familiares.

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. Reingreso.

Los trabajadores excedentes tendrán derecho al reingreso con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa.

Sin perjuicio de lo anteriormente manifestado, la empresa podrá conceder el derecho al reingreso.

Si la nueva contratación no correspondiera al grupo/nivel o categoría propia, sino a uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso a un puesto de su categoría.

CAPÍTULO IX. Seguridad y Salud

Artículo 40. Delegados de prevención.

Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, se establece que los delegados de prevención serán tres.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, los delegados de prevención dispondrán, además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional de 5 horas mensuales para el desempeño de sus funciones. No obstante, será considerado como tiempo de trabajo efectivo el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 y 37.1 de la Ley.

En todos los casos, las funciones y competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las especificadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Maternidad/Paternidad.

Protección de la vida familiar.

I. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Maternidad.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad o al sucesivo período de acumulación de lactancia, en caso de hacer uso de este derecho, aunque sea fuera del año natural.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.

A. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más, por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre

al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los

empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere los apartados A) y B) de este artículo, así como en lo previsto en el siguiente apartado sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

B. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

C. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del ET sobre víctimas de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que, de las actuaciones de tutela judicial, resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo o adopción, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en la letra A del presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en la letra A del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución

judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en la letra A del presente artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente

V. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, según el acuerdo a que llegue con el la empresa.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso, se estará a lo previsto en el apartado 5.º del artículo 37 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.

Artículo 42. Permiso especial no retribuido.

Las trabajadoras podrán solicitar un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación de suspensión del contrato por maternidad.

En estos casos, las trabajadoras deberán solicitarlo por escrito antes de causar baja maternal. La Dirección de la empresa resolverá sobre la concesión de este permiso en el mismo plazo.

Artículo 43. Seguro de accidentes de trabajo.

La empresa vendrá obligada en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de accidentes de trabajo e incapacidad permanente absoluta y gran invalidez producidas en el puesto de trabajo, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 15.000 euros, según modalidad usual de mercado.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Artículo 44. Complemento de enfermedad o accidente.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias de Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, con el límite de doce meses en el caso de enfermedad común, y dieciocho meses, para el de accidente de trabajo, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Si, transcurridos los 18 meses en situación de incapacidad temporal por enfermedad, se declarase el trabajador afecto de una invalidez permanente, en grado total o absoluta, la empresa vendrá obligada a satisfacer la diferencia resultante de las prestaciones obligatorias, hasta un 25% del importe de sus retribuciones de los últimos seis meses.

Artículo 45. Control del absentismo.

La comisión paritaria, en aras a reducir el absentismo injustificado, será la encargada de recopilar la información necesaria sobre incidencias de este tipo que se le comunique y, en función de las circunstancias de cada caso, pronunciarse al respecto a través de las medidas oportunas.

CAPÍTULO X. Disposiciones varias

Artículo 46. Jubilación.

Jubilación anticipada:

De mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, podrá pactarse la jubilación anticipada, primándose esta según la siguiente escala:

A los sesenta y tres años	3.486 euros
A los sesenta y cuatro años	1.984 euros

Jubilación parcial:

Se facilitará la jubilación parcial, en los casos en que así lo solicite el trabajador, tras acuerdo con la empresa, conforme en lo establecido en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como en los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Uniformidad.

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

Sobre la base de lo anterior, al comienzo de la relación laboral se hará entrega a cada trabajador de 2 uniformes, que se repondrán al menos en anualidades alternas.

CAPÍTULO XI. Formación

Artículo 48. Formación.

El trabajador que esté estudiando tendrá derecho a elegir, de mutuo acuerdo con la empresa, el turno que mejor se adapte a su horario escolar.

En cuanto a la Formación Profesional continua, se estará a la legislación vigente en cada momento. Las partes firmantes de este convenio manifiestan su disposición para realizar actuaciones conjuntas en su desarrollo, cuando así lo acordasen en cada caso.

CAPÍTULO XII. Cláusula descuelgue

Artículo 49. Descuelgue.

Es de aplicación el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio, no serán de aplicación cuando se acrediten pérdidas en términos reales en el resultado del último ejercicio, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo que vinieran aplicando en el año en que se producen las pérdidas.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil).

Contra el fallo emitido por la Comisión mixta, las partes podrán recurrir ante los organismos competentes.

El descuelgue de las obligaciones en materia salarial del Convenio habrá de hacerse necesariamente año a año y durante la vigencia del Convenio.

Si al final del año la empresa que se hubiera acogido al descuelgue tuviera beneficios, aplicará sobre el nivel retributivo que viniera manteniendo los aumentos que, para el segundo año, se establecen en las retribuciones.

CAPÍTULO XIII. Régimen disciplinario

Artículo 50. Premios.

La empresa podrá establecer premios a los trabajadores que promuevan mejoras en la productividad, mejoras en las medidas preventivas, etc.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades en metálico, ampliación de vacaciones, etc. y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de nivel o grupo.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de la empresa

como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de los trabajadores.

Artículo 51. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la empresa se clasificarán, según su índice y circunstancia que concurren en leves, graves y muy graves.

Artículo 52. 1. Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo si a causa del descuido o error, supone una queja del cliente, podrá ser calificada como grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causas justificadas del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada.

Artículo 52. 2. Faltas graves.

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se deriva perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público y/o a los compañeros de trabajo, así como jefes y/o responsables.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. La reincidencia en más de 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción, que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 52. 3. Faltas muy graves.

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en un período de 6 meses, o 20, durante el año.

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuera habitual.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. Revelar, a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.

8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en el Reglamento de régimen interior.

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

10. La blasfemia habitual.

11. La falta de aseo, siempre que sobre ella se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13. Originar frecuentemente riñas y peticiones con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.

15. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

16. Incumplimiento grave del Manual de prevención de riesgos penales de aplicación a la compañía.

Artículo 53. Sanciones.

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

- Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- Por faltas graves:

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

- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de 8 a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad.

Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.

Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa, si ello procediese.

Normas de procedimiento: Corresponde a la Dirección de la empresa, con conocimiento de los Representantes de los trabajadores, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando, en todo caso, las disposiciones en vigor.

Las faltas prescribirán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIV. Derechos sindicales

Artículo 54. Derechos sindicales.

La empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

La empresa admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la empresa. Pueden igualmente celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo.

Artículo 55. Actividad sindical.

Los sindicatos, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección.

Se entenderán legalmente constituidos aquellos sindicatos o centrales que se hallan inscritos en la Oficina de depósito de estatutos y lo acrediten fehacientemente.

Se entenderán por debidamente implantados los sindicatos o centrales que acrediten una filiación superior al 10% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 56. Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de empresa o de Centro de trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la Asamblea de personal no perteneciente a la empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que, previamente, consten en el Orden del día.

La Presidencia comunicará la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la Asamblea y acordará, con esta, las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad normal laboral.

Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 57. Horas sindicales.

Los miembros del Comité de empresa podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que le corresponden, a favor de otro u otros miembros del Comité.

Para que todo lo anterior surta efecto, la cesión de horas deberá notificarse a la empresa en el mes anterior a su utilización, mediante escrito firmado por el cedente y el cesionario, con expresión del Sindicato de pertenencia, número de horas cedidas, mes al que corresponden y actividad que motiva la cesión.

Las horas sindicales se pueden acumular trimestralmente.

CAPÍTULO XV. Comisión mixta

Artículo 58. Constitución y funciones.

Se creará una Comisión mixta paritaria constituida por representantes de la empresa y sindicatos firmantes del Convenio.

Las funciones de la Comisión mixta serán las establecidas legalmente, además de las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Valoración de puestos de trabajo del mismo.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio. Los dictámenes de la Comisión mixta se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones.

Artículo 59. Procedimiento.

1. La Comisión mixta estará formada por:

Tres vocales como máximo por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra. Para cada reunión, elegirán de entre sus miembros un moderador.

Dos secretarios, uno por cada parte, se tomará nota de lo tratado y levantarán acta conjuntamente, al menos, de los acuerdos adoptados.

2. La Comisión mixta se reunirá:

- a) Cuando así lo acuerden ambas partes (reunión extraordinaria).
- b) Una vez cada dos meses con carácter ordinario (reunión ordinaria).

3. La convocatoria de la Comisión mixta la realizará la Secretaría de la misma. La convocatoria se realizará por escrito, donde conste lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del día. Se enviará a los miembros con siete días de antelación.

4. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo acuerdan conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC u otro organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que, ambas partes, llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso, prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo y sin efecto.

Recaída resolución, producirá avenencia conciliatoria ante el SMAC u otro organismo (con o sin mediación) o acuerdo interpartes, este será cumplido en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva alguna, de cierre patronal, de huelga tendente a su no observancia, modificación o anulación.

CAPÍTULO XVI. Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha

Artículo 60. Ratificación.

Primero. Se ratifica por las partes en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo de Solu-

ción Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

Segundo. Las partes acuerdan, en consecuencia, sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

Tercero. El ámbito funcional y territorial del presente acuerdo de ratificación del III ASAC-CLM (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (DOCM 20/03/2014).

Cuarto. Este acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma.

Quinto. El presente acuerdo se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación, de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XVII. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 61. Principios.

En primer lugar, se recoge el principio de igualdad y se regula la prohibición de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

1. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. Prohibición de la discriminación por razón de género.

A. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realice la empresa no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarepresentado, que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

B. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente acuerdo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

C. Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente acuerdo sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introduc-

ción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

D. Formación profesional. Las acciones formativas de la empresa a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto, se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infrarepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

E. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

F. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infrarepresentado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

G. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 62. Plan de Igualdad de La Mancha 2000 SAU.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo están de acuerdo en la aplicación del vigente Plan de Igualdad de La Mancha 2000 SAU, comprometiéndose ambas partes en mantener actualizado su contenido.

CAPÍTULO XVIII. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación

Artículo 63. Introducción.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de

sexo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a mantener actualizado el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de fecha.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y, como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un Representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa. El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de aco-

so sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la Dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la Representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y, en su caso, los Representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el 53 del Convenio Colectivo.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso, se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

Artículo 64. Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

I. La Dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y, a tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la Dirección de la empresa.

V. El artículo 52.3 del Convenio Colectivo dispone que es falta muy grave, sancionable –a opción de la empresa– con suspensión de empleo y sueldo de 8 a 60 días; inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad, y despido con pérdida de todos los derechos en la empresa «Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.»

Disposición final.

Es de interés de las partes el garantizar la competitividad futura de la empresa junto con el mantenimiento de la paz social.

A este fin, el Comité de empresa se compromete a colaborar en todo momento con la empresa, para optimizar el mejor servicio a los clientes, sobre todo en situaciones excepcionales de trabajo para la entrega en plazo a los clientes.

ANEXO 1.- TABLAS

Tablas salariales 2016

1,00%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		Salario base 2016
GRUPO 1.- Puestos de trabajo generales	Nivel 1	22.796,08 €
	Nivel 2	17.781,58 €
GRUPO 2.- Mandos	Nivel 1	14.645,35 €
	Nivel 2	14.173,28 €
GRUPO 3.- Administración	Nivel 1	15.025,02 €
	Nivel 2	13.812,81 €
GRUPO 4.- Atención Cliente/Call Center	Nivel 1	14.225,11 €
	Nivel 2	13.564,68 €
GRUPO 5.- Logístico	Nivel 1	13.689,08 €
	Nivel 2	13.564,68 €

AJUSTE CATEGORÍAS EXISTENTES

GRUPO 1.- Puestos de trabajo generales	Nivel 1	Titulado grado superior
	Nivel 2	Jefe de sección de logística
GRUPO 2.- Mandos de Logística	Nivel 1	Jefe de área Encargado unidad logística
	Nivel 2	Jefe de equipo de almacén
GRUPO 3.- Administración	Nivel 1	Oficial administrativo
	Nivel 2	Auxiliar administrativo
GRUPO 4.- Atención Telefónica/Call Center	Nivel 1	Teleoperador
	Nivel 2	Telefonista/Recepcionista
GRUPO 5.- Logístico	Nivel 1	Operario de logística
	Nivel 2	Mozo empaquetador

1,00%

Plus funcional ANUAL	Grupo/Nivel	Importe 2016
Funciones de Mando de Área	Grupo 2/Nivel 1	9.112,43 €
Funciones de Mando de Unidad Logística	Grupo 2/Nivel 1	5.514,08 €
Funciones de Mando Equipo	Grupo 2/Nivel 2	2.949,59 €
Funciones Administrativas (antiguo Oficial y Aux. Adm.)	Grupo 3	2.331,73 €
Funciones Carretillero	Grupo 5/Nivel 1	1.682,21 €

800

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

FECHA: 21 de marzo de 2016.

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa MULTICINES Guadalajara, S.A. 2015-2017.

EXPEDIENTE: 19/01/0016/2016.

