

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 - Directora: Eloísa Rodríguez Cristóbal

1420

JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE GUADALAJARA

EDICTO

D.^a Isabel Serrano Frías, Presidenta de la Junta Electoral Provincial de Guadalajara.

Por medio del presente hace público, para general conocimiento que, en el día de hoy 4 de abril, previa reunión y votación entre los vocales judiciales, designados por acuerdo de 25 de marzo de 2014 de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, ha quedado constituida la Junta Electoral Provincial de Guadalajara, para las próximas elecciones al Parlamento Europeo, convocadas por Real Decreto 213/2014, de 31 de marzo.

Presidenta:

D.^a Isabel Serrano Frías.

Vocales judiciales:

D. Manuel Eduardo Regalado Valdés.

D. José Aurelio Navarro Guillén.

Secretario:

D. Jesús Valencia Sánchez.

Y para que conste, en cumplimiento del artículo 14.3 de la Ley Orgánica 5/1989, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, se expide el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia.

Dado en Guadalajara a 4 de abril de 2014.– La Presidenta. El Secretario.

1421

JUNTA ELECTORAL DE ZONA GUADALAJARA

EDICTO

D. Luis Gómez Loeches, Secretario de la Junta Electoral de Zona de Guadalajara.

Por medio del presente hace público, para general conocimiento que, en el día de hoy 4 de abril de 2014, previa reunión y votación entre los vocales judiciales designados por la Sala de Gobierno del

T.S.J. de Castilla-La Mancha, en su reunión de fecha 21 de marzo 2014, ha quedado constituida la Junta Electoral de Zona de Guadalajara, para el proceso electoral convocado por Real Decreto 213/2014, de 31 de marzo, con la siguiente composición:

Presidenta:

D.^a Cristina Fernández de Sevilla de la Cruz.

Vocal:

D.^a Susana Jiménez Bautista.

Vocal:

D. Fernando de la Fuente Honrubia.

Secretario:

D. Luis Gómez Loeches.

Y para que conste, en cumplimiento del artículo 14.3 de la Ley Orgánica 5/1989, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, se expide el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Guadalajara a 4 de abril de 2014.

1422

JUNTA ELECTORAL DE ZONA SIGÜENZA

EDICTO

D. Benito Garrido López-Santamaría, Presidente de la Junta Electoral de Zona.

Por medio del presente hace público, para general conocimiento que, en el día de hoy 4 de abril de 2014, previa reunión y votación entre los vocales judiciales designados por la Sala de Gobierno del T.S.J. de Castilla-La Mancha, en su reunión de fecha 21 de marzo de 2014, ha quedado constituida la Junta Electoral de Zona de Sigüenza (Guadalajara), para el proceso electoral convocado por Real Decreto 213/2014, de 31 de marzo, al Parlamento Europeo de 25 de mayo, con la siguiente composición:

Presidente:

D. Benito Garrido López-Santamaría.

Vocal:

D. José Andrés Sanz.

Vocal:

D. Isaac Ruiz Álvaro.

Secretario:

D.^a M.^a Eugenia Mañas Alcón.

Y para que conste, en cumplimiento del artículo 14.3 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, se expide el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Sigüenza a 4 de abril de 2014.– El Presidente de la Junta.

1423

JUNTA ELECTORAL DE ZONA MOLINA DE ARAGON

EDICTO

D.^a Blanca María Sánchez-Blanco Mancera, Presidente de la Junta Electoral de Zona de Molina de Aragón.

Por medio del presente hace público, para general conocimiento que, en el día de hoy 4 de abril, previa reunión y votación entre los vocales judiciales designados por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en su reunión de fecha 4 de abril de 2014, ha quedado constituida la Junta Electoral de Zona de Molina de Aragón (Guadalajara), para el proceso electoral convocado por Real Decreto 213/2014, de 31 de marzo, para elección de diputados al Parlamento Europeo, con la siguiente composición:

Presidente:

D.^a Blanca María Sánchez-Blanco Mancera.

Vocal:

D.^a Lucía Benito Lario.

Vocal:

D.^a Montserrat Gómez García.

Secretario:

D.^a Patricia García Bardera.

Y para que conste, en cumplimiento del artículo 14.3 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, se expide el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Molina de Aragón a 4 de abril de 2014.– El Presidente.

1227

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

FECHA: 26 de marzo de 2014

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del convenio colectivo para el personal de Luvata Guadalajara, S.A.

EXPEDIENTE: 19/01/0008/2014

C.C.: 19001082012002

VISTO el texto del convenio colectivo para el personal de la empresa Luvata Guadalajara, S.A. con

vigencia de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2017, con código 19001082012002, que tuvo entrada el 6 de febrero de 2014 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/03/1995), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 06/08/2012), en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

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

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado por las partes intervinientes en la negociación.

Guadalajara a 27 de enero de 2014.

CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la empresa Luvata Guadalajara, S.A. y sus trabajadores/as.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo radicado en el ámbito territorial de Guadalajara.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la planta de Lu-

vata Guadalajara, S.A., excepto Directores, Jefes y Coordinadores, salvo que alguna de estas personas manifieste por escrito su deseo en sentido contrario. No obstante, a todo el personal, aun fuera de convenio, se le aplicará el plus *ad personam*.

Artículo 4.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

El presente convenio tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2017. Llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

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

Artículo 5.- Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo todos los importes en conceptos brutos.

Artículo 6.- Garantías personales.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 7.- Principios generales.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde a Luvata Guadalajara, S.A., quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán los destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa, dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores verá porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 8.- Rendimientos.

Se considera rendimiento normal o mínimo y, por tanto, exigible el 100% de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 *Bedaux*. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física, no psíquicamente, durante toda su vida laboral; tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la O.I.T. "Introducción al Estudio del Trabajo".

CAPÍTULO III Contratación y empleo

Artículo 9.- Principios generales.

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

Sin perjuicio de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección, los miembros del Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informados, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la empresa copia de los contratos, tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

c) Ser informados en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser comunicada a los representantes de los trabajadores/as.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa su-

ponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

Artículo 10.- Contratación.

Cuando, por razones de mercado, las circunstancias de los pedidos requieran incorporar al proceso productivo nuevos trabajadores, la Dirección de la empresa buscará los máximos factores de estabilidad en sus contratos de trabajo.

Las modalidades de contratación que se realizarán a las nuevas incorporaciones serán las establecidas en la legislación vigente.

Para la contratación del personal eventual por circunstancias de la producción se estará a lo regulado en cuanto a la duración de dichos contratos, a lo dispuesto en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica aplicable en Guadalajara y su provincia.

Los familiares de trabajadores que reúnan el perfil solicitado por la empresa tendrán el mismo tratamiento y las mismas oportunidades de contratación que cualquier otra persona.

CAPÍTULO IV Clasificación laboral

Artículo 11.- Principios generales de la clasificación de puestos de trabajo.

1.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, quedarán encuadrados en el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales. Esta clasificación de puesto servirá para fijar la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2.- El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio contribuirá a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo en el seno de la empresa y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional de los trabajadores, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

Por tanto, este sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos de la compañía.