C.C.: 1900142012010.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MULTICINES GUADALAJARA, S.A. (código 1900142012010) para el periodo 2015-2017, que tuvo entrada el 16 de febrero de 2016, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 24); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se

establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM del 16); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MULTICINES GUADALAJARA S.A. PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Dirección de la Empresa MULTICINES GUADALAJARA S.A., y el representante legal de los trabajadores perteneciente al sindicato UGT, conforme a lo previsto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y será de aplicación general y obligatoria en todos los centros de la empresa en la provincia de Guadalajara, afectando a todos los trabajadores por cuenta ajena aunque el domicilio legal de la misma figure fuera de esta provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio regula las relaciones laborales de la empresa, con todos sus trabajadores y trabajadoras, sin ningún tipo de discriminación laboral ni económica, siendo de aplicación con carácter supletorio, el acuerdo Marco del sector, la normativa legal vigente, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afecta e incluye a la totalidad del personal trabajador que esté contratado con la empresa, comprendiendo tanto el de carácter fijo de plan-

tilla como el de carácter eventual, interino, sustituto, fijo de trabajo discontinuo, de temporada, etc., que preste sus servicios laborales por cuenta ajena durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin perjuicio de que sus efectos económicos y jornada anual, se retrotraerán al 1 de enero, del año 2015. En cuanto a su duración, extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2015, finalizando la misma el 31 de diciembre, del año 2017, salvo en aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos.

Artículo 5. Prorroga y denuncia.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, si por cualquiera de las partes no se denuncia mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte antes del día 31 de diciembre, del año 2017. En caso de denuncia se mantendrá vigente todo el articulado hasta la firma del que lo sustituya.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones legales futuras cuando estas superen la cuantía total resultante del convenio y se considerarán absorbibles desde el momento en que se dicten.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio regirán las normas establecidas con carácter supletorio en el acuerdo Marco de ámbito estatal para las empresas de Exhibición Cinematográfica, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendidas peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Facultades de la empresa.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente en materia laboral, es facultad de la Dirección de la Empresa sin merma de las facultades que correspondan a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales que tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el acuerdo Marco Sectorial y los Convenios Colectivos de ámbito inferior, allí donde los hubiera.

Artículo 10. Clasificación profesional.

El personal vinculado por este Convenio colectivo quedará encuadrado en alguna de las siguientes Especialidades y Grupos Profesionales:

Grupos profesionales:

GRUPO I: Administrativos: Oficial administrativo y auxiliar administrativo.

GRUPO II: Atención al público o servicios generales: Taquillero, teleoperador, portero/acomodador, personal de mantenimiento, dependientes y personal de limpieza.

GRUPO III: Personal de cabina: Operador de cabina. Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato.

GRUPO IV: Mandos y Personal de Confianza.

Artículo 11. Definiciones de las especialidades.

1. Administrativos.

Oficial administrativo: Es el trabajador que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad y autonomía.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

2. Atención al público o servicios generales.

Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Teleoperador/a: Son los trabajadores que realizando las mismas funciones que el taquillero/a efectúan la venta del billeteaje utilizando una terminal de ordenador y/o una central telefónica o cualquier otro sistema de venta remota.

Portero/acomodador: Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Personal de mantenimiento: Son aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Dependientes: Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3. Personal de cabina.

Operador de cabina: Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

- Mandos y personal de confianza.

Encargado: Por las especiales circunstancias concurrentes en las empresas de exhibición se prevé la posibilidad de que se incluya la figura del encargado que tendrá la consideración de un cargo de confianza sujeto a las siguientes características básicas:

Podrá ser nombrado como tal aquel trabajador que preste servicios en la empresa con cualquier categoría laboral, que no perderán en ningún caso y que será compatible con el cargo. En consecuencia, cuando concorra este supuesto el trabajador ejercerá las funciones propias de su categoría laboral y, además, las inherentes a la condición de encargado.

En este supuesto, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su especialidad, así como la diferencia existente hasta la prevista para el encargado en las tablas del convenio, siempre y cuando la diferencia sea superior a 120,20 euros mensuales. Si no existiere diferencia entre las retribuciones correspondientes a dichas especialidades o la diferencia fuera igual o inferior a 120,20 euros mensuales, el trabajador percibirá dicha última cantidad. La diferencia retributiva hasta la especialidad de encargado o el complemento salarial citado no será consolidable y dejará de abonarse en el momento en el que el trabajador deje de ostentar la condición de encargado.

Podrá ser un trabajador contratado específicamente como encargado.

Su retribución, en este caso, será la prevista en las tablas salariales del convenio.

El encargado será responsable del buen funcionamiento de la sala y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de los trabajadores, que deberán atender las indicaciones que reciban de aquel.

Realizará, asimismo, labores complementarias de apoyo a aquellos trabajadores y/o puestos que lo precisen.

Suplente de encargado: Sus funciones principales serán las de apoyo a aquellos trabajadores y/o puestos que lo precisen. Asimismo será el responsable de sustituir en sus funciones al encargado durante sus días de descanso semanal, en su período vacacional así como en aquellas ocasiones en que por cualquier eventualidad el encargado no pudiese prestar servicio.

Su retribución será la prevista en las tablas salariales del convenio.

Artículo 12. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas

para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes solo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 13. Modalidades de contratación.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la Legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Se entenderán concurrentes las circunstancias del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de apertura de nuevas salas de cine, de creación de nuevas empresas, y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla.

Cuando se den estos supuestos, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate según el Convenio Colectivo.

Artículo 14. Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya prestado sus servicios con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Para hacer posible el control y una eficaz valoración posterior por parte de la Comisión Mixta Paritaria de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la Comisión Mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical, dándose cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el período de prueba.

Artículo 15. Transformación de contratos temporales en indefinidos.

Todos aquellos contratos temporales que al 31 de diciembre de 2012, o con posterioridad, superen dieciocho meses de duración, se convertirán en contratos indefinidos si, una vez finalizada su última prórroga, el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa.

Artículo 16. Trabajadores fijos discontinuos.

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en la normativa vigente en cada momento y en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

En las empresas que tengan contratados trabajadores con carácter fijo discontinuo, solo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal cuando con dichos trabajadores fijos discontinuos no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

Artículo 17. Período de prueba.

En los supuestos no contemplados en el artículo 14, se establece un período de prueba de dos meses para todo el personal.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este período sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador; además, en los casos de maternidad, adopción y acogimiento, se suspenderá el periodo de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Ceses.

Salvo lo establecido para el periodo de prueba, el trabajador/a que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la misma con un preaviso de, al menos, quince (15) días, cuando el contrato laboral sea indefinido o de duración superior a un año.

Cuando el contrato de trabajo sea de duración inferior al año, el preaviso deberá ser de, al menos, ocho (8) días.

Si se incumpliera la obligación de preaviso indicada en los párrafos anteriores, la empresa podrá descontar de la liquidación y salarios adeudados, en su caso, un número de días de retribución igual al tiempo que restare para cumplir el plazo de preaviso que corresponda.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 19. Cuantificación y estructura del salario.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, de las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o de las correspondientes a traslados o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 del total de las retribuciones salariales del trabajador. Aunque los trabajadores percibirán solo aquellos conceptos que les correspondan por su categoría laboral, turno y/o puesto de trabajo, la estructura salarial estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Plus de nocturnidad.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.
- Plus de cabina.

Artículo 20. Salario base.

El salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se determina en las tablas salariales anexas.

Artículo 21. Incremento salarial.

Para el año 2015 un 0%, para el año 2016 un 0,7% y para el año 2017 un 0,7% condicionado a que a que la cifra de espectadores del año 2016 no sea inferior a 370.000 y que el precio medio sea superior a 5 €. En caso de ser inferior en ambos casos, el incremento salarial para 2017 será del 0,5%.

La actualización de nóminas y abono de atrasos de los incrementos y revisiones salariales, se efectuarán en un plazo máximo de dos meses a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Artículo 22. Complementos de antigüedad.

Consistirá en un sistema de trienios a razón de 34,52 € lineales por trienio para el año 2015, de 34,76 € para el año 2016, para el año 2017 este concepto se actualizará aplicando las condiciones recogidas en el artículo 21 del presente Convenio, asimismo este complemento de antigüedad será igual para todos los Grupos profesionales, con un máximo de cinco trienios.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal.

En ningún caso, el importe de la cantidad abonada en concepto de antigüedad podrá exceder del 25% sobre el salario base.

No obstante lo anterior, se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

Artículo 23. Plus de nocturnidad.

Las horas en las que el personal preste sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 de la noche tendrán una retribución incrementada en un 20% sobre el salario base.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, compuestas de salario base, antigüedad:

1. Una paga de treinta días en el mes de julio y otra de igual cuantía en el mes de diciembre, que se devengarán anualmente cada una de ellas y se abonarán el día más próximo al 15.
2. Una paga de diecisiete días que estará compuesta de salario base y antigüedad.

Esta paga se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará en la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente.

3. El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de estas pagas en relación con el tiempo que trabaje en la empresa.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral. El cálculo de la hora extraordinaria se realizará sobre la siguiente fórmula:

S.B. + A/ Jornada máxima anual = SHO

SHO + 30% = HE

S.B. = Salario base

A = Antigüedad

SHO = Salario hora ordinario

HE = Hora extra

Artículo 26. Quebranto de moneda.

En ningún caso el personal de taquilla tendrá la obligación de trasladar cantidades de dinero fuera del recinto del local.

Será la persona designada por la empresa quien abastecerá el cambio de dinero necesario así como de efectuar la comprobación de la liquidación diaria.

El personal de taquilla, en ningún caso, estará obligado a prestar fianza.

El personal de taquilla y dependientes/as percibirá la cantidad de 377,64 € anuales para el año 2015, 380,28 € para el año 2016, para el año 2017 este concepto se actualizará aplicando las condiciones recogidas en el artículo 21 del presente Convenio, que se abonarán en doce mensualidades y por el tiempo efectivo de trabajo, en concepto de quebranto de moneda por las posibles pérdidas que sufra en la manipulación de las cantidades de dinero que se produzcan en la taquilla.

Artículo 27. Plus de cabina.

Para el todo el personal de cabina, con independencia de la entrega de material o herramienta de trabajo que será siempre por cuenta de la empresa, y con el fin de que se ocupe de mantener todos los elementos necesarios para el normal desenvolvimiento de la proyección, se establece en concepto de gastos de conservación y desgaste de útiles y herramientas la cantidad de 431,16 € anuales para el año 2015, 434,17 € para el año 2016, para el año 2017 este concepto se actualizará aplicando las condiciones recogidas en el artículo 21 del presente Convenio, que se abonarán en doce mensualidades y por el tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 28. Jornada máxima anual.

La jornada máxima anual para todos los trabajadores será de 1.760 horas durante todo el período de vigencia del presente convenio.

Artículo 29. Jornada diaria.

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, esta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.
2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria

será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.

3. Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, esta en ningún caso podrá superar las diez horas.
4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 30. Distribución de la jornada, descansos y horario.

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.
2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización. Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso. Todos los trabajadores disfrutarán de ocho días de descanso cada cuatro semanas. Todos los trabajadores disfrutaran de dos días de descanso consecutivo todas las semanas.
3. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.
4. En los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará a las veintiuna horas.
5. Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales.

Artículo 31. Fiestas laborales.

Los días laborables declarados festivos en el calendario oficial laboral surtirán el siguiente efecto:

Los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas, el personal comprendido en este Convenio percibirá, con carácter extraordinario, el importe de 1 día de haber incrementado con el 75% o, en su defecto, a compensar con un día y medio de descanso. La compensación con libranza se realizará en el mismo mes o en cualquier otro período que se pacte entre la empresa y el trabajador.

Artículo 32. Calendario laboral.

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario elaborado por la Dirección de la empresa, en los términos previstos en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, que será expuesto por la empresa con una antelación de quince días.

Artículo 33. Permisos.**1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Se tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.

b) Dos días, por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En las situaciones de enfermedad grave u hospitalización, el trabajador o trabajadora deberá justificar el hecho causante de forma inmediata mediante la presentación de la documentación médica u hospitalaria que acredite la existencia de un ingreso o estancia en un centro hospitalario por periodo igual o superior a 48 horas o bien mediante la aportación de certificado médico donde quede acreditada la gravedad de la enfermedad o la intervención quirúrgica.

c) Un día natural, por traslado del domicilio habitual.

d) Un día, en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

En caso de desplazamiento, por los motivos anteriores, dos días más en cada caso.

e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas laborales en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

g) 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.

h) Por el tiempo necesario, avisando con la antelación posible y presentando la debida justificación, para la asistencia del trabajador al médico de atención primaria, especialista y/o pruebas médicas, y siempre que el horario para esta asistencia no fuera compatible con la jornada de trabajo.

Será el trabajador el que deba acreditar la imposibilidad de acudir al médico de atención primaria, especialista y/o pruebas médicas fuera de su jornada

de trabajo. En caso de que esta imposibilidad no quede debidamente acreditada, el tiempo invertido en las referidas asistencias a consultas médicas no será considerado permiso retribuido a ningún efecto.

Dicho derecho tendrá un límite de crédito de quince (15) horas anuales.

i) El trabajador o trabajadora, padre o madre, indistintamente, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tiene derecho a reducir su jornada en una hora al principio o al final de su jornada, o podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular la hora de lactancia en jornadas completas.

La duración se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

El trabajador o trabajadora, padre o madre, podrán acumular estos periodos en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido, según se establece en el artículo 37. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado

por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

k) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados i) e j) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Del mismo modo, cuando así se solicite, podrá acumularse el permiso de 1 hora de duración por lactancia o las que correspondan en caso de parto múltiple, en jornadas laborales completas, que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad como licencia retribuida de 15 días laborales.