3.- Los grupos profesionales que puedan darse tendrán un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

Entre los grupos profesionales existirán diferencias retributivas, marcadas principalmente por las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

4.- A cada uno de los trabajadores se les asignará a un grupo profesional para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin

más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la propia definición de cada grupo profesional.

5.- Con carácter general, el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

6.- En cuanto a los distintos cometidos profesionales, sin perjuicio de lo contemplado en este convenio, todo trabajador deberá efectuar cuantas tareas y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su puesto de trabajo, incluida la utilización de los medios informáticos y de comunicación de que disponga la empresa, para desarrollar las tareas que tenga asignadas y con las limitaciones que, en este sentido, establece el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato de trabajo se acordará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

7.- La clasificación profesional de los grupos profesionales se ajustará a los criterios expresados en el artículo 22 del TRET, según texto establecido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

Se entiende por grupo profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y garantizará la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

8.- El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en la empresa afectados por el presente convenio, cuyas actividades se agrupan, a efectos operativos, en las áreas profesionales de producción que engloba las actividades de mantenimiento de las instalaciones, fabricación, montajes, almacenes, área técnica, informática, administración y servicios generales de la empresa.

9.- La implantación de este nuevo sistema de clasificación profesional deberá realizarse sin perjuicio de los derechos económicos de los trabajadores afectados y todos ellos tendrán el mismo tratamiento.

10.- Los factores que definen los grupos profesionales y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo son los siguientes:

Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado en el que el resultado del proceso a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa. En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo.

Formación/Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, el grado de pre-

paración, teórica o práctica, mínimamente exigible, para desarrollar el trabajo.

Iniciativa/Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de independencia jerárquica de normas en el desempeño de la función que se desarrolle.

Capacidad de dirección. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo de trabajadores que lo han de llevar a cabo.

Naturaleza de las funciones. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la descripción del puesto de trabajo que desempeñará la persona en cuestión.

Complejidad. Factor para cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

11.- El grado en que concurren los factores enunciados determinará el grupo profesional asignado y determina su nivel retributivo.

Artículo 12.- Estructura y descripción de los grupos profesionales.

1.- Todo el personal de la empresa, cualquiera que sea la índole de sus trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos profesionales que a continuación se describen y tendrán asignado el nivel retributivo correspondiente a los mismos según las tablas salariales del anexo I, con independencia de las retribuciones superiores que tengan aquellos trabajadores por condición individual.

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

3.- Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.

Grupo II.

Grupo III.

Grupo IV.

4.- Por todo ello, y como consecuencia de las diferencias con el anterior sistema de clasificación profesional que existían en la empresa, es necesario para todos los trabajadores que estuvieran de alta en Seguridad Social en Luvata Guadalajara, S.A. en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, encuadrarlos en el nuevo sistema de Grupos Profesionales. En este sentido, se respeta la garantía de quien sí, como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se determinase que al trabajador le corresponde un nivel salarial inferior al que tiene reconocido, se le mantendrá *ad personam* la retribución anterior a la aplicación del nuevo sistema de clasificación. Dicho

complemento *ad personam* tendrá el mismo carácter que si fuese salario convenio y, por tanto, no podrá modificarse ni suprimirse, y no será absorbible ni compensable. Este complemento personal se verá incrementado en el mismo porcentaje que lo hace este convenio colectivo de empresa.

5.- Todo el personal quedará clasificado a efectos retributivos en las tablas salariales del anexo I según recoge este artículo 12 en su punto 1, independientemente del plus *ad personam*. Dicho complemento afectará a todo trabajador de la empresa, incluidos Directores, Jefes y Coordinadores incluidos o no en este convenio.

6.- Por todo ello, todos los trabajadores que estuvieran de alta en Seguridad Social en Luvata Guadalajara, S.A. en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, quedan encuadrados en los siguientes grupos profesionales:

Categorías anteriores	Grupos profesionales
Peón	Grupo I
Auxiliar	"
Especialista G VII	"
Especialista G VI	"
Profesional especialista G V	"
Profesional siderúrgico 3.ª G VI	Grupo II
Oficial administrativo de 2.ª GV	"
Profesional siderúrgico 2.ª G. V	Grupo III
Oficial administrativo de 1.ª G V	"
Oficial administrativo G IV	"
Profesional siderúrgico 1.ª G V	Grupo IV
Profesional de oficio especial G IV	"
Técnico organización 2.ª G IV	"
Técnico organización 1.ª G IV	"

7.- Grupos profesionales. Funciones de puestos:

GRUPO I. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de dirección. En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las actividades consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, ordenadores, etc.

Formación.- La formación básica mínima exigible es la de haber superado la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o titulaciones equivalentes. Deben

saber interpretar planos o croquis sencillos y, para tareas técnicas o de oficinas, la exigencia es de Bachillerato.

Naturaleza de las funciones, tareas principales, ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas, tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

Tareas de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, herramientas sencillas, etc. Tareas de transporte y pletización realizadas manualmente o con elementos mecánicos. Tareas manuales. Operaciones sencillas con máquinas, entendiéndose por tales a aquellas que requieran algún tipo de adiestramiento. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de otros trabajos de índole superior y/o nuevo oficio.

Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional también se pueden responsabilizar de una diversidad de tareas básicas y rutinarias, encuadradas funcionalmente dentro del desarrollo de los procesos administrativos o técnicos de los distintos departamentos de la compañía. Se trata de tareas cuyos cometidos se encuentran bastante detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación, tales como elaboración y tramitación de documentación estandarizada, mantener actualizada la información administrativa propia del departamento al que está adscrito, siguiendo los criterios establecidos por el superior jerárquico, etc.,. Dispondrá de soporte tecnológico e informático, si bien su utilización no comporta una excesiva complejidad, aunque sí son necesarios ciertos conocimientos para su correcta utilización.

Son puestos en los que se pueden tener contactos rutinarios con otros departamentos.

GRUPO II. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de dirección. En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Trabajos realizados bajo instrucciones precisas, las mismas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por los propios procesos. El desempeño de las funciones propias de este tipo de puestos se desarrollará siempre bajo la supervisión próxima de un superior que, en todo caso, será necesaria para verificar el avance del trabajo y sus resultados.

Formación.- La formación básica mínima exigible es la de formación profesional técnico de grado medio o equivalente. Debe saber interpretar planos o croquis algo complejos y, para tareas de oficinas o puestos técnicos, la exigencia es de ciclo formativo de grado superior y experiencia profesional.

Naturaleza de las funciones, tareas principales, ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas de soldadura, corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, herramientas sencillas, etc. Tareas de transporte y paletización realizadas manualmente o con elementos mecánicos. Tareas manuales. Operaciones sencillas con máquinas, entendiéndose por tales a aquellas que requieran algún tipo de adiestramiento. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas propias de la fabricación y montaje, así como todas las necesarias para el buen funcionamiento de las labores productivas, con suficiente capacitación para resolver prácticamente los requisitos de su oficio o responsabilidad.

Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en el sistema informático interno, al efecto de los movimientos diarios. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o de seguridad de las máquinas de fabricación.

Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones visuales o con los correspondientes aparatos de medida, comunicando al AT o Coordinador sobre el posible rechazo en base a normas fijadas, reflejadas en las normas internas de calidad.

Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional aplican procedimientos, normas o instrucciones estandarizadas, tales como procesar, interpretar y comunicar la información generada y contenida en los distintos procesos utilizados por los distintos departamentos de la compañía, organizar circuitos administrativos/técnicos y soportes informáticos y no informáticos de la documentación, preparación de los soportes documentales a emplear en su departamento, custodiar información sensible o confidencial. Además, también podrá realizar informes o generar

documentación no estandarizada para interpretar y comunicar la información mediante herramientas de soporte informático o no informático.

Contará con procedimientos preestablecidos para solucionar los distintos problemas que se planteen, en los que el titular debe elegir la solución más adecuada a cada situación o tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente. En todo caso, en su trabajo existirán precedentes identificados que facilitarán la determinación de dichas soluciones. Dispondrá de soporte tecnológico e informático para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta cierta complejidad que hace necesario conocimientos específicos sobre su correcta utilización.

GRUPO III. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de dirección. En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Los trabajos para este grupo III son de ejecución bastante autónoma, que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. El desempeño de las funciones propias de este tipo de puestos se desarrollará siempre bajo la supervisión próxima de un superior que, en todo caso, será necesaria para verificar el avance del trabajo y sus resultados.

Formación.- La formación básica mínima exigible es la formación profesional técnico de grado superior o equivalente, completada con experiencia profesional dilatada. Deben saber interpretar planos o croquis muy complejos y, para tareas de oficinas o puestos técnicos, la exigencia es de estudios universitarios de grado medio y experiencia profesional dilatada.

Naturaleza de las funciones, tareas principales, ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas de soldadura, corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, herramientas sencillas, etc. Tareas de transporte y paletización realizadas manualmente o con elementos mecánicos. Tareas manuales. Operaciones sencillas con máquinas, entendiéndose por tales a aquellas que requieran algún tipo de adiestramiento. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas propias de la fabricación y montaje, así como todas las necesarias para el buen funcionamiento de las labores productivas, con alta capacitación para resolver todos los problemas que se planteen en su puesto de trabajo. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en el sistema informático interno, al efecto de los movimientos diarios. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o de seguridad de las máquinas de fabricación.

Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones visuales o con los correspondientes aparatos de medida, comunicando al AT o Coordinador sobre el posible rechazo en base a normas fijadas, reflejadas en las normas internas de calidad.

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

También en estos puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional aplican procedimientos, normas o instrucciones estandarizadas, tales como procesar, interpretar y comunicar la información generada y contenida en los distintos procesos utilizados por los distintos departamentos de la compañía, organizar circuitos administrativos/técnicos y soportes informáticos y no informáticos de la documentación, preparación de los soportes documentales a emplear en su departamento, custodiar información sensible o confidencial. Además, también podrá realizar informes o generar documentación no estandarizada para interpretar y comunicar la información mediante herramientas de soporte informático o no informático. Contará con procedimientos preestablecidos para solucionar los distintos problemas que se planteen, en los que el titular debe elegir la solución más adecuada a cada situación o tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente. En todo caso, en su trabajo existirán precedentes identificados que facilitarán la determinación de dichas soluciones. Dispondrá de soporte tecnológico e informático para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta cierta complejidad que hace necesario conocimientos específicos sobre su correcta utilización.

GRUPO IV. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de dirección. En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las funciones del trabajo consisten en integrar, coordinar y supervisar y ejecutar las tareas encomendadas con un muy alto grado de responsabilidad, supervisar si así fuere el trabajo de un conjunto de colaboradores y con determinado grado de autono-

mía para realizar ejecutar trabajos en el ámbito de su competencia, así como proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su actuación. Normalmente son trabajos con complejidad muy elevada.

Incluye, además, la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Normalmente, en este grupo profesional, y a título generalista, estarán incluidos aquellos trabajadores en secciones normalmente de tipo muy técnico.

Formación.- La formación básica mínima exigida es la de estudios universitarios de grado medio o equivalente con experiencia profesional dilatada, para trabajos de oficina y puestos muy técnicos la exigencia es de estudios universitarios superiores, con experiencia profesional dilatada.

Naturaleza de las funciones, tareas principales, ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

En estos puestos, el grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar es muy alto, aunque no supondrá, en ningún caso, la asunción de capacidad de dirección en modo genérico, el desarrollo de las funciones de estos puestos puede requerir coordinación de trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección o, al menos, la supervisión de las funciones realizadas por puestos de trabajo pertenecientes a grupos profesionales inferiores o supervisiones de trabajos a empresas subcontratadas.

Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional aplican diversos procedimientos, normas o instrucciones establecidas, si bien la realización del trabajo supondrá de análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades, ya pertenezcan al mismo o a otros departamentos de la compañía o externos. Si bien, en muchos de los casos, se trata de procesos administrativos o técnicos, en algunos casos existirá diversidad de las soluciones a adoptar frente a los problemas que pueden afrontarse en los puestos adscritos a esta categoría, siendo notable el grado de autonomía que gozará el titular del puesto a la hora de adoptar dicha solución. Dispondrá de soporte tecnológico e informático para el desempeño de sus funciones, cuya utilización comporta una complejidad de grado medio que hace necesario profundos conocimientos específicos sobre su correcta utilización.

El titular del puesto dispondrá de un elevado grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión exclusiva sobre sus resultados obtenidos.

Artículo 13.- Movilidad funcional.

1.- El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la Dirección o persona en quien este/a

delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro de su grupo profesional y del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo regulado en el presente convenio previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

2.- La movilidad funcional podrá realizarse dentro del mismo grupo profesional sin más limitaciones que las derivadas, a juicio de la empresa, de la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y/o adaptación.

Artículo 14.- Vacantes.

Las plazas vacantes existentes en la empresa serán ofertadas a los trabajadores, al objeto de facilitar la promoción interna.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la Dirección de la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello se recabará el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores/as.

Sistema de promoción. El personal de nuevo ingreso con grupo profesional I que permanezca en el mismo durante 24 meses de trabajo ininterrumpido o 36 meses de manera discontinua en un periodo de 4 años, y pueda haber demostrado alcanzar durante ese tiempo los 6 factores desarrollados en el artículo 11, punto 10, podrán optar al grupo II.

El resto de grupos profesionales llevarán incorporados en sus factores el grado de conocimiento y la formación necesaria que requiere cada uno de estos grupos profesionales para incorporarse al mismo. El trabajador deberá demostrar si posee la formación que se requiere y si alcanza todos los conocimientos que el nuevo grupo profesional exige en su descripción de puesto de trabajo, teniendo en cuenta los tiempos y plazos que marca el apartado anterior sobre la movilidad funcional.

Asimismo, se establecerá un procedimiento para las subidas de categoría, en las que se completará la valoración de puesto de trabajo. Este procedimiento será negociado con el Comité de Empresa, debiéndose iniciar la creación de la comisión para el mismo a los 6 meses de la firma de este convenio.

CAPÍTULO V Tiempo de trabajo

Artículo 15.- Jornada laboral.

Durante la vigencia de este convenio, la jornada laboral para el personal de Luvata Guadalajara, S.A. será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

El turno de mañana será de 6:00 a 14:10 horas, la jornada normal de 6:45 a 15:05 horas y, en ambas, se descansará de 10:40 a 11:00 horas (tiempo de bocadillo unificado). Las personas que tengan horario partido de 8:00 a 17:30 horas descansarán de 13:30 a 15:00; para el turno de tarde, con horario de 14:10 a 22:20, descansarán de 19:00 a 19:20 horas; y para el personal del turno de noche, con horario de 22:20 a 6:00 horas, descansarán de 3:00 a 3:20 horas.

A los trabajadores a turno de mañana, tarde o noche, del tiempo reglamentario de bocadillo se les computará 10 minutos como tiempo efectivo de trabajo.

Tanto al principio como al final de la jornada de trabajo, al toque de sirena, el personal se encontrará en su puesto de trabajo realizando trabajo efectivo. Tres minutos antes de finalizar el tiempo destinado para descanso, se dará un toque de sirena, tres minutos después, sonará otro toque para empezar el trabajo.

Como medida para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, se aplicará el apartado 2 del artículo 34 del TRET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio. Distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año cuando las necesidades de la producción y los plazos de entrega a los clientes así lo exijan.

Artículo 16.- Calendario laboral.

La empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores/as, establecerá 15 días antes de finalizar el año el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario se publicará en los tablones de anuncios.

Artículo 17.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales o la parte proporcional que le corresponda, en función de la fecha de alta en la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales, estableciéndose un período mínimo sobre la base de disfrute de 21 días naturales durante los meses de agosto y septiembre y, el resto, entre los días que puedan librarse en función de las horas efectivas de trabajo del año correspondiente, Navidad y/o Año Nuevo.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a quedarán interrumpidas en caso de que, durante el periodo previsto de disfrute de las mismas, se pro-

duzcan situaciones de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional e incapacidad transitoria con hospitalización. Obtenida el alta médica, se iniciará o reiniciarán las vacaciones hasta completar los días naturales de la baja, salvo que la empresa y trabajador pactaran otra fórmula distinta.

Una vez fijados los periodos de vacaciones, si la empresa tuviera necesidad de variarlo respecto a algunos trabajadores/as, deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses.

Artículo 18.- Sistema de turnos.

Por necesidades de la empresa, cualquier trabajador vendrá obligado a efectuar un trabajo a turno. En todos los casos, al trabajador se le deberá comunicar el cambio de turno al menos con 5 días naturales de antelación.

En caso de que la empresa incumpla los 5 días naturales para los cambios de turno, se abonará al trabajador afectado la cantidad de 7,09 € por día de incumplimiento del preaviso.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores/as, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

Artículo 19.- Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana.

El personal que trabaje en turnos y su jornada laboral esté comprendida entre las 22:30 horas y las 6:00 de la mañana, percibirá por día trabajado el plus de nocturnidad establecido en el presente convenio en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

Artículo 20.- Permisos, licencias y excedencias.

1.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario convenio, complemento *ad personam* y antigüedad para los trabajadores con estos complementos, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

a) Por fallecimiento de cónyuge o compañero/a e hijos, tres días naturales.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres y hermanos y nietos, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento (150 km).

c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos o enfermedad grave u hospitalización. Podrán ampliarse hasta un día más si hubiera desplazamiento (150 km).

d) Un día por fallecimientos de tíos carnales y sobrinos.

e) Tres días naturales por accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o compañero/a, hijos, padres, hermanos y nietos, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento (150 km).

f) Tres días naturales por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento (150 km).

g) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al periodo de vacaciones.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

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

K) Un día natural por contraer matrimonio de hijos, hermanos y padres, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento (150 km).

l) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en las disposiciones legales vigentes.

m) Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

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 retributiva.

n) El tiempo de lactancia podrá ser acumulable para tomarlo continuado al permiso de maternidad o paternidad, pasando el permiso a 18 semanas en vez de las 16 actuales, sabiendo que las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son de obligado cumplimiento para la madre, el resto podría ser optativo.

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 sus-

pensión de contrato previsto en los arts. 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar 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 corresponda.

Los permisos enumerados en los apartados a), b), c) d) y e) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

El trabajador o trabajadora, para que pueda ser abonada la ausencia, siempre deberá presentar a la Dirección de la empresa justificantes acreditativos del motivo alegado.

En el caso de parejas de hecho, se reconocerá el mismo derecho que a los matrimonios, siempre que se acredite por medios oficiales.

2.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en la empresa, así como un derecho de los trabajadores/as.

El Comité de Empresa conocerá previamente el seguimiento de la formación profesional donde participen los trabajadores de la empresa.

3.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y simple, de menores de hasta siete años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. 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.

Cuando se trate de personas discapacitadas o minusválidas mayores de siete años, la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas.

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

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa.

Los trabajadores/as que ejerzan su derecho a la baja parental estarán protegidos contra la extinción del contrato y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tenga su origen en la petición o en la toma de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas, por constitutivas de discriminación, y la empresa vendrá obligada a otorgar sus derechos y condiciones a la persona afectada.

4.- EXCEDENCIAS.

A) excedencia voluntaria por cuidado de familiares. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia 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 preadoptivo como permanente y simple, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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 y medio de excedencia, el trabajador o trabajadora 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. El citado periodo será computado a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá comunicar 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.

B) 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.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o trabajadora 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. El citado periodo será computado a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá comunicar por escrito su reingreso al trabajo al menos con un mes de antelación al término de la excedencia, causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.

C) excedencia forzosa. Las excedencias solicitadas por los trabajadores o trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñe el cargo o fun-

ción para el que fue nombrado o elegido, teniendo derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

CAPÍTULO VI Retribuciones

Artículo 21.- Definición del salario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como de trabajo. Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio se entienden cantidades brutas.

Artículo 22.- Salario garantizado.

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada grupo profesional según se especifica como salario convenio en el anexo I de este convenio más el complemento *ad personam* de los trabajadores que tengan este complemento.

Artículo 23.- Estructura salarial y retribuciones.

Las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este convenio se entiende que son cantidades brutas y se articulan en la estructura salarial siguiente.

CONFIGURACIÓN SALARIAL

- Salario convenio.
- Complementos personales: Antigüedad, *ad personam*, plus de transporte y gastos de salida y viajes.
- Complementos de puesto de trabajo: Turnicidad, nocturnidad, altura, ayuda técnica y toxicidad, penosidad o peligrosidad.
- Complementos de cantidad y calidad de trabajo: Incentivo a la calidad y producción y horas extras.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Vacaciones, pagas extras de junio y Navidad y sistema de incentivo a la producción "EBITDA".