Los permisos enumerados en los apartados anteriores, en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados i) e j) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 bis de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (art. 37.7 ET).

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, o normativas posteriores que la desarrollen.

l) Un día de asuntos propios con carácter anual, para todo el personal con contrato indefinido.

Como medida de fomento de empleo para el personal de nueva contratación, este derecho se generará cumplido el primer año de antigüedad.

Para la concesión de este día, será imprescindible el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1º El/a trabajador/a deberá preavisar con dos semanas de antelación mínimo a la empresa.

2º La disposición de dicho permiso deberá realizarse entre el 7 de enero y el 5 de diciembre de cada año, excepto el periodo de Semana Santa y festivos anuales.

3º Será incompatible el disfrute de este permiso por dos trabajadores de la misma categoría simultáneamente, en cuyo caso tendrá prioridad quien lo haya solicitado en primer lugar.

2.- EXCEDENCIAS.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para

atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este/a. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de vigencia el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

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

El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores o trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñé el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en lo relativo a las excedencias a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de treinta días naturales cada año, no sustituibles por compensación económica, cualquiera que sea su categoría profesional y los años que lleve en la empresa el trabajador/a, disfrutándose estas dentro del año natural, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la empresa.

El disfrute de las vacaciones se efectuará mediante turno rotatorio de las categorías afines o iguales. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares obligatorias.

El período de vacaciones será del 15 de marzo al 15 de octubre, excepto Semana Santa. Avisando con suficiente antelación, y de acuerdo con la empresa, el trabajador/a podrá dividir sus vacaciones en dos períodos.

En caso de cierre por reforma, las empresas podrán hacer uso de este período para el disfrute de las vacaciones de todo el personal, siempre que lo advierta con la antelación legalmente exigible.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, de conformidad con el procedimiento legalmente establecido.

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

El inicio de las vacaciones comenzará siempre en día laborable y en ningún caso coincidirá con los días de descanso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 35. Formación continua.

La formación profesional es un factor fundamental para el desarrollo de las empresas, la mejora de la cualificación de la mano de obra y un derecho de los trabajadores y trabajadoras.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se remiten en esta materia a los acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente Convenio, a cuyo efecto, manifiestan su voluntad

de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

Artículo 36. Salud laboral.

En esta materia, será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal tendrán un crédito horario de quince horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la Ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los representantes legales del personal. Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse.

Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador.

Allí donde sea preceptivo se establecerán las medidas y planes exigibles en materia de situaciones de emergencia, informando y formando al personal en relación con los mismos.

Artículo 37. Seguridad en el trabajo.

El personal de cabina no estará obligado a proceder a la sustitución de las lámparas xenón cuando la empresa no le provea de máscara, guantes y peto de protección.

Artículo 38. Aseo e higiene.

Las empresas facilitarán a los trabajadores toalla y jabón; al personal de cabina, electricistas y conserjes se les entregará una bata, en ambos casos y siempre que lo soliciten; la limpieza de las prendas y toallas serán realizadas por los trabajadores que las usen. Las referidas prendas se renovarán anualmente.

Las empresas que exijan un uniforme estarán obligadas a facilitar el mismo a su personal, cuya conservación y limpieza será por cuenta de los propios usuarios. La periodicidad de entrega de estos uniformes será anual, alternando uniformidad de invierno y verano.

Artículo 39. Accidentes.

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% desde el primer día hasta el 60, ambos inclusive.

Artículo 40. Enfermedad.

Las empresas abonarán desde el primer día hasta el vigésimo, ambos inclusive, el 100% de todos los conceptos salariales en el caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá suspender los beneficios para el trabajador cuando, previa denuncia del caso, se compruebe que la baja por enfermedad haya sido obtenida o se mantenga realmente con actos que no justifiquen dicha baja.

Artículo 41. Prestación en caso de fallecimiento.

La viuda, viudo o hijos solteros, padre o madre del trabajador soltero, cuando convivan con él, o, en su defecto, la persona que conviviere con él y a sus expensas, una vez lo justifique debidamente, tendrá derecho a un subsidio que cobrará una sola vez, y que consistirá en el importe de cinco mensualidades del salario que estuviese percibiendo el trabajador fallecido y estará exenta de cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 42. Tablón informativo.

En todas las empresas existirá un tablón informativo, circunscrito a que se expongan en el mismo los temas netamente laborales, quedando eliminado todo aquello que pueda suponer propaganda de partidos políticos, con excepción de lo establecido en el artículo 43 de este convenio.

Artículo 43. Elecciones en las empresas.

Las empresas facilitarán la realización de elecciones en los centros de trabajo donde corresponda durante la vigencia del convenio. Asimismo, consentirán la colocación en los tabloneros informativos de propaganda laboral electoral de las centrales sindicales y asociaciones profesionales.

Artículo 44. Derechos sindicales.

1. Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. En la empresa que tenga, en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.
3. Se podrá constituir comité intercentros supra-provincial en caso de acuerdo al efecto entre la dirección y los representantes de los trabajadores de cada empresa.
4. En cuanto a comités europeos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. Faltas.

1. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves:

Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Faltas graves:

Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
- Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin justificación.
- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
- La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.
- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves:

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- El acoso Sexual o el acoso por razón de sexo.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector de Exhibición sin permiso de su empresa.

- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que anteceden no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 46. Sanciones.

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de 1 mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al delegado de personal o al comité de empresa.

2. Prescripción.

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

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
4. Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:
 - Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
 - Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.
5. Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
 - Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones.

Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Faltas leves: Seis meses.
- Faltas graves: Dieciocho meses.
- Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

CAPÍTULO IX. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 47. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje, con plena facultad y competencia en todas las cuestiones y problemas que se deriven de las interpretaciones y aplicaciones del presente Convenio, a cuyas decisiones se someterán obligatoriamente las partes, y que estará compuesta por tres vocales de la Comisión de representantes de los trabajadores y por otros tres vocales de la Comisión de representantes de los empresarios, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá decidir la incorporación a la misma de asesores técnicos con el fin de tratar de resolver cualquier problema que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá un Presidente, que será elegido por las partes componentes de dicha Comisión. Para dar validez a cualquier asunto, se convocara a la totalidad de los componentes de la Comisión, pero, si por cualquier circunstancia no acuden a la convocatoria todos los miembros, transcurrido un tiempo prudencial de treinta minutos posteriores a la hora de la convocatoria, los acuerdos tomados por los asistentes a la reunión tendrán validez si son aprobados por la mayoría de cada parte. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Sede Social de la empresa, Cuesta de San Vicente, 4, 2.ª planta de Madrid.

En todo caso, se estará a lo recogido en el artículo 85. 3 c) a fin de solventar cualquier discrepancia que pueda surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que refiere el citado artículo del ET.

Artículo 48. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio, en este sentido se aplicara íntegramente el III Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM), suscrito el día 9 de diciembre de 2013, y publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el 20 de marzo de 2014.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igual-

dad efectiva de mujeres y hombre y artículo 85.º de ET.

También se regularan medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Igualmente, se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

La Empresa y los Representantes legales de los trabajadores acordarán promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de aplicación en el centro de trabajo que el propio Convenio regula.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015

Especialidades	Salario euros / Mes	Salario euros / Año
GRUPO I: Personal administrativo:		
Oficial administrativo	930,11	13.551,70
Auxiliar administrativo	863,03	12.574,35
GRUPO II: Atención al público y servicios generales:		
Taquillero	863,03	12.574,35
Acomodador	863,03	12.574,35
Portero	863,03	12.574,35
Teleoperador/a	863,03	12.574,35
Dependiente/a	863,03	12.574,35
Personal de limpieza	776,84	11.318,56
GRUPO III: Personal de cabina:		
Operador de cabina	1.258,64	18.338,38
GRUPO IV: Mandos y personal de confianza:		
Encargado	1.414,05	20.602,71
Suplente de encargado	1.078,86	15.718,99
Otros conceptos Salariales:		
Quebranto de moneda	377,64 euros	
Plus de cabina	431,16 euros	
Antigüedad	34,52 euros	

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016

Especialidades	Salario euros / Mes	Salario euros / Año
GRUPO I: Personal administrativo:		
Oficial administrativo	936,62	13.646,56
Auxiliar administrativo	869,07	12.662,37
GRUPO II: Atención al público y servicios generales:		
Taquillero	869,07	12.662,37
Acomodador	869,07	12.662,37
Portero	869,07	12.662,37
Teleoperador/a	869,07	12.662,37
Dependiente/a	869,07	12.662,37
Personal de limpieza	782,28	11.397,79
GRUPO III: Personal de cabina:		
Operador de cabina	1.267,45	18.466,75
GRUPO IV: Mandos y personal de confianza:		
Encargado	1.423,95	20.746,93
Suplente de encargado	1.086,41	15.829,23
Otros conceptos salariales:		
Quebranto de moneda	380,28 euros	
Plus de cabina	434,19 euros	
Antigüedad	34,76 euros	

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

FECHA: 21 de marzo de 2016.

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA, 2016-2017.

EXPEDIENTE: 19/01/0022/2016.

C.C.: 1900063501992.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA (código 1900063501992) para el periodo 2016-2017, que tuvo entrada el 23 de febrero de 2016, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el

801

que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 24); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM del 16); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA 2016/2017

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Guadalajara y ASPEL y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras, conforme a lo previsto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO PRIMERO
ÁMBITO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.

1. El presente convenio tendrá carácter provincial y vinculará con exclusión de cualquier otro del mismo ámbito a todos los empresarios/as y trabajadores/as ubicados en la provincia de Guadalajara.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL.

1. Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo esta su actividad principal.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.

1. Este convenio afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

ARTÍCULO 4.- ENTRADA EN VIGOR.

1. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y mantendrá su vigencia hasta el 31 diciembre de 2017.

ARTÍCULO 5.- PRÓRROGA, DENUNCIA Y NEGOCIACIÓN.

1. El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado al término de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar las próximas negociaciones con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

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

2. La representación de los trabajadores (RLT) deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo convenio con quince días de antela-

ción al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar tres meses antes de su finalización.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

1. Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo tienen consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

2. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico, el presente Convenio Colectivo será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las funciones que le son propias, objetare o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser y así se pacta, como un todo, uno e indivisible en su aplicación y eficacia.

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fueran excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

ARTÍCULO 8.- RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS.

1. Se respetan como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio, que computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este convenio.

**CAPÍTULO SEGUNDO
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 9.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o per-

sona a quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las ordenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

ARTÍCULO 10.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho:

a) A que les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, salvo las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

b) A no ser discriminados/as por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

c) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

d) Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

e) A la percepción puntual de la remuneración pactada.

f) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11.- OBLIGACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) A observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

c) A cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) A contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.

e) A cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudieran haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO TERCERO GRUPOS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. Las clasificaciones del personal contempladas en el presente convenio son las que se encuentran reguladas en el I convenio nacional del sector de Limpiezas de edificios y locales, de conformidad con el artículo 83.2 del ET, sobre estructura de la negociación colectiva, en las materias exclusivas del ámbito estatal.

2. Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

3. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de los poderes se le conceda.

4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Sector de Limpiezas.

ARTÍCULO 13.- GRUPOS PROFESIONALES.

1. DIRECTOR/A TÉCNICO:

- a) Director/a.
- b) Jefe/a de departamento.
- c) Titulado/a de grado superior.
- d) Titulado/a grado medio.

2. ADMINISTRATIVO/A:

- a) Jefe/a de administrativo.
- b) Cajero/a.
- c) Oficial de 1.^a.
- d) Oficial de 2.^a.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante administrativo.
- g) Telefonista.
- h) Cobrador/a.

3. MANDOS INTERMEDIOS:

- a) Encargado general.
- b) Supervisor/a o encargado/a de zona.
- c) Supervisor/a o encargado/a de sector.
- d) Encargado de grupo o edificio.
- e) Responsable de equipo.

4. SUBALTERNOS:

- a) Ordenanza.
- b) Almacenero/a.
- c) Listero.
- d) Vigilante.
- e) Botones.
- f) Especialista.

- g) Peón especializado o cristalero especializado.
- h) Conductor limpiador.
- i) Limpiador/a.
- j) Oficial.
- k) Ayudante.
- l) Peón/a.

ARTÍCULO 14.- DEFINICIÓN DE LAS ESPECIALIDADES PROFESIONALES.

GRUPO I.- Personal Directivo y Técnico Titulado

Subgrupo 1.- Personal directivo

a) Director/a.- Es el que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director/a Comercial.- Es el que, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles, en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

c) Director/a Administrativo.- Es el que, con título o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones Administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la Administración de la empresa.

d) Jefe/a de Personal.- Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y admisión del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquella.

e) Jefe/a de Compras.- Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa.

f) Jefe/a de Servicios.- Es aquel que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

a) Titulado/a de grado superior.- Es aquello que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesora o ejecuta las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado.

b) Titulado/a de grado medio.- Es aquello que presta servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por un título de peritaje, graduado social o análogo.

c) Titulado de enseñanza media, laboral, profesional o análogo.- Es quien prestan servicio, al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad competente.

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este Grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales.

GRUPO II.- Personal administrativo

a) Jefe/a Administrativo de 1.^a.- Empleado/a que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.

b) Jefe/a Administrativo de 2.^a.- Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tienen encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados

c) Cajero/a.- Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.

d) Oficial Administrativo/a de 1.^a.- Empleado mayor de edad que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) Oficial Administrativo/a de 2.^a.- Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Auxiliar.- Es el empleado mayor de 18 años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) Telefonista.- Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

h) Aspirante.- Es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

i) Cobrador.- Es el empleado que, dependiente de Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este Grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales.

GRUPO III.- Personal de Mandos Intermedios

a) Encargado/a General.- Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Supervisor/a o Encargado/a de zona.- Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado gene-

ral, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

c) Supervisor/a o Encargado/a de sector.- Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar al personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

d) Encargado/a de grupo o edificio.- Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a su órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) Responsable de equipo.- Es aquel que, realizando las funciones específicas de su especialidad tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores.

Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador/a.

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este Grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales.

GRUPO IV.- Personal subalterno:

a) Ordenanza.- Tendrá esta especialidad el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro

o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Almacenero.- Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como, asimismo, registrar toda clase de mercancías.

c) Listero.- Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas.

d) Vigilante.- Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

e) Botones.- Es el subalterno mayor de 16 años y menor de 18 que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

a) Especialista.- Es el trabajador/a mayor de edad que con plenitud de conocimientos, teórico prácticos, y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

b) Peón especializado.- Es aquel trabajador/a, mayor de edad, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la especialidad de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiador o limpiadora.- Es el trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, despolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

d) Conductor limpiador/a.- Es aquel trabajador/a que estando vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

a) Oficial.- Es el trabajador/a que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) Ayudante.- Es el trabajador/a, mayor de edad, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad.

c) Peón.- Es el trabajador/a, mayor de edad, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

d) Aprendiz.- Es aquel trabajador/a que está ligado con la empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este Grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales.

CAPÍTULO CUARTO SUBROGACIÓN

ARTÍCULO 15.- CAMBIO DE CONTRATA.

1. Al término de la consecución de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogara en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga; siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores/as que con un contrato de interinidad, sustituyan a algunos de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación de la contrata dentro de los cuatro últimos meses.

e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a las Asociaciones Empresariales de ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subroga en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

4. Si la subrogación de la nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada en varios centros de trabajo distintos, afectando uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándosele por la empresa saliente la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.

5. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y al trabajador/as. No desaparece el carácter vinculante de este artículo ni aún en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a seis meses, dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

6. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase de nuevo con otra el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

7. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la empresa entrante:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.

d) Relación del personal en que se especifiquen:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la S.S., antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en el plazo máximo de tres días laborables desde el inicio del servicio como la nueva titular.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquella a parte de su jornada, en el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio, tuviera consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

CAPÍTULO QUINTO PROMOCIÓN Y MOVILIDAD

ARTÍCULO 16.- INGRESOS.

1. El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia de colocación y de las del presente convenio, que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Por concurso para el personal titulado; por concurso oposición para el personal administrativo, y por prueba para los subalternos y de servicios varios.

b) Los/as empresarios/as solicitarán a la Oficina de empleo, los/as trabajadores/as que necesiten, prioritariamente se considerará la utilidad de aquellos trabajadores/as en paro que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

2. Todo el personal de nuevo ingreso, estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.

ARTÍCULO 17.- PERIODO DE PRUEBA.

1. El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya

cumplido el periodo de prueba que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal titulado: Cinco meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Personal subalterno: Un mes.

Personal obrero: Dos semanas.

2. Durante este periodo tanto la empresa como los/as trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez superado el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el periodo de prueba a efectos de antigüedad.

3. En cualquier caso el/la trabajador/a durante el periodo de prueba percibirá cómo mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

4. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

ARTÍCULO 18.- ASCENSOS.

1. Como principio laboral los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario/a.

2. Para ello en base a la justicia equitativa y social en las empresas, se constituirán en las más optimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes e ingresos o ascensos de categoría.

3. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los/as trabajadores/as en un número no superior a dos.

4. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario/a procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o caso análogos, tenga su capacidad física disminuida.

5. Los principios a tener en cuenta son los siguientes:

a) Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interinos, a satisfacción de aquella.

b) En todo caso, para los ascensos se le dará a la antigüedad una valoración de un 30 por 100.

c) Para la promoción no habrá discriminación por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etc.

d) Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas con quince días de antelación.

6. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el acuerdo Marco Nacional del Sector de Limpiezas.

ARTÍCULO 19.- PREAVISOS POR CESE.

1. El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Directivos o técnicos titulados: Dos meses.

Administrativos y mandos intermedios: Un mes.

Subalternos, obreros varios: Quince días.

2. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

3. El incumplimiento por parte del trabajador/a o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o imponer la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD.

1. La movilidad funcional de los/as trabajadores/as está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las formales y las que a continuación se establezcan.

El cambio de un puesto de trabajo a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva, y en todo caso a la hora de realizar cualquier traslado justificado se tendrá en cuenta la proximidad del centro de trabajo al domicilio del trabajador/a, así como su antigüedad.

2. Cuando un/a trabajador/a esté de baja por enfermedad o accidente de trabajo la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a su reincorporación. Pero cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador/a fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

ARTÍCULO 21.- PREAVISO POR INASISTENCIA AL TRABAJO.

1. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar procurará ponerlo en conocimiento de la empresa con la mayor brevedad posible, a partir del momento en que tenga conocimiento del hecho que lo motive, con anterioridad a la jornada laboral, justificando la causa, a fin de que la empresa pueda prestar el servicio contratado, dado su carácter público.

**CAPÍTULO SEXTO
JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y
LICENCIAS**

ARTÍCULO 22.- JORNADA.

1.a) La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 38 horas semanales o según la proporción a su jornada de trabajo.

1.b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, y, en su caso, la mañana del lunes.

Si surgiese algún problema en la aplicación de este punto, se reunirá la Comisión Paritaria.

2. A partir de la firma del presente convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en jornada continuada completa, disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

3. Cuando la jornada se realice consecutivamente en más de dos centros de trabajo el tiempo de duración de traslado de uno a otro se computará como efectivo de trabajo, sirviendo para su cálculo el de menor duración entre el efectuado por medios propios y el del promedio de un servicio público de transporte; imputándose por mitad a cada uno de los centros de trabajo.

ARTÍCULO 23.- HORARIOS.

La dirección de la empresa cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrá de ser aprobadas por la Jurisdicción Social.

ARTÍCULO 24.- JORNADA EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

1. El trabajador o trabajadora cuya jornada se desarrolle en domingos y días festivos percibirá un plus de 21,59 € para el año 2016 y de 21,75 € para el año 2017, por jornada completa o parte proporcional, en caso de menor jornada, además podrá optar entre:

a) Disfrutar un día de jornada laboral de descanso semanal, a compensar dentro de la semana siguiente por acuerdo de las partes.

b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

c) Cobrarlo según normativa vigente.

ARTÍCULO 25.- VACACIONES.

1. El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de (30) treinta naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en todo caso proporcional al tiempo de alta en la empresa, y el 31 de diciembre siguiente. Si el trabajador disfruta las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Cuando un trabajador o trabajadora antes del comienzo del disfrute de sus vacaciones programadas, caiga de baja por enfermedad o accidente laboral,

estas se suspenderán provisionalmente y si el alta se produjese durante el periodo vacacional programado estas continuarán hasta el final de dicho periodo, siendo objeto de nuevo acuerdo entre las partes el resto del periodo vacacional no disfrutado que no podrá ser fraccionado.

2. En el supuesto de subrogación establecida en el artículo 15 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos periodos y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

3. El periodo de disfrute será de junio a septiembre, ambos inclusive, respetando, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) Por acuerdo entre empresario y la RLT, se podrán fijar los periodos de vacaciones, en turnos organizados sucesivamente o rotantes.

b) Cuando exista un turno de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

d) En ningún caso, comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un periodo de cierre vacacional.

ARTÍCULO 26.- LICENCIAS.

1. Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos tendrán derecho a las licencias siguientes:

A) Retribuidas:

a) Matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada en registro público: Quince días naturales que podrán cogerse antes o después de la boda.

b) Nacimiento de hijos: Tres días, ampliables a dos días más si el parto presentase complicaciones o resultara enfermedad grave, y estas certificadas médicas. Además, se abonará la cantidad de 99,58 € por nacimiento o adopción de hijo, según corresponda para el año 2016, y de 100,33 € para el año 2017.

c) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días. También por accidente u hospitalización.

d) Fallecimiento de cónyuges, hijos/as, madres y padres: Cuatro días.

e) Fallecimiento de hermanos/as consanguíneos: Tres días.

f) Cuando en los supuestos c) y e), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

g) Matrimonio de hijos/as: Un día o dos, según fuere dentro, o fuera de la localidad.

h) Traslado de domicilio habitual: Dos días habiendo de presentar cualquier tipo de documento que acredite dicho traslado.

i) Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: Tal y como ordena la legislación aplicable.

j) Primer examen teórico y práctico del carnet de conducir: El tiempo necesario, siempre que coincida con su jornada de trabajo.

k) Exámenes oficiales justificados: El tiempo necesario.

l) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y médico de cabecera.

m) Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tres días de asuntos propios que deberán comunicarlo con un mínimo de 72 horas a la Dirección de la empresa. Estos días no se podrán acumular ni en vacaciones, ni en el día inmediatamente anterior, posterior y durante un puente.

n) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días 24 y 31 de diciembre serán festivos. Para el supuesto que por necesidades del servicio algún trabajador/a no pudiese disfrutar de uno de los dos días, o trabajase los dos días a mitad de la jornada, dichos/as trabajadores/as disfrutarán de un día más de asuntos propios con las mismas características que el punto m).

ñ) Los/as trabajadores/as dispondrán de 16 horas anuales de asistencia a la consulta del pediatra, no pudiendo hacer uso de esta licencia las personas que lleven menos de dos meses contratadas ni aquellas que tengan un contrato de interinidad en período de sustitución de vacaciones. El disfrute de dichas horas será proporcional a la jornada contratada.

B) No retribuidas.

a) Matrimonio de hermanos/as y padres: Un día.

b) Segundos y sucesivos exámenes del carnet de conducir: El tiempo necesario.

ARTÍCULO 27.- EXCEDENCIAS.

1. Forzosa:

a) En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

b) Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

d) En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, y así como en el caso

de que por maternidad, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.

2. Voluntaria:

- a) Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa de un año.
- b) La duración podrá ser por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.
- c) Los trabajadores/as tienen derecho a una excedencia al nacimiento de un hijo/a y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.
- d) Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Excedencia por motivos de conciliación:

- Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos/as, y de hasta 2 años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- En ambos casos el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- En ambas situaciones se garantizará la incorporación a la empresa al mismo puesto de trabajo en el primer año.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el despido o extinción del contrato será nulo (Art 46.3 ET)

Reducción de jornada.- (art. 37.6 ET Permiso por Guarda Legal).

- Quien tenga a su cuidado un menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- Corresponde al trabajador/a concretar la hora y determinar este periodo.
- Se debe avisar a la empresa con quince días de antelación de la incorporación a la jornada habitual.
- Se consideran cotizados hasta el 100%, los dos primeros años por guarda legal y el primer año por cuidado de familiares. Este cómputo se considera a efectos de prestaciones, jubilaciones, incapacidad permanente, etc.

- El despido o extinción del contrato será nulo.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
- Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO SÉPTIMO IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 28.- DERECHO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

VIOLENCIA DE GÉNERO.- Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario.
- Reordenación de su tiempo de trabajo, mediante adaptación del horario, jornada flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional.
- Se le facilitará los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos.

- A la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, para ocupar un puesto de categoría equivalente, con derecho de reserva del puesto de trabajo mientras así lo recomiende el dictamen judicial.
- Extinción del contrato.
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo.
- El periodo de suspensión no podrá exceder de 6 meses.
- El Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses.
- Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo darán lugar a situación legal de desempleo.
- El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- La incorporación de la trabajadora al puesto de trabajo se realizará en las mismas condiciones que existían en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psíquica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, la perjudicada deberá comunicarlo a la empresa con la mayor brevedad posible.
- Para el reconocimiento de estos derechos, bastará para acreditarlo la orden de protección a favor de la persona víctima de género.

ACOSO SEXUAL.

Según lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de Medidas Específicas para Prevenir el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo «Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

- La empresa y los/as RLT manifiestan su profundo rechazo a cualquier situación por acoso sexual por razón de sexo, comprometiéndose a la colaboración, detección, corrección y sanción de cualquier situación que pudiera sufrir cualquier trabajador o trabajadora en este sentido.
- Se comprometen también a la elaboración de un protocolo específico en esta materia.
- Se realizarán campañas de formación y sensibilización de toda la plantilla de la empresa sobre acoso sexual y acoso por razón

de sexo, así como de la violencia por razón de género.

- Las personas que pudieran sentirse acosadas por razón de sexo, deberán comunicarlo a la Comisión de Igualdad, el tratamiento de las denuncias presentadas será totalmente confidencial.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.-

Las empresas con más de 250 personas en plantilla, elaborarán un Plan de Igualdad de Oportunidades.