Artículo 24.- Salario convenio.

Se considera salario convenio el establecido para cada grupo profesional, fijado según las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 25.- Complementos personales.

A) ANTIGÜEDAD.- Con más de dos años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá la can-

tidad de 15,63 €. Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá 23,44 €. Con más de cinco años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá 39,10 €. Con más de diez años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá 78,31 €. Y a partir de los 10 años, no se devenga más plus de antigüedad, siendo su abono mensual por 14 pagas.

Este plus lo percibirán los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa haya sido realizada hasta el 31 de diciembre del 2009.

B) PLUS DE TRANSPORTE.- La empresa pondrá a disposición de los trabajadores con más de 24 meses de antigüedad que tengan su residencia en Guadalajara capital, y en la localidad de Marchamalo, autobuses para acudir al trabajo. Respecto aquellos trabajadores con más de 24 meses de antigüedad que no residan en las localidades anteriormente mencionadas, se les abonará en concepto de plus de transporte y por día efectivamente trabajado la cantidad de 1,55 €.

C) GASTOS DE SALIDA Y VIAJE.- Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, los gastos en que puedan incurrir serán sufragados por la empresa, previa justificación de los mismos. Si hubiera que utilizarse un medio de transporte, los billetes serían facilitados por la empresa.

En el supuesto que sea utilizado vehículo propio, los gastos por kilómetro se abonarán a 0,28 €.

D) *AD PERSONAM*.- Los trabajadores que cuenten con este complemento personal, se les abonará mensualmente.

Artículo 26.- Complementos de puesto de trabajo.

A) TURNICIDAD.- Tendrán derecho al plus de turnicidad el personal que realice su trabajo por el sistema de turnos, según lo establecido en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores; su cuantía será la de 4,12 € por día efectivo de trabajo. El trabajador que esté a título personal siempre de noche o por así haberlo acordado por contratación específica para ese turno de noche no percibirá este plus.

B) NOCTURNIDAD.- Para aquellos trabajadores/as que desarrollen su jornada total o parcialmente desde la 4.^a en las horas comprendidas entre las 22:30 y las 6:00 horas, percibirá la cantidad de 11,77 € por noche efectivamente trabajada

C) ALTURA.- Todo trabajador que tenga que realizar su trabajo a una altura superior a los dos metros sobre la superficie normal de trabajo, se le abonará la cantidad de 0,96 € por hora trabajada.

D) AYUDA TÉCNICA.- Los trabajadores que desempeñen esta función percibirán, por mes trabajado, la cantidad de 116,20 € mes, o la parte proporcional al tiempo empleado.

E) TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD.- Los trabajadores que realicen trabajos con-

siderados como tóxicos, penosos o peligrosos percibirán este plus del 15% sobre el precio de hora normal. En aquellos supuestos en los que concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y marcada peligrosidad, el 15% pasará a ser del 20%, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 25% si fuesen tres. La cuantía de este plus se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 27.- Complementos de calidad o cantidad.

A) INCENTIVO A LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD.- Todos los trabajadores/as, que no trabajen con sistema de incentivo, bien sea a la producción, bien sea la valoración de métodos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además de la retribución convenio, la cantidad titulada "por carencia de incentivo", para todas las categorías profesionales, de 1,26 €, sin perjuicio de lo establecido después en el artículo 28.c) de este convenio.

B) HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral y, en todo caso, las que sobrepasen las ocho horas diarias o las 40 semanales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

En aquellos casos de absoluta necesidad, se realizarán horas extraordinarias con la limitación legal de 80 horas anuales. Mayormente, serán compensadas con tiempo libre a razón de 1,5 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice.

La empresa dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones.

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio. Estas horas serán voluntarias, no pudiendo exceder del máximo reglamentado. Se procurará en lo posible, y de acuerdo con el interesado, compensar las horas extraordinarias en horas normales en la relación de una hora extraordinaria igual a 1,5 horas normales, pudiendo acumularse las mismas con el fin de descansar días completos, si bien siendo compatible el disfrute con las necesidades productivas de su sección.

Mensualmente, las horas extraordinarias realizadas le serán comunicadas al Comité de Empresa.

En aquellos casos en los que las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán, calculándose las realizadas de lunes a viernes con el concepto de salario convenio año que aparece en el anexo I más el comple-

mento personal *ad personam* dividido por el número de horas anuales y, del resultado obtenido, se le aplicará un 37% de incremento; las horas extraordinarias realizadas los sábados, domingos o festivos el porcentaje aplicar será del 40%.

Artículo 28.- Complementos de vencimiento superior al mes.

A) VACACIONES.- Se abonarán por los importes que correspondan para cada grupo profesional con el salario convenio más el complemento *ad personam* y de antigüedad a quien corresponda.

B) PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de 30 días sobre salario convenio, *ad personam* y antigüedad cuando corresponda, y se abonarán los días 30 de junio y 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de junio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

C) SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN "EBITDA".

Una vez cerrado el ejercicio anual contable con resultado positivo, es decir, que la empresa haya alcanzado un beneficio después de impuestos. Si el valor del "EBITDA" obtenido es igual o superior al valor fijado a efectos de incentivo y comunicado como objetivo por la empresa durante el primer trimestre de cada año, y la cantidad resultante superase a la percibida por el mismo concepto de incentivo a la productividad en el artículo 27.A) de este convenio, el importe a percibir por cada trabajador absorberá a lo ya percibido con anterioridad, según lo establecido en el mencionado artículo. (En el EBITDA, el incentivo del personal será calculado como más coste del personal).

Para calcular la cuantía que se abonará a cada trabajador en este incentivo, se tendrá en cuenta el parámetro de presencia que será igual al valor resultante de dividir las horas efectivamente trabajadas por el trabajador por las horas de la jornada anual de trabajo pactada y el resultado en % será el que se aplique a cada persona.

La cantidad que resulte calculada con el importe del anexo I más el complemento personal *ad personam*, sería abonada al mes siguiente de la aprobación de las cuentas por el Consejo.

Artículo 29.- Salarios.

Las tablas salariales para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 son las que figuran en el anexo I.

Los pluses de carencia de incentivo, turnicidad, antigüedad, transporte, nocturnidad, preaviso de turnos, ayuda técnica, altura y *ad personam*, para el año 2014 han tenido un incremento de 0,40% anual, para el año 2015 el incremento será 0,50% anual,

para el año 2016 el incremento será 0,60% anual y para el año 2017, el incremento será 0,75% anual.

Si al final de la vigencia del presente convenio, la empresa hubiera alcanzado un resultado global positivo que compensara en su totalidad las pérdidas sufridas por Luvata en los años anteriores y debidamente registradas y auditadas en el balance, se reconocerá una subida salarial adicional del 0,25% por cada año del convenio. El cálculo se haría a partir del salario de cada año y se pagaría una vez aprobadas las cuentas del ejercicio 2017.

Artículo 30.- Abono de salarios.

El pago del salario se efectuará por transferencia bancaria los días 5 de cada mes.

La empresa entregará a los trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado.