COMISIÓN DE IGUALDAD.-

Se creará una Comisión de Igualdad Paritaria, constituida con 4 miembros por parte de las empresas y 4 por parte de los/las RLT.

CAPÍTULO OCTAVO RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 29.- SALARIO BASE.

1. Para el año 2016, el incremento será de un 0,4%; para el año 2017, el incremento será de un 0,75%.

2. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que esta reducción implique a su vez una merma del salario.

ARTÍCULO 30.- PAGO.

1. El pago de haberes se efectuará mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente al que corresponda el recibo salarial.

ARTÍCULO 31.- ANTIGÜEDAD.

1. Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios, al 4% de cada uno de ellos del salario base de la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 32.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

1. Todo personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones a razón de salario base más antigüedad:

«Verano o julio»: 30 días.

«Navidad»: 30 días.

«Beneficios»: 30 días.

2. Se establece como fecha límite de pago de estas gratificaciones las siguientes:

a) Gratificaciones de verano o julio: El día 16 de julio.

b) Gratificaciones de Navidad: El día 22 de diciembre.

c) Gratificaciones de beneficios: El día 30 de marzo.

d) Excepto en aquella empresa que viniera prorrateando su pago durante todo el año,

así como en los que así lo acuerden con los representantes de los trabajadores.

3. Dichas pagas extraordinarias se devengarán:
 - a) Gratificaciones de verano o julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
 - b) Gratificaciones de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
 - c) Gratificaciones de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

ARTÍCULO 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS FESTIVAS.

1. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana de trabajo. Se abonarán a razón de 7,77 € la hora para el año 2016 y de 7,83 € la hora para el año 2017.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo los casos de fuerza mayor.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador/a del resumen semanal de las mismas.

4. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores/as que presten sus servicios en el centro donde tengan que hacerlas, y entre estos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

5. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias y efectivas, el exceso, de existir, se considerarán como horas extraordinarias.

ARTÍCULO 34.- PLUS DE TRANSPORTE.

1.- Por el concepto de plus de transporte y para ayuda al costo del transporte se abonará la suma de 2,13 € por día trabajado para el año 2016 y para el año 2017 se abonará la cantidad de 2,14 €.

2.- Cuando la jornada sea inferior a la jornada laboral completa se devengara proporcionalmente a la jornada diaria o semanal efectivamente prestada.

ARTÍCULO 35.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores y trabajadoras que vengan desarrollando su trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas ambas inclusive, percibirán dicho plus en la cuantía de un 25% sobre el salario base por cada hora trabajada. Este plus se cobrará con independencia de sus contratos de trabajo.

ARTÍCULO 36.- PLUS DE GUARDERÍA.

Los/as trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de 2 meses e hijos de hasta seis años, inclusive, percibirán en el año 2016 un Plus de Guardería por hijo/a consistente en 86,40 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 25,91 €. Para el año 2017, las cantidades a percibir en este concepto serán de 87,04 € por año en jornada

completa y la parte proporcional en caso de tener jornada distinta, con un mínimo de 26,10 €.

CAPÍTULO NOVENO MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

ARTÍCULO 37.- ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1. En caso de accidente y enfermedad profesional, a partir del primer día la empresa abonará al trabajador/a accidentado un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, más P.P. pagas extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa, que tenga el día de la baja.

2. Se pretende con este artículo que el trabajador/a no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos del salario más antigüedad, más P.P. pagas extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa.

ARTÍCULO 38.- INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS.

1. En caso de bajas con intervención quirúrgica, la empresa abonará al trabajador/a un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, desde el momento de la intervención quirúrgica hasta el día de su alta hospitalaria.

ARTÍCULO 39.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL.

1. En caso de enfermedad común o accidente no laboral se establece un complemento en metálico, hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, en el momento de la baja a partir del 5.º día y hasta el 120 de la I.T.

ARTÍCULO 40.- PROTECCIÓN SOCIAL.

1. En los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad ó con salud delicada, así como las embarazadas que por prescripción facultativa así lo determinara, realicen los trabajos de menor esfuerzo físico.

2. Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este derecho podrá sustituirse voluntariamente por la acumulación de quince días consecutivos a continuación del permiso de maternidad, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación e independientemente del tipo de jornada que tengan.

MATERNIDAD/PATERNIDAD

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento familiar preadoptivo, permanente o simple, este último de duración no inferior a un año, de dieciséis semanas ininterrumpidas.

- Las seis primeras semanas serán de obligatorio descanso de la madre.
- El permiso de las diez semanas restantes podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Dicha distribución será fijada de acuerdo con la empresa.
- El permiso podrá ser disfrutado tanto por la madre como por el progenitor/a.
- En caso de parto múltiple, se ampliarán en dos semanas más por parto múltiple a partir del segundo.

PERMISOS EN LOS CASOS DE NACIMIENTOS PREMATUROS

En caso de que el hijo/a deba permanecer hospitalizado, por falta de peso o cualquier otra circunstancia después del parto:

- Ambos progenitores tendrán derecho a permiso de una hora retribuida.
- Pueden optar por una reducción de jornada hasta dos horas con reducción proporcional de salario.

PERMISO POR PATERNIDAD

- La duración del permiso: Trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliándose en el supuesto de parto múltiple, dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. A partir de enero de 2016, este permiso pasará a ser de cuatro semanas.
- Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre o al otro progenitor en caso de parejas del mismo sexo y es independiente del disfrute compartido del periodo de descanso por maternidad.
- Este derecho podrá ejercerse desde la finalización del permiso por nacimiento de hija/o o resolución de adopción, o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

SITUACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 26).

- En los conciertos con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se prestará una atención especial a las trabajadoras durante la lactancia y el embarazo.
- Establecer la relación de puestos de trabajo con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia, o puestos exentos que obliga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud ya la del feto.

ARTÍCULO 41.- REVISIÓN MÉDICA.

1. Las empresas están obligados a facilitar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores.
2. Todas las trabajadoras tendrán derecho a un examen ginecológico, siempre que lo necesiten.

ARTÍCULO 42.- VESTUARIO.

1. La empresa vendrá obligada a solicitar de cada uno de sus clientes un cuarto apropiado para cambiarse el personal que tenga el trabajo en el centro de se trate.
2. Si los/as trabajadores/as a emplear pasan de cincuenta será obligatorio que las empresas soliciten dicho cuarto en sus escritos de oferta u opción al centro que se pretenda contratar.

ARTÍCULO 43.- ROPA DE TRABAJO.

1. Las empresas facilitarán gratuitamente a cada trabajador/a dos uniformes completos al año para el desempeño de su trabajo, cuyo uso será obligatorio así como un par de calzado por año apropiado para el desempeño de sus funciones.
2. En cada centro de trabajo los/as trabajadores/as decidirán entre bata o casaca y pantalón, siempre que no se venga a romper la uniformidad.
3. Aquel trabajador/a que desarrolle su trabajo en el exterior se le proporcionará una prenda que le proteja de las inclemencias climatológicas (chubasquero, impermeable, etc.).

ARTICULO 44.- MEDIOS DE PROTECCIÓN.

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores/as medios de protección personal de carácter preceptivos adecuados a los trabajos que realicen.

ARTICULO 45.- INSTRUCCIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarles, y sobre las formas, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará asimismo al Comité de prevención de riesgos.

ARTICULO 46.- ANTICIPO.

1. Las empresas vendrán obligadas a petición del interesado a conceder un anticipo por importe máximo del 90% del salario devengado, salvo mejor acuerdo de la empresa.

ARTÍCULO 47.- PÓLIZA DE ACCIDENTES.

1. Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán una Póliza de Seguros Colectivos a favor de todos y cada uno de los/as trabajadores/as por un capital de 17.068 € para las contingencias de muerte, Gran invalidez e Invalidez absoluta permanente, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional para el año 2016 y de 17.196 €, para las mismas contingencias en el año 2017.

ARTÍCULO 48.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Se accederá a la jubilación anticipada con arreglo a lo recogido en la Ley en esta materia en cada momento.

ARTÍCULO 49.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Se accederá a la jubilación Parcial con arreglo a lo recogido en la Ley en esta materia en cada momento.

ARTÍCULO 50.- TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.

1. De acuerdo con la normativa vigente, aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos, y que no sean subsanadas percibirán un incremento del 20% del salario base.

2. Será la Jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo toxicidad, peligrosidad o penosidad.

CAPÍTULO DÉCIMO DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTICULO 51.-

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el E.T., o delegados de personal ó comités de empresa, así como los/as delegados/as o miembros del comité de prevención de riesgos laborales.

2. Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 700 trabajadores: 35 horas.
- De 701 en adelante: 40 horas.

Las horas sindicales son de absoluto control de la organización sindical a la que representan los delegados/as o miembros de comité de empresa.

En el supuesto de que un delegado/a o miembro de comité de empresa necesite hacer cursillos de formación impartidos por su sindicato, de duración superior a las horas sindicales mensuales retribui-

das, podrá disponer de las necesarias a cuenta de las que le corresponderían en meses posteriores dentro del año natural.

El uso de estas horas será justificado a la empresa, por parte de la organización sindical que las emplee.

3. Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales o sindicales, siempre que no perturbe el proceso productivo, asimismo a fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, destinado a comunicaciones de carácter laboral o sindical.

4. Podrán requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

5. Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores/as el doble de horas que le correspondan en el apartado uno de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo con la empresa.

6. Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

7. El comité de empresa y RLT tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

d) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

e) Reducciones de jornada, así como traslados parciales o totales de las instalaciones.

f) Planes de formación profesional de la empresa.

g) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

h) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

i) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

j) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos de la terminación de la relación laboral.

k) Ser informado/a de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

l) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. El comité de empresa y los/as delegados/as de personal podrán ejercer una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como en el resto de los pactos y condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresariado y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19º del estatuto de los trabajadores.

c) Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as y sus familiares.

d) Colaborar, con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren al mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

e) Informar a sus representados/as de todos los temas y cuestiones de su competencia en cuanto que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

f) Los informes que deben emitir el comité, a tenor de las competencias señaladas en los apartados c) y d), deberán elaborarse en el plazo de quince días.

g) Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

h) Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 7.a), b), c), y d), precedentes, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo, de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

i) Los/as trabajadores/as de un mismo centro o empresa pueden ser convocados en asamblea por los delegados de personal o por el comité de empresa, y también por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será pre-

sidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera. Los representantes legales de los/as trabajadores/as y las empresas, podrán negociar un crédito retribuido de horas de Asamblea, con un máximo de doce anuales.

ARTÍCULO 52.- COMITÉS INTERCENTROS.

1. Aquellas empresas que dispongan de varios comités, podrán crear un comité intercentros, en el cual, en principio estará constituido por un máximo de doce miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

ARTÍCULO 53.- COMISIÓN PARITARIA.

1. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1') Interpretación de texto del presente Convenio.

2') Estará compuesta por cuatro vocales, como máximo, por cada parte, más cuatro suplentes por cada una de ellas.

Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, y designarán un presidente/a y un secretario/a que tomará nota de lo tratado y levantará Acta.

3') La comisión Paritaria se reunirá:

a) Con carácter ordinario una vez cada dos meses.

b) Con carácter extraordinario cuando así lo acuerden las partes.

4') La convocatoria de la Comisión Paritaria la realizará la secretaria de la misma, por escrito, haciendo constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del Día, que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

En todo caso, se estará a lo recogido en el artículo 85.3 c) a fin de solventar cualquier discrepancia que

pueda surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que refiere el citado artículo del E.T.

Igualmente, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio, en este sentido se aplicara íntegramente el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM), suscrito el día 9 de diciembre de 2013, y publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el 20 de marzo de 2014.

ARTÍCULO 54.- NUEVOS CONTRATOS.

1. La empresa estará obligada a entregar a los/as trabajadores/as, antes de dos semanas desde su incorporación al trabajo copia del alta en la Seguridad Social.

ARTÍCULO 55.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1. En todas las empresas legalmente obligadas se constituirá un comité de prevención de riesgos laborales, según el reglamento de prevención de riesgos, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 56.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

1. Las empresas de más de cincuenta trabajadores/as deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deben abonar a su central sindical. A tal efecto, el escrito, al menos, deberá contener:

- Cuantía a descontar.
- Entidad bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que el personal una vez hecha la petición desee que no se le descuente, deberá comunicárselo por escrito así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar.

ARTÍCULO 57.- INCREMENTO SALARIAL Y EXTRASALARIAL.

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo se incrementara en todos sus conceptos salariales y extrasalariales de la siguiente forma:

AÑO 2016.- Un 0,4%.

AÑO 2017.- Un 0,75%.

ARTÍCULO 58.- NUEVOS CONTRATOS.

Eventual.- En aquellos casos que por circunstancias de la producción y que no pueden efectuarse con la plantilla habitual, podrán realizarse contra-

tos de esta modalidad con una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

En caso de existir prórrogas, serán por periodos sucesivos mínimos de tres meses.

(En ningún caso, superarán el 15% de las plantillas totales).

Obra o servicio determinado.- Es la modalidad de contratación que se utilizará para aquellos trabajos en que no se pueda preveer la duración del mismo.

Los/as trabajadores/as sujetos a esta modalidad permanecerán en su trabajo siempre que el servicio determinado está vigente, por lo que en caso de perdida de contratos por cualquier causa operará siempre en el artículo 15 del presente Convenio y el artículo 44 del E.T.

Contrato de formación.- Es un contrato formativo por el que él trabajador/a prestará su trabajo y recibirá formación teórica y práctica adecuada par un oficio o puesto de trabajo cualificado.

El/la trabajador/a deberá tener de 16 a 25 años.

El contrato de formación tendrá una duración máxima de dos años, siendo la duración inicial y las sucesivas prórrogas mínimas de 6 meses para alcanzar el periodo máximo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del ET y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

El contrato de formación no se utilizará en la categorías profesionales de peón y limpiador/a, ordenanza; almacenero, vigilante, conductor-limpiador/a, cristalero/a.

El número máximo de contratos de formación será el siguiente por centro de trabajo:

N.º trabajadores/as	N.º de contratos de formación
De 5 hasta 10	1
Hasta 25	2
Hasta 40	3
Hasta 50	4
Hasta 100	6
Hasta 250	8
Hasta 500	10
Más de 500	20

El salario será del 90% de la categoría en que se realice la formación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El incremento pactado para el periodo de vigencia de este Convenio, a efectos de los precios de la empresa, representa para el año 2016 un 0,4% de incremento y para el año 2017, un 0,75%

Los incrementos pactados superan el IPC Real al objeto de converger con los convenios del sector del resto de las provincias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se establece un complemento de puesto de trabajo mensual, previsto para aquellos centros de trabajo en que concurra una especial responsabilidad, derivada del propio proceso productivo en que se desarrolle el servicio de limpieza.

Se percibirá, para el año 2016, un importe de 63,50 € al mes, y para el año 2017, un importe de 63,98 € al mes.

Se abonará dicho complemento en los siguientes casos:

Los/as trabajadores/as que desempeñen sus funciones en la zonas de producción (talleres, fabricas.), recintos de centrales nucleares y térmicas, depósitos de combustible, zonas de productos tóxicos y/o peligrosos, cámaras frigoríficas industriales y almacenes, igualmente si desarrollan su trabajo en las zonas de administración de los recintos productivos antes señalados.

Aquellos otros puestos de trabajo, que la propia empresa empleadora considere oportuno su abono.

Este complemento podrá ser compensado y absorbido por el complemento de trabajos tóxicos, peligrosos y penosos, previsto en el artículo 48 de este Convenio Colectivo, en aquellos supuestos en que se realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos y esté reconocido, o se reconozca posteriormente, el derecho al incremento del 20% del salario base, establecido en el artículo 48.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y el artículo 85.º de ET.

Las empresas adscritas al presente convenio negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

También se regularán medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Igualmente, se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la

promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

CONVENIO PROVINCIAL DE LIMPIEZAS DE GUADALAJARA

TABLA SALARIAL	2016
Categorías	
Grupo I: Personal directivo	
DIRECTOR	1.430,82
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.333,95
TITUL. GRADO SUPERIOR	1.139,88
TITUL. GRADO MEDIO	1.082,93
Grupo II: Personal administrativo	
JEFE ADMINISTRATIVO	1.139,88
CAJERO	1.034,63
OFICIAL DE 1. ^a	1.002,02
OFICIAL DE 2. ^a	937,79
AUXILIAR	872,85
TELEFONISTA	856,79
COBRADOR	856,79
Grupo III: Mandos intermedios	
ENCARGADO GENERAL	1.138,86
ENCARGADO DE ZONA	1.044,78
ENCARGADO DE SECTOR	1.034,63
ENCARGADO DE GRUPO	913,48
RESPONSABLE DE EQUIPO	837,23
Grupo IV: Subalternos	
ORDENANZA	26,87
ALMACENERO	26,87
CONSERJE	26,87
ESPECIALISTA	30,29
PEÓN ESPECIALIZADO	27,16
CONDUCTOR/LIMPIADOR	30,29
LIMPIADOR/A	26,83
OFICIAL	30,29
AYUDANTE	27,16
PEÓN	27,16

TABLA SALARIAL	2016
CONCEPTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES	
Domingos y festivos	21,59
Horas extraordinarias	7,77
Plus de transporte	2,13
Plus de guardería	86,40
Plus de guardería	25,91
Plus de productividad	63,50
Nacimiento o adopción de hijo	99,58
SUBIDA CONVENIO:	0,4%

TABLA SALARIAL	2017
Categorías	
Grupo I: Personal directivo	
DIRECTOR	1.441,55
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.343,95
TITUL. GRADO SUPERIOR	1.148,43
TITUL. GRADO MEDIO	1.091,05
Grupo II: Personal administrativo	
JEFE ADMINISTRATIVO	1.148,43
CAJERO	1.042,39
OFICIAL DE 1. ^a	1.009,54
OFICIAL DE 2. ^a	944,82
AUXILIAR	879,40
TELEFONISTA	863,22
COBRADOR	863,22
Grupo III: Mandos intermedios	
ENCARGADO GENERAL	1.147,40
ENCARGADO DE ZONA	1.052,62
ENCARGADO DE SECTOR	1.042,39
ENCARGADO DE GRUPO	920,33
RESPONSABLE DE EQUIPO	843,51
Grupo IV: Subalternos	
ORDENANZA	27,07
ALMACENERO	27,07
CONSERJE	27,07
ESPECIALISTA	30,52

TABLA SALARIAL	2017
PEÓN ESPECIALIZADO	27,36
CONDUCTOR/LIMPIADOR	30,52
LIMPIADOR/A	27,03
OFICIAL	30,52
AYUDANTE	27,36
PEÓN	27,36
CONCEPTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES	
Domingos y festivos	21,75
Horas extraordinarias	7,83
Plus de transporte	2,15
Plus de guardería	87,05
Plus de guardería	26,10
Plus de productividad	63,98
Nacimiento o adopción de hijo	100,33
SUBIDA CONVENIO:	0,75%

802

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Viana de Jadraque

ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA: MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

Para dar cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 17.4 del Texto Refundido de Ley Reguladora de las Haciendas Locales, RDL 2/2004, se publican las modificaciones de la Ordenanza Fiscal que figuran a continuación, para su vigencia y posible impugnación jurisdiccional

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES INSTALACIONES Y OBRAS

«Artículo 3: Base Imponible, cuota y devengo:
1./.../

Cuando el visado no constituya un requisito preceptivo dicha base se determinará en función de los módulos que, para cada tipo de obras o instalaciones, se establecen en el Anexo de la presente ordenanza o, cuando esto no resulte factible, en función del presupuesto presentado por el interesado./.../

ANEXO QUE SE CITA EN EL ARTÍCULO 3.1 DE LA PRESENTE ORDENANZA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3.1 de la presente ordenanza, los módulos aplicables

para la determinación de la base imponible del I.C.I.O., en las liquidaciones provisionales por el impuesto cuando no sea preceptiva la aportación de proyecto y presupuesto visado por el Colegio Oficial correspondiente, que son, exclusivamente, las que se refieren a las obras en edificios relativas a las de restauración, conservación, rehabilitación de acondicionamiento y exteriores, a las obras en la vía pública para la construcción o supresión de pasos de carruajes, o cuando el presupuesto visado sea inferior al resultante de aplicar los módulos siguientes:

1.	OBRAS EN LOS EDIFICIOS	Euros			
		m lineal	m ²	m ³	unidad
1.1	Obras de restauración				
a)	Afectado a fachada en general		39,06		
b)	Afectado a la cubierta		42,07		
1.2	Obras de conservación en general				
	En fachada				
a)	Intervenciones en fachada y reparación de chapados, incluyendo pintura y limpieza en carpintería y elementos de cerrajería				
	1. Pintura		7		
	2. Revoco		25		
	3. Enfoscado		12		
	4. Chapado		60		
	5. Limpieza		3		
b)	Reparación de salientes y vuelos (incluyendo canalones, bajantes, cornisas, aleros, frentes de forjado, etc.)	35			
c)	Actuaciones en elementos de carpintería y cerrajería		95		
1.3	Obras de Rehabilitación de Acondicionamiento				
a)	General				
	a') Sin redistribución		125		
	b') Con redistribución:				
	Afectando al interior del edificio				
	1. Residencial				
	- Con variación del número de viviendas		240		
	- Sin variación del número de viviendas		150		
	2. Otros usos				
	Industrial		115		
	Garaje-aparcamiento		50		
	Terciario:				
	- Oficina		260		
	- Comercio		300		
	- Hospedaje		300		
	- Recreativo		350		
	- Otros servicios		250		
	Dotacional de Servicios Colectivos:				
	- Deportivo		350		
	- Equipamientos		350		

	- Servicios Públicos		330		
b)	Puntual				
	1. Residencial: Con variación del número de Viviendas				
	Aumento		260		
	Disminución		160		
	2. Otros usos:				
	Industrial		130		
	Garaje-aparcamiento		60		
	Terciario:				
	- Oficina		300		
	- Comercio		330		
	- Hospedaje		350		
	- Recreativo		360		
	- Otros Servicios		300		
	Dotacional de Servicios Colectivos:				
	- Deportivo		400		
	- Equipamientos		400		
	- Dotacional		300		
1.4	Obras exteriores: Puntual o limitada				
a)	Fachadas de locales sin afección de elementos estructurales (escaparates)		150		
b)	Implantación de elementos fijos exteriores (muestras, toldos, cubretoldos, etc.)	70	100		300,50
c)	Modificación de elementos de fachadas, revocos, chapados, etc.				
	1. Pintura		7		
	2. Revoco		25		
	3. Enfoscado		12		
	4. Chapados		60		
d)	Actuaciones en elementos de cierre (ventanas, acristalamiento de terrazas, cerrajerías)	50	95		
1.5	Otras actuaciones urbanísticas				
a)	Estables				
	1. Tala de árboles		8		50
	2. Plantación de masa arbórea		10		45
	3. Movimiento de tierras			4,8	
	4. Cerramiento de terrenos: Alineación, linderos con vía pública	99,16	58,89		
	5. Instalaciones móviles		60,10		
	6. Instalaciones al aire libre		3,00		
b)	Provisionales				
	1. Apertura de zanjas y calas	35			
	2. Vallado de obras y solares	25	15		
2.	OBRAS EN LA VÍA PÚBLICA	m lineal	m ²	m ³	unidad
a)	Obras de construcción o supresión de pasos de vehículos realizados por particulares				
	Metro ² de levantado y reconstrucción de acera de loseta hidráulica de cualquier forma y dimensión, incluso firme de hormigón H-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5), de espesor a 30 cm., y transporte de sobrantes a vertedero, en paso de carruajes		20		

	Metro ² de levantado y reconstrucción de aceras especiales de terrazo o similar, incluso firme de hormigón H-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5), de espesor a 30 cm., y transporte a vertedero en paso de vehículos		20		
	Metro ² de levantado y reposición de losa de granito en piezas uniformes rectangulares o cuadradas de cualquier dimensión, labrada (labra fina) por una sola cara, de espesor variable, incluso firme de hormigón H-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5), de espesor a 25 cm., y transporte de sobrantes a vertedero en paso de vehículos		80		
	Metro ² de levantado de pavimento de acera de loseta normal, cemento continuo o terrazo y reconstrucción de la misma con pavimento de adoquín, incluso firme de hormigón H-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5) de cualquier espesor y retirada de sobrantes a vertedero en paso de vehículos		20		
	Metro ² de construcción de acera de loseta hidráulica de cualquier forma y dimensión, incluso firme de hormigón H-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5), de espesor no inferior a 25 cm., ni superior a 30 cm., en paso de vehículos		30		
	Metro ² de construcción de aceras especiales de terrazo o similar, incluso firme de hormigón H-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5), de espesor superior a 15 cm., e inferior a 25 cm., en paso de vehículos		30		
	Metro ² de reposición de losa de granito en aceras, incluso firme de hormigón H-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5), de espesor superior a 15 cm., e inferior a 25 cm., en paso de vehículos		100		
	Metro lineal de levantado y reinstalación de bordillo rebajándolo, en paso de minusválidos y vehículos, incluso firme y refuerzo de hormigón H-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5), y transporte de sobrantes a vertedero	20			
	Metro lineal de cualquier clase de bordillo y reconstrucción con nuevo bordillo prefabricado en hormigón, incluso firme y refuerzo de hormigón HM-12,5/P/40 (CEM-11/A-P 32,5), y transporte de sobrantes a vertedero	20			
	Metro lineal de suministro y colocación de bordillo nuevo prefabricado de hormigón, tipo III, incluso firme y refuerzo de hormigón	15			
	Metro ³ de excavación en zanja a mano o por procedimientos no mecanizados, en cualquier clase de terreno (excepto roca) y a cualquier profundidad, incluso formación de caballeros y carga de productos sobrantes, medida sobre perfil, sin transporte			20	
	Metro ³ de relleno y compactación de zanjas por medios mecánicos, con suelos adecuados procedentes de préstamos, incluidos éstos, hasta una densidad según Pliego de Condiciones, medido sobre perfil			8	
	Metro ² de refino, nivelación y apisonado, por medios mecánicos, de la explanación.		0,41		
3.	OBRA NUEVA				