Los trabajadores/as podrán solicitar un anticipo quincenal, el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

CAPÍTULO VII Mejoras sociales

Artículo 31.- Complemento por enfermedad y/o accidente.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional, accidente no laboral, enfermedad común o baja por maternidad, la empresa garantizará el 100% del salario convenio, del complemento personal *ad personam* y la antigüedad.

Artículo 32.- Seguro colectivo de vida.

La empresa contratará un seguro de vida y accidentes que cubran las contingencias de vida e incapacidad permanente absoluta en las cuantías señaladas a continuación:

>Trabajadores casados:

Vida, incapacidad permanente absoluta: 34.448 €.

> Solteros:

Vida, incapacidad permanente absoluta: 21.530 €.

Los importes para el año 2015 y hasta la finalización de este convenio serán los siguientes:

>Trabajadores casados:

Vida, incapacidad permanente absoluta: 35.481 €.

> Solteros.

Vida, incapacidad permanente absoluta: 22.176 €.

El impuesto correspondiente del pago en especie será por cuenta de la empresa.

Artículo 33.- Ropa de trabajo.

Los trabajadores que utilicen este tipo de prenda se les facilitarán dos al año, en junio y diciembre.

Artículo 34.- Fondo social y destino del mismo.

1.- La empresa dotará cada uno de los años de vigencia de este convenio la cantidad de 2.000 € para ser destinada a actividades sociales en beneficio de los trabajadores del centro de trabajo.

Esta cantidad se verá incrementada en 1.000 € más por cada punto de absentismo que se reduzca por debajo del 5,5% o en la parte proporcional correspondientes a las décimas de punto. Ejemplo: 1 punto menos por debajo del 5,5% equivaldría a 1.000 € más, 0,50 puntos menos por debajo del 5,5% equivaldría a 500 € más.

2.- Asimismo, la empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores la cantidad de 2.500 € por cada año de vigencia del convenio, que inicialmente está destinada a ayudas escolares a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar hasta los 14 años.

3.- La representación de los trabajadores y la empresa acuerdan que las cantidades mencionadas en el apartado 1 y 2 precedentes queden retenidas durante la vigencia del convenio a fin de constituir un fondo único con vistas a que, finalizando el año 2017, al importe bruto correspondiente que resulte se le deducirán las cantidades abonadas que se hayan realizado por bajas en la empresa y la cantidad resultante se repartirá proporcionalmente por el tiempo trabajado a las personas que estén de alta en la empresa al 31 de agosto de ese año. El importe correspondiente se abonará con la nómina del mes de septiembre.

4.- Todas las cantidades a que hace referencia este artículo no tendrán carácter consolidable, de manera que, finalizado el convenio, la empresa no tendrá obligación alguna respecto de su mantenimiento o consolidación.

CAPÍTULO VIII Régimen disciplinario

Artículo 35.- Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la industria del metal, en Resolución de 6 de abril de 2001, y publicado en el BOE del 2 de mayo de 2001.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

5.- La imposición de cualquier sanción será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as.

CAPÍTULO IX **Salud laboral**

Artículo 36.- Principios generales.

La aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) supone una importante innovación en el panorama normativo español. Se trata de una Ley relevante por muchas razones: por el reconocimiento expreso de los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios; por la creación de figuras representativas nuevas, en el terreno de la Seguridad y la Salud Laboral, como los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, con competencias, funciones, consulta, información y participación; por la combinación de las variadas responsabilidades que se derivan del incumplimiento de las normas reguladoras de la prevención de riesgos.

Entendiendo que la negociación colectiva es el instrumento más inmediato para concretar los aspectos más importantes en materia de seguridad y salud laboral propone los siguientes apartados.

Artículo 37.- Derechos sobre la participación.

Se reconoce por este convenio colectivo, como representación de los trabajadores que son, que los Delegados de Prevención y los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán las mismas garantías, competencias y facultades que les corresponde como representantes del personal y especificadas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- a) El derecho a participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A este efecto, se debatirán, en su caso y antes de su puesta en marcha, en referencia a la incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- b) En la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- c) En el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- d) Se deberá reunir el Comité de Seguridad y Salud con una periodicidad trimestral.

Todo ello, en concordancia con la LPRL.

Artículo 38.- Derecho a conocer e informar.

a) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

b) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgo en el centro de trabajo, realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

c) Informar y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

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

Sobre la Inspección de Trabajo, se estará a lo recogido en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y cualquier otra que le afecte.

El Inspector de Trabajo comunicará al Delegado de Prevención y/o Comité de Seguridad y Salud su presencia en las visitas a los centros de trabajo.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 39.- Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Luvata Guadalajara, S.A. seguirá comprometida con el medio ambiente como hasta ahora lo ha venido haciendo. De manera escrupulosa, Luvata Guadalajara, cumple con la legislación vigente en esta materia ampliamente.

Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo por parte de las organizaciones empresariales y sindicales. A estos efectos, el conjunto del sector de esta industria debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Dentro de los proyectos en materia medioambiental, está la continuación en la gestión para mantener la Certificación ISO 14000 con todo lo que ello exige, estableciéndose parámetros ambiciosos que nos ayudarán aún más, si cabe, a proteger el medioambiente.

Esta norma internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión ambiental, permitiendo a Luvata Guadalajara, desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los aspectos ambientales significativos.

Por todo ello, las partes firmantes de este convenio acuerdan seguir las directrices que, en materia

de protección medioambiental, se establezcan y se comprometen a trabajar con los siguientes objetivos:

- A) Reducción del consumo energético.
- B) Reducción del consumo de agua.
- C) Reducción del consumo de papel.
- D) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- E) Sustitución de aquellos materiales y productos que en producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- F) Incrementar la conciencia de los trabajadores en esta materia.
- G) En general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la organización.

En las reuniones de salud laboral, los Delegados de Prevención se les mantendrá informados al respecto.

Artículo 40.- Asesoramiento y asistencia.

A las reuniones de los Delegados de Prevención y/o Comités de Seguridad y Salud Laboral podrán asistir técnicos en prevención, siempre que así lo solicite alguna de las partes.

Podrán participar en las reuniones de los Delegados de Prevención con el empresario y/o en los Comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, los asesores técnicos en prevención que se estime por parte de la representación del empresario como por la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO X

Derechos de los trabajadores

Artículo 41.- De los representantes de los trabajadores/as.

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

Artículo 42.- De los sindicatos.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a

sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 43.- De la acción sindical.

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

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse en el centro de trabajo y en lugares donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Artículo 44.- De los cargos sindicales.

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

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 45.- De los delegados sindicales.

1.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato, legalmente constituido, comunicará por

escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.

2.- Funciones de los delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y las Direcciones de las respectivas empresas.

3.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

4.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de empresa.

5.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

6.- Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

7.- En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9.- El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10.- La empresa dará a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2, cuando así lo soliciten.

11.- Las centrales sindicales podrán solicitar a la empresa un delegado sindical cuando, por razón del número de trabajadores, no les corresponda.