- a) En edificación e instalaciones se fija un módulo de valoración (490 euros), considerado por metro cuadrado construido, mayorado o minorado en función del uso y tipología edificatoria, según cuadro del apartado c).
- b) Las obras de reforma, tendrán la consideración de obras de nueva planta, corregido el módulo, en función de los siguientes índices, según la actividad constructiva desarrollada:

- b.1. Estructura: 0,4.
b.2. Instalaciones: 0,3.
b.3. Albañilería: 0,2.
b.4. Sustitución fachada: 0,2.
b.5. Acabados: 0,2.
b.6. Demoliciones parciales: 0,2.

c) Módulos corregidos en función de los usos:

		Coefficiente
1.	INFRAESTRUCTURAS	
	Centros de transformación, depuradoras, locales para telecomunicaciones, etc.	1,6
2.	PRODUCTIVO: INDUSTRIAL Y ALMACÉN	
	Cobertizo sin cerrar simple en medio rural	0,35
	Nave industrial sin uso definido con instalaciones básicas	0,70
	Adecuación de nave existente para uso Productivo	0,35
	Edificio uso PRODUCTIVO: Almacenes, talleres, fábricas, etc.	1,10
	Oficinas en edificio industrial	1,10
	Construcciones agropecuarias	0,7
	Grandes salas exposición, recintos feriales, laboratorios	2,50
3.	RED VIARIA Y COMUNICACIONES	
	Garaje al aire libre, con visera	0,35
	Garaje al aire libre, sin visera	0,30
	Garaje y trasteros sobre rasante	0,70
	Garajes y trasteros en planta primer sótano o servicios y semisótano	0,70
	Garaje y trasteros en 2ª sótano y más	0,75
	Garaje y trasteros sobre rasante, planta 1ª y más, edificio de aparcamiento	1,05
	Estaciones de servicio cubiertas, marquesinas	1,70
	Estaciones de autobuses	1,80
	Intercambiadores, estaciones ferroviarias	2,80
	Redes viarias	0,30
4.	RESIDENCIAL MULTIFAMILIAR	
	Edificio de viviendas	1,35
	Dependencias no vivideras sótano y bajo cubierta, cuartos para instalaciones	0,60
	Edificio de viviendas de protección oficial	1,00
5.	RESIDENCIAL UNIFAMILIAR	
	Vivienda adosada, pareada o en hilera, en ciudad, casa de campo	1,30
	Vivienda aislada	1,40
	Dependencias no vivideras sótano y bajo cubierta, cuartos para instalaciones	0,80
	De protección oficial	1,25
6.	TERCIARIO COMERCIAL	
	Local en estructura sin cerramiento y sin instalaciones (cualquier planta)	0,70
	Adecuación o adaptación local construido en estructura sin decoración	0,70
	Galería alimentación, autoservicio, mercado, ultramarinos	1,30
7.	HOSTELERO Y RECREATIVO NO HOTELERO	
	Casas de comidas	1,10
	Bares, tabernas	1,20
	Cafeterías , autoservicios	1,30

La disposición final quedará redactada de la siguiente forma:

DISPOSICIÓN FINAL.

«La presente Ordenanza Fiscal, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Pleno de la Corporación en sesión, celebrada el día 25 de noviembre

de 2015, entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas».

En Viana de Jadraque a 21 de marzo de 2016.– El Alcalde, Rafael Angona Alcolea.

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Loranca de Tajuña****APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2016**

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto general para el ejercicio de 2016,

803

se hace público, de conformidad con lo establecido en los artículos 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y 127 del RD Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

PRESUPUESTO DE INGRESOS

Capítulos	Denominación	Euros
A) INGRESOS CORRIENTES		
1	Impuestos directos	410.758,33
2	Impuestos Indirectos	14.325,31
3	Tasas y otros ingresos	159.802,76
4	Transferencias corrientes	191.103,05
5	Ingresos Patrimoniales	5.493,97
B) INGRESOS DE CAPITAL		
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
TOTALES DE INGRESOS		781.483,42

PRESUPUESTO DE GASTOS

Capítulos	Denominación	Euros
A) OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de personal	247.643,79
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	454.049,63
3	Gastos financieros	0,00
4	Transferencias Corrientes	24.790,00
B) OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones Reales	55.000,00
7	Transferencias de Capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
TOTALES DE GASTOS		781.483,42

PLANTILLA DE PERSONAL

N.º de orden	Denominación de la plaza	Grupo	N.º de puestos	C. destino	C. específico	Forma de provisión	Titulación académica	Formación específica	Observaciones
	FUNCIONARIOS								
1	Secretaría-Intervención	A1	1	27	SI	Nom. D.G.A.L.	Lda. Derecho	Hab. Nacional	
	PERSONAL LABORAL								
2	Aux. admvo.	C2	1	14	SI	Con-Oposición	ESO o similar		Jornada parcial
3	Aux. admvo.	C2	1	14	SI	Con-Oposición	ESO o similar		
4	Téc. Aux. bibliotecario	C1	1	14	SI	Con-Oposición	BUP o similar		Jornada parcial
5	Op. Serv. Múltiples	E	3	9	SI	Oposición	Est. primarios		
6	Aux. ayuda a domicilio		1		NO		Est. primarios		

Contra el referido Presupuesto podrán interponer recurso contencioso-administrativo, en un plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las personas y Entidades a que hace referencia el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y por los motivos únicamente enumerados en el n.º 2 del citado art. 170.

Loranca de Tajuña a 21 de marzo de 2016.– El Alcalde, Enrique Calvo Montero.

805

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Alovera

ANUNCIO

REGLAMENTO ORGÁNICO DEL PLENO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión de 29 de febrero de 2016, ha aprobado el Reglamento Orgánico del Pleno.

Durante treinta días hábiles estará expuesto en la Secretaría del Ayuntamiento para su consulta y presentación de las reclamaciones que se tengan por oportunas. Transcurrido este plazo sin reclamaciones, quedará automáticamente elevado a definitivo sin necesidad de nuevo acuerdo.

Alovera a 22 de marzo de 2016.– La Alcaldesa, María Purificación Tortuero Pliego.

806

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Jirueque

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

El Pleno del Ayuntamiento de Jirueque, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de marzo de 2016, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, para

que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Jirueque a 17 de marzo de 2016.– El Teniente de Alcalde, Virgilio Pérez Martínez.

807

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de El Pobo de Dueñas

EDICTO

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno el Presupuesto general para el ejercicio 2016, se anuncia que estará de manifiesto al público, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el BOP, durante cuyo plazo podrán presentarse contra el mismo, en dicha dependencia, las reclamaciones que se estimen convenientes.

Si no se produjera ninguna reclamación el Presupuesto quedará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo por haberlo dispuesto así el de aprobación inicial.

En El Pobo de Dueñas a 15 de marzo de 2016.– El Alcalde, Alberto Checa Arauz.

811

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Sacedorbo

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público (BOP n.º 124 de 14 de octubre de 2015) queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Sacedorbo, sobre la aprobación de las ordenanzas municipales y modificaciones, cuyos textos íntegros se hace público 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 con-

tados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

AYUNTAMIENTO DE SACECORBO PROVINCIA
DE GUADALAJARA

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA
TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE
CENTRO DE DÍA

Artículo 1. Fundamento y naturaleza.

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo establecido en los artículos 15 a 19, y 20.4.ñ)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, establece la tasa por la estancia y prestación de los servicios de Centro de Día de titularidad municipal, que se regirá por las normas de la presente Ordenanza fiscal.

Artículo 2. Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de la tasa reguladora de la presente Ordenanza, la prestación de determinados servicios de desayunos, comidas y meriendas, uso, disfrute o utilización de las instalaciones en el Centro de Día, que incluyen: Servicios de atención personal a las personas dependientes usuarios del servicio. Dichos servicios se especificarán en el Reglamento de Régimen Interior de dicho Centro.

Artículo 3. Sujetos pasivos.

Están obligados al pago de la tasa por la utilización del servicio prestado en el Centro de Día, en concepto de contribuyentes, las personas que soliciten o en cuyo interés redunden los servicios que constituyen el hecho imponible de la tasa², entendiéndose por tales, las personas que se beneficien de la prestación.

Artículo 4. Responsables.

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del apartado

¹ Las entidades locales podrán establecer tasas por cualquier supuesto de prestación de servicios o de realización de actividades administrativas de competencia local, en concreto, por asistencias y estancias en hogares y residencias de ancianos, guarderías infantiles, albergues y otros establecimientos de naturaleza análoga.

² Artículo 23.11) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

2 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Artículo 5. Exenciones y bonificaciones.

Conforme al artículo 9.1 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, no podrán reconocerse otros beneficios fiscales en los tributos locales que los expresamente previstos en las normas con rango de Ley o los derivados de la aplicación de los tratados internacionales.

Artículo 6. Cuota tributaria y tarifas.

La cantidad a liquidar y exigir, en concepto de cuota tributaria, se obtendrá por aplicación de las siguientes tarifas:

DESAYUNOS DENTRO DEL CENTRO	DOS EUROS (2 €)
COMIDAS DENTRO DEL CENTRO	CUATRO EUROS (4 €)
MERIENDAS DENTRO DEL CENTRO	DOS EUROS (2 €)
LOS SERVICIOS FUERA DEL CENTRO SE VERÁN INCREMENTADOS EN UN 10%	

Artículo 7. Devengo.

La tasa se devengará y la obligación de contribuir nacerá desde el momento en el que se inicie el servicio que constituye el hecho imponible, previa admisión.

De preverse en el Reglamento la reserva de plaza supondrá la entrega de un depósito de 10 €, a descontar de la primera mensualidad en que se utilicen los servicios.

Conforme al artículo 26.1 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, la tasa podrá devengarse:

- Cuando se inicie la prestación del servicio o la realización de la actividad, aunque en ambos casos podrá exigirse el depósito previo de su importe total o parcial.

Artículo 8. Gestión, liquidación e ingreso.

La Dirección del Centro elaborará mensualmente padrón de usuarios que generará el correspondiente padrón de contribuyentes.

Los usuarios deberán de comunicar con antelación suficiente al Centro el servicio que vayan a necesitar (desayunos, comidas y meriendas).

El pago de las cuotas se efectuará en el centro diariamente o mensual.

Los usuarios del servicio deberán comunicar a la Dirección del Centro cualquier variación que se produzca en su situación personal y económica.

Artículo 9. Infracciones y sanciones tributarias.

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Disposición final única.

La presente Ordenanza, modificada aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el 29 de septiembre de 2015, entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el Boletín Ofi-

cial de la Provincia y será de aplicación a partir de la misma fecha, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

Sacecorbo, 22 de diciembre de 2015.– El Alcalde,
Gabino Abánades Guerrero.

812

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Sacecorbo**

Advertido error en el anuncio publicado en el BOP n.º 25 de fecha 26 de febrero de 2016. Donde dice:

ESTADO DE GASTOS

A) Operaciones no financieras		
<i>A.1 Operaciones corrientes</i>		
Cap. 1.º	Gastos de personal	77.700,00 €
Cap. 2.º	Gastos corrientes en bienes y servicios	64.400,00 €
Cap. 3.º	Gastos financieros	11.000,00 €
Cap. 4.º	Transferencias corrientes	0,00 €
<i>A.2 Operaciones de capital</i>		
Cap. 6.º	Inversiones reales	20.000,00 €
Cap. 7.º	Transferencias de capital	0,00 €
B) Operaciones financieras		
Cap. 8.º	Activos financieros	0,00 €
Cap. 9.º	Pasivos financieros	9.900,00 €
TOTAL		161.000,00 €

Debe decir:

ESTADO DE GASTOS

A) Operaciones no financieras		
<i>A.1 Operaciones corrientes</i>		
Cap. 1.º	Gastos de personal	77.700,00 €
Cap. 2.º	Gastos corrientes en bienes y servicios	62.400,00 €
Cap. 3.º	Gastos financieros	11.000,00 €
Cap. 4.º	Transferencias corrientes	0,00 €
<i>A.2 Operaciones de capital</i>		
Cap. 6.º	Inversiones reales	0,00 €
Cap. 7.º	Transferencias de capital	0,00 €
B) Operaciones financieras		
Cap. 8.º	Activos financieros	0,00 €
Cap. 9.º	Pasivos financieros	9.900,00 €
TOTAL		161.000,00 €

Sacecorbo, 18 de marzo de 2016.– El Secretario-Interventor.

813

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Cogolludo

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento para el año 2016, y comprensivo

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

ESTADO DE GASTOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	924.694,12 €
<i>A.1. OPERACIONES CORRIENTES</i>	924.694,12 €
CAPÍTULO 1: Gastos de personal	354.913,56 €
CAPÍTULO 2: Gastos corrientes en bienes y servicios	388.380,56 €
CAPÍTULO 3: Gastos financieros	15.000,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias corrientes	166.400,00 €
<i>A.2. OPERACIONES DE CAPITAL</i>	0,00 €
CAPÍTULO 6: Inversiones reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	34.000,00 €
CAPÍTULO 8: Activos financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos financieros	34.000,00 €
TOTAL:	958.694,12 €

ESTADO DE INGRESOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	958.694,12 €
<i>A.1. OPERACIONES CORRIENTES</i>	958.694,12 €
CAPÍTULO 1: Impuestos directos	542.095,59 €
CAPÍTULO 2: Impuestos indirectos	14.698,53 €
CAPÍTULO 3: Tasas, precios públicos y otros ingresos	204.200,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias corrientes	175.000,00 €
CAPÍTULO 5: Ingresos patrimoniales	22.700,00 €
<i>A.2. OPERACIONES DE CAPITAL</i>	0,00 €
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos financieros	0,00 €
TOTAL:	958.694,12 €

PLANTILLA DE PERSONAL

PERSONAL FUNCIONARIO

Grupo	N.º puestos	Descripción	Nivel C.D.	Provisión
A-1	1	Secretaría-Intervención	26	Definitivo
C-2	1	Auxiliar Adtvo.	6	Interino
E	2	Alguacil-Operario	6	Interino

PERSONAL LABORAL

Grupo	N.º puestos	Descripción	C.D.	Tipo contrato
4	2	Auxiliar Adtvo.	6	Indefinido
5	2	Alguacil-Operario	6	Indefinido
5	3	Auxiliar V.T.	6	Indefinido
5	1	Limpiadora	6	Indefinido
4	1	Bibliotecaria	15	Indefinido
5	3	Auxiliar Ayuda-Domicilio		Obra o Servicio
5	2	Oficial	Plan Ext. Empleo	Temporal
5	4	Peones	Plan Ext. Empleo	Temporal
4	1	Bibliotecario/administrativo	Plan Ext. Empleo	Temporal
4	1	Monitor Tiempo Libre	Plan Ext. Empleo	Temporal

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

En Cogolludo a 18 de marzo de 2016.– El Alcalde, Juan Alfonso Fraguas Tabernerero.

900

Mancomunidad de Aguas del Sorbe

ANUNCIO DE LICITACIÓN

De conformidad con el acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 30 de marzo de 2016, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, con un único criterio de adjudicación, al precio más bajo, para la adjudicación del contrato de suministro de cloro líquido, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora:

a) *Organismo*: Junta de Gobierno.

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

c) *Obtención de documentación e información*:

1) *Dependencia*: Mancomunidad de Aguas del Sorbe.

2) *Domicilio*: c/ La Alcarria 16.

3) *Localidad y código postal*: Guadalajara (19005).

4) *Teléfono*: 949 247440.

5) *Fax*: 949 247342.

6) *Correo electrónico*: aguassorbe@aguasdel-sorbe.es.

7) *Dirección de internet del perfil del contratante*: www.aguasdelsorbe.es.

d) *Número de expediente*: 2619/2016.

2. Objeto del contrato:

a) *Tipo*: Suministro.

b) *Descripción*: Suministro de cloro líquido.

c) *Lugar de ejecución/entrega*: En el punto establecido en la cláusula tercera del Pliego de Prescripciones Técnicas.

d) *CPV*: 24311900-6.

3. Tramitación y procedimiento:

a) *Tramitación*: Ordinaria.

b) *Procedimiento*: Abierto.

c) *Criterios de adjudicación*: Adjudicación a la proposición económica con el precio más bajo.

4. Valor estimado del contrato: 150.000,00 euros, IVA excluido.

5. Presupuesto máximo de licitación:

a) *Importe neto*: 150.000,00 euros, excluido IVA. *Importe total*: 181.500 euros, IVA incluido.

b) *Precio máximo unitario*: 750,00 euros/tonelada, excluido IVA.

6. Garantías exigidas. Definitiva: 5% del precio de adjudicación.

7. Requisitos específicos del contratista:

a) *Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional*: Se describen en los Pliegos que rigen la contratación. *Solvencia económica y financiera*: cifra anual de negocio (Cláusula 6.^a.3.1a del Pliego de Condiciones Administrativas Particulares). *Solvencia técnica y profesional*: Conforme a la cláusula 6.^a.3.2 del PCAP.

8. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación. Lugar y fecha límite de presentación: Las ofertas se presentaran en la sede de la Mancomunidad de Aguas del Sorbe (c/ La Alcarria 16, 19005 Guadalajara), en horario de atención al público, dentro del plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y conforme a la cláusula séptima del PCAP.

9. Apertura de ofertas: La fecha se determinara por el Presidente de la Mesa de contratación, y será publicada en la web de la Mancomunidad con, al menos, 72 horas.

10. Gastos de publicidad. Serán de cargo del adjudicatario.

En Guadalajara a 31 de marzo de 2016.– El Vicepresidente, José Luis González León (PD, Decreto 95/2015).

901

Mancomunidad de Aguas del Sorbe

ANUNCIO DE LICITACIÓN

De conformidad con el acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 30 de marzo de 2016, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, con un único criterio de adjudicación, al precio más bajo, para la adjudicación del contrato

de suministro de oxígeno líquido, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora:

a) *Organismo*: Junta de Gobierno.

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

c) *Obtención de documentación e información*:

1) *Dependencia*: Mancomunidad de Aguas del Sorbe.

2) *Domicilio*: c/ La Alcarria 16.

3) *Localidad y código postal*: Guadalajara (19005).

4) *Teléfono*: 949 247440.

5) *Fax*: 949 247342.

6) *Correo electrónico*: aguassorbe@aguasdel-sorbe.es.

7) *Dirección de internet del perfil del contratante*: www.aguasdelsorbe.es.

d) *Número de expediente*: 2620/2016.

2. Objeto del contrato:

a) *Tipo*: Suministro.

b) *Descripción*: Suministro de oxígeno líquido.

c) *Lugar de ejecución/entrega*: En el punto establecido en la cláusula tercera del Pliego de Prescripciones Técnicas.

d) *CPV*: 24111900-4.

3. Tramitación y procedimiento:

a) *Tramitación*: Ordinaria.

b) *Procedimiento*: Abierto.

c) *Criterios de adjudicación*: Adjudicación a la proposición económica con el precio más bajo.

4. Valor estimado del contrato: 153.840,00 euros, IVA excluido.

5. Presupuesto máximo de licitación:

a) *Importe neto*: 153.840,00 euros, excluido IVA. *Importe total*: 186.146,40 euros, IVA incluido.

b) *Precio máximo unitario*: 180,00 euros/tonelada, excluido IVA; y 410,00 €/mes por el alquiler de las instalaciones, IVA excluido.

6. Garantías exigidas. Definitiva: 5% del precio de adjudicación.

7. Requisitos específicos del contratista:

a) *Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional*: Se describen en los Pliegos que rigen la contratación. *Solvencia económica y financiera*: cifra anual de negocio (Cláusula 6.^a.3.1a del Pliego de Condiciones Administrativas Particulares). *Solvencia técnica y profesional*: Conforme a la cláusula 6.^a.3.2 del PCAP.

8. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación. *Lugar y Fecha límite de presentación:* Las ofertas se presentaran en la sede de la Mancomunidad de Aguas del Sorbe (c/ La Alcarria 16, 19005 Guadalajara), en horario de atención al público, dentro del plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y conforme a la cláusula séptima del PCAP.

9. Apertura de ofertas: La fecha se determinara por el Presidente de la Mesa de contratación, y será publicada en la web de la Mancomunidad con, al menos, 72 horas.

10. Gastos de publicidad. Serán de cargo del adjudicatario.

En Guadalajara a 31 de marzo de 2016.— El Vicepresidente, José Luis González León (P.D, Decreto 95/2015).

808

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número uno de Guadalajara

JSM

NIG: 19130 44 4 2014 0100572

N28150

ETJ ejecución de títulos judiciales 3/2015 acumulados 4/15; 6/15; 49/15; 56/15; 59/15; 63/15; 66/15; 67/15; 69/15

Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 1162/2013 y acumulados

Sobre ordinario

Demandante/s: D./D.ª Felipe Armando Mayta Rivadeneyra, Ballesteros Ascensión de la Torre, Irene Díaz Main, Clementina Bejarano Chaname, Sonia García de la Torre, Dolores Luque García, María del Carmen Mayoral Benito, Mairobis Díaz Montero, Guillermo García Jiménez, Álvaro Cortes Morales

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado/s: D./D.ª CLÍNICA GERIÁTRICA HUMANES, S.L.

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

EDICTO

D.ª María del Rosario de Andrés Herrero, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

A CLÍNICA GERIÁTRICA HUMANES S.L. que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 3/2015 y acumulados de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. Felipe Armando Mayta Rivadeneyra, Ballesteros Ascensión de la Torre, Irene Díaz Main, Clementina Bejarano Chaname, Sonia García de la Torre, Dolores Luque García, María del Carmen Mayoral Benito, Mairobis Díaz Montero, Guillermo García Jiménez, Álvaro Cortes Morales, contra la empresa CLÍNICA GERIÁTRICA HUMANES, S.L., sobre ordinario, se ha dictado decreto de fecha doce de febrero de dos mil dieciséis contra la que cabe interponer recurso en el plazo de tres días.

El texto integro de la resolución y los requisitos, en su caso, para recurrir, y demás documentación pertinente, podrá ser conocido por los interesados en la Oficina judicial sita en Avda. del Ejército n.º 12, 19071 de Guadalajara, en horario de mañana y durante las horas de atención al público y días hábiles.

Y para que sirva de notificación en legal forma a CLÍNICA GERIÁTRICA HUMANES S.L., en inorado 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 doce de febrero de dos mil dieciséis.— El/La Letrado de la Administración de Justicia, rubricado.

809

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número uno de Guadalajara

JSM

NIG: 19130 44 4 2014 0000753

N28150

ETJ ejecución de títulos judiciales 123/2015

Procedimiento origen: Despido/Ceses en general 621/2014

Sobre despido

Demandante/s: D./D.ª Rosa María Osorio Díaz

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado/s: D./D.ª COMERCIAL AUTOSERVICIO ALOVERA SL

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

EDICTO

D.^a María del Rosario de Andrés Herrero, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento, ejecución de títulos judiciales 123/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Rosa María Osorio Díaz, contra la empresa COMERCIAL AUTOSERVICIO ALOVERA SL, sobre despido, se ha dictado resolución de fecha veintidós de febrero de dos mil dieciséis, contra la que cabe interponer recurso en el plazo de tres días.

El texto íntegro de la resolución y los requisitos, en su caso, para recurrir y demás documentación pertinente, podrá ser conocido por los interesados en la Oficina judicial sita en Avda. del Ejército n.º 12, 19071 de Guadalajara, en horario de mañana y durante las horas de atención al público y días hábiles.

Y para que sirva de notificación en legal forma a COMERCIAL AUTOSERVICIO ALOVERA SL, 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 veintidós de febrero de dos mil dieciséis.– El/La Letrado de la Administración de Justicia, rubricado.

810

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**Juzgado de lo Social
número uno de Guadalajara**

MVG

NIG: 19130 44 4 2015 0001558

N28150

PO procedimiento ordinario 724/2015-5

Procedimiento origen:

Sobre ordinario

Demandante/s D./D.^a FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

Abogado/a: Mariano Gómez Esteban

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado/s: D./D.^a PROYDITEC GUADA, S.L.

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

EDICTO

D./D.^a María del Rosario de Andrés Herrero, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ordinario 724/2015-5 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN, contra la empresa PROYDITEC GUADA S.L., sobre cantidad, se ha dictado Decreto de fecha 16/12/2015 contra el que cabe recurso por plazo de tres días para citar a la empresa demandada PROYDITEC GUADA S.L., para el día 22/11/2016 de 2016 a las 10:10 horas de su mañana para la conciliación y a las 10:20 el acto de juicio.

El texto íntegro de la resolución y los requisitos, en su caso, para recurrir y demás documentación pertinente, podrá ser conocido por los interesado en la Oficina judicial sita en Avda. del Ejército n.º 12 de Guadalajara, en horario de mañana y durante las horas de atención al público y días hábiles.

Y para que sirva de notificación en legal forma a PROYDITEC GUADA 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 doce de febrero de dos mil dieciséis.– El/La Letrado de la Administración de Justicia, rubricado.

880

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**Juzgado de lo Social
número uno de Guadalajara**

MVG

NIG: 19130 44 4 2015 0001688

N28150

PO procedimiento ordinario 787/2015

Procedimiento origen:

Sobre ordinario

Demandante/s: D./D.^a Daniel Gómez Ranz

Abogado/a: Noemi Sánchez-Beato Taborcia

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado/s: D./D.^a SOLO PADEL INDOOR, S.L.

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

EDICTO

D./D.^a María del Rosario de Andrés Herrero, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ordinario 787/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./D.^a Daniel Gómez Ranz, contra la empresa SOLO PADEL INDOOR, S.L., sobre ordinario, se ha dictado Decreto de fecha 19/02/2016 contra el que cabe recurso, por plazo de tres días, para citar a la empresa demandada SOLO PADEL INDOOR, S.L., para el día 14/04/2016, a las 9:50, para el acto de conciliación y a las 10 horas, para el acto de juicio.

El texto íntegro de la resolución y los requisitos, en su caso, para recurrir y demás documentación pertinente podrán ser conocidos por los interesados

en la Oficina judicial, sita en Avda. del Ejército n.º 12 de Guadalajara, en horario de mañana y durante las horas de atención al público y días hábiles.

Y para que sirva de notificación en legal forma a SOLO PADEL INDOOR, 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 treinta y uno de marzo de dos mil dieciséis.– El/La Letrado de la Administración de Justicia, rubricado.