Artículo 46.- Comité de empresa o delegados de personal.

Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de

empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

SER INFORMADOS DE:

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

2.- Con la periodicidad que proceda en cada caso, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4.- Anualmente, ser informados a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

5.- En función de la materia de que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

d. Trimestralmente, ser informados en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y el movimiento de ceses e ingresos.

1) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

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

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

c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f. Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, o delegados de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de ella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

g. El Comité o delegados velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

h. La labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

i. La obligación de colaborar con la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

2.- GARANTÍAS:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por esta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás traba-

jadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la empresa.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales que las leyes vigentes marquen. Se podrá, a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

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

Artículo 47.- De la mujer trabajadora.

La Constitución Española recoge el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de sexo, entre otros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres y, para ello, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Dado que los objetivos de la presente Directiva aplicada en este artículo, a saber, la mejora de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en toda la Unión, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

1. El presente acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los conve-

nios colectivos o los usos nacionales. 2. El presente acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro. 3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales no podrán excluir del ámbito de aplicación del presente acuerdo a trabajadores, contratos de trabajo o relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

2. En virtud del presente acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.

3. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

Las partes de este convenio tendrán en cuenta y aceptarán lo establecido en la Directiva 2010/18 UE del Consejo de la Unión Europea, quedando derogada la Directiva 96/34 CE, cuyas referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva.

CAPÍTULO XI **Igualdad y conciliación** **(según Ley Orgánica 3/2007)**

Artículo 48.- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2.- El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3.- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 48 BIS.- Igualdad de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

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

b) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

c) Superándose en Luvata Guadalajara, S.A. la cantidad de 250 personas, Dirección y representantes sindicales deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad dentro del marco jurídico que la Ley Orgánica 3/2007 regula.

CAPÍTULO XII **Vigilancia, mediación e interpretación**

Artículo 49.- Comisión paritaria.

A) DEFINICIÓN:

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

Los asuntos sometidos a esta comisión tendrán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Los asuntos tratados como "ordinarios" deberán resolverse en el plazo de 30 días y para los "extraordinarios", el plazo será de 10 días. En los casos de discrepancias producidas en el seno de la misma, se acuerda adherirse al ASEC de Castilla-La Mancha.

B) COMPOSICIÓN:

La comisión paritaria estará integrada por cuatro representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y 3 representantes de la organización empresarial signataria del mismo, quienes designarán entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fueran sustituidas por otras, las personas que componen la comisión paritaria son:

Por la empresa:

- D. Serio A. Malvar Soto.
- D. Juan de Dios Garcés Garcés.
- D. José L. Muñoz Navarro.

Por Comisiones Obreras:

- D. Carlos Pineda García.
- D. Tomás D. Gómez Esteban.
- D. Luis M. Blaudy Fernández.
- D. José M.ª García Alcalde.
- D. Amadeo Escoms Palot.

Por la Unión General de Trabajadores:

- D. Enrique Montero Vallejo.
- D. Manuel López Centenera.
- D. José L. Rodríguez Layna.
- D. Javier Rodriguez Layna.

C) FUNCIONES:

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Evaluar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo.
- f) Emitir "informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- h) Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.
- i) Aquellas otras funciones que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

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

D) SEDE DE LA COMISIÓN:

El domicilio de la comisión paritaria se fija en los locales de la empresa, Polígono del Henares, parcela 309-310, de Guadalajara, y las partes, previa comunicación a la misma, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

Disposición aclaratoria y final.

En defecto de normas aclaratorias del presente convenio y en todas aquellas materias no incluidas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de la Siderometalúrgica de Guadalajara, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Anexo - I TABLAS SALARIALES

AÑO 2014.

Grupos profesionales	Salario bruto año. €
GRUPO I	15.792
GRUPO II	17.590
GRUPO III	18.088
GRUPO IV	18.539

AÑO 2015.

Grupos profesionales	Salario bruto año. €
GRUPO I	15.792
GRUPO II	17.678
GRUPO III	18.178
GRUPO IV	18.632

AÑO 2016.

Grupos profesionales	Salario bruto año. €
GRUPO I	15.792
GRUPO II	17.784
GRUPO III	18.287
GRUPO IV	18.744

AÑO 2017.

Grupos profesionales	Salario bruto año. €
GRUPO I	15.792
GRUPO II	17.917
GRUPO III	18.424
GRUPO IV	18.884

1228

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

FECHA: 25 de marzo de 2014

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del convenio colectivo para el personal de ABRAXAS Control y Servicios, S.L.

EXPEDIENTE: 19/01/0005/2014

C.C.: 1900112012003

VISTO el texto del Convenio Colectivo para el personal de ABRAXAS Control y Servicios, S.L. para el año 2014, con código 1900112012003, que tuvo entrada el 17 de enero de 2014 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/03/1995), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 06/08/2012), en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE ABRAXAS CONTROL Y SERVICIOS, S.L. AÑO 2014

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO.

Artículo 1.º- Determinación de las partes.

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

Artículo 3.º- Ámbito funcional y profesional.

Artículo 4.º- Vigencia.

Artículo 5.º- Prórroga y denuncia.

Artículo 6.º- Comisión paritaria del convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO.

Artículo 7.º- Competencia.

Artículo 8.º- Movilidad del personal.

Artículo 9.º- Movilidad funcional.

Artículo 10.º- Turnos.

CAPÍTULO TERCERO.

Artículo 11.º- Jornada y horario.

Artículo 12.º- Flexibilidad.

CAPÍTULO CUARTO.

Artículo 13.º- Retribuciones.

CONCEPTOS SALARIALES.

CONCEPTOS NO SALARIALES.

Artículo 14.º- Salario base.

Artículo 15.º- Complemento de antigüedad consolidada.

Artículo 16.º- Complemento de convenio.

Artículo 17.º- Complemento de productividad voluntaria.

Artículo 18.º- Plus de transporte.

Artículo 19.º- Compensación y absorción.

Artículo 20.º- Horas extraordinarias.

Artículo 21.º- Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Artículo 22.º- Lugar de trabajo.

Artículo 23.º- Desplazamientos.

Artículo 24.º- Importe de las dietas.

Artículo 25.º- Incapacidad temporal.

Artículo 26.º- Seguro de accidente, invalidez y muerte.

Artículo 27.º- Permisos y licencias.

Artículo 28.º- Excedencias.

CAPÍTULO QUINTO.

Artículo 29.º- Forma de pago.

Artículo 30.º- Variaciones salariales.

Artículo 31.º- Materias no pactadas.

Artículo 32.º- Tablas salariales.

Artículo 33.º- Clasificación de personal.

CAPÍTULO SEXTO.

Artículo 34.º- Faltas del personal.

Artículo 35.º- Son faltas leves.

Artículo 36.º- Son faltas graves.

Artículo 37.º- Son faltas muy graves.

Artículo 38.º- Sanciones.

Artículo 39.º- Prescripciones.

Artículo 40.º- Solución a conflictos colectivos.

Artículo 41.º- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Artículo 42.º- Igualdad en el ámbito laboral.

CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

Artículo 1.º- Determinación de las partes.

Este convenio colectivo ha sido acordado por las representaciones de los trabajadores y de la empresa, que han acreditado esta condición en la comisión negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio colectivo regirán en los centros de trabajo que la empresa ABRAXAS Control y Servicios, S.L. tiene establecidos (o en aquellos que pudiera establecer) en la provincia de Guadalajara.

Artículo 3.º- Ámbito funcional y profesional.

El presente convenio será de aplicación a la empresa ABRAXAS Control y Servicios, S.L. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objetivo social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 4.º- Vigencia.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2014, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 5.º- Prórroga y denuncia.

El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes, con 15 días de antelación a la fecha de su terminación.

En caso de denuncia del convenio, esta se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con el preaviso mínimo a que se refiere el párrafo anterior, reuniéndose las partes en la segunda quincena del mes de diciembre del año que sea denunciado, para iniciar las negociaciones.

Artículo 6.º- Comisión paritaria del convenio.

Para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria, compuesta por dos miembros de cada una de las partes que hayan intervenido en las deliberaciones.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La comisión paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes, avisando con un plazo de cinco días y entregando el orden del día.

De los acuerdos adoptados se suscribirá el acta correspondiente.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en todos sus términos al ASEC de Castilla-La Mancha.

CAPÍTULO SEGUNDO Organización del trabajo

Artículo 7.º- Competencia.

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y humana, corresponde a la dirección de la empresa.

En consecuencia, podrán establecerse por iniciativa empresarial cuantos sistemas de racionalización, mecanización y modernización se estimen pertinentes, se establecerán o modificarán los turnos y podrán reestructurarse los servicios, para lo cual podrán variar los puestos de trabajo y los turnos, siempre que se cumpla lo establecido en las disposiciones vigentes

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 8.º- Movilidad del personal.

En cuanto a la movilidad del personal, se estará a lo que determina el artículo 24 de este convenio y los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.º- Movilidad funcional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo, a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

Artículo 10.º- Turnos.

La empresa tendrá que comunicar a los trabajadores el plan de trabajo para el siguiente mes el último día laborable del mes anterior.

La empresa realizará el plan de trabajo respetando lo que determina el artículo 34.º y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los periodos mínimos de descanso.

CAPÍTULO TERCERO Jornada y horario

Artículo 11.º- Jornada y horario.

La jornada laboral, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, será de

1.815 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, a razón de 165 horas/mes.

Si, por disposición legal futura de obligada aplicación al presente convenio colectivo, se modificara el artículo 34-1, párrafo 2, del Estatuto de los Trabajadores y, como consecuencia, se estableciera un número de horas efectivas de trabajo que, en cómputo anual, resultase inferior o superior a las pactadas, se procedería a adecuar el horario y el calendario laboral establecido.

Artículo 12.º- Flexibilidad.

La empresa podrá distribuir de forma irregular la jornada dentro de los siguientes límites o condiciones:

- a) La aplicación de esta flexibilidad será a la parte de la plantilla afectada por la necesidad de producción.
- b) La empresa procurará que todos los trabajadores a final de año hayan realizado la jornada pactada en convenio, no obstante, si el saldo fuera negativo o positivo, la empresa podrá regularizar las horas de los trabajadores de más o de menos en los dos primeros meses del siguiente año.
- c) La empresa respetará lo determinado el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los periodos de descanso y preavisos.

CAPÍTULO CUARTO Condiciones económicas generales

Artículo 13.º- Retribuciones.

Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

CONCEPTOS SALARIALES:

- a) Salario base.
- b) Complementos:
 - Antigüedad consolidada (hasta su absorción).
 - De convenio (hasta su absorción).
 - Voluntario.

CONCEPTOS NO SALARIALES:

- a) Plus de transporte.
- b) Desplazamientos, kilometraje y dietas.

Artículo 14.º- Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador en jornada completa fijada que, con tal denominación, se incluye en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo de la empresa.

Artículo 15.º- Complemento de antigüedad consolidada.

Los trabajadores con una antigüedad superior a tres años, en función de los trienios consolidados

hasta el 31 de diciembre de 2013, percibirán el total de la cantidad que a cada uno de ellos corresponda, por tiempo limitado hasta su absorción (igualar el total retributivo de los afectados a las nuevas tablas salariales).

Queda suspendida la percepción de trienios y devengo de los mismos hasta que la situación de la empresa vuelva a producir beneficios, mínimo de un 5% neto anual.

Artículo 16.º- Complemento de convenio.

Los trabajadores con contrato indefinido a fecha 31 de diciembre de 2013 percibirán el total de la cantidad compensatoria (diferencia entre la nómina actual y las nuevas tablas salariales, salvo los trienios) que corresponda, por tiempo limitado hasta su absorción (igualar el total retributivo de los afectados a las nuevas tablas salariales).

Artículo 17.º- Complemento de productividad voluntario.

Consiste en un complemento, con carácter voluntario, que la empresa aplicará a los trabajadores que, por alguna razón determinada, contactos con nuevos clientes, transporte en su vehículo a compañeros, actuaciones muy positivas en su trabajo, etc., sean merecedores de ello.

Artículo 18.º- Plus de transporte.

Consiste en un plus, según tablas salariales, para ayuda al transporte básico.

Artículo 19.º- Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo y convencional de referencia.

Artículo 20.º- Horas extraordinarias.

En relación a las horas extraordinarias se acuerda:

- a) Las horas extraordinarias que hubiera que realizar, siempre voluntarias, se amortizarán como días libres dentro de la jornada laboral del mes siguiente, salvo que, por la cantidad, pasaran a horas extraordinarias de carácter estructural.
- b) A fin de concretar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se definen como tales las necesarias para atender períodos punta de producción de corta duración, períodos adicionales urgentes o imprevistos, viajes de carácter técnico o comercial, asistencia a clientes, absentismo extraordinario y cambios de turno. Dichas horas estructurales se realizarán con carácter voluntario y serán distribuidas, en la medida de lo posible, entre todo el personal del servicio afectado.

Artículo 21.º- Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad será de treinta días, igual al salario base.

Estas gratificaciones serán calculadas en función del tiempo realmente trabajado.

La paga extraordinaria de verano se devengará desde el día 1 de julio hasta el día 30 de junio del siguiente año.

La paga extraordinaria de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del mismo año.

No obstante, el trabajador que lo solicite, puede percibir mensualmente la parte proporcional de las mismas.

Queda suspendida la paga de beneficios que hasta el día 31 de diciembre de 2013 venía disfrutando el personal de limpieza.

Artículo 22.º- Lugar de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos centros de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos, se entenderá por localidad los municipios y concentraciones urbanas e industriales, aunque administrativamente sean municipios distintos, que se agrupen a treinta y cinco (35) km a la redonda, tomando como centro la sede social de la empresa en Guadalajara.

Caso de que la empresa realizara trabajos fuera del círculo definido como localidad, podrá contratar a nuevos trabajadores, solo para dichos servicios. En estos casos, se entenderá como localidad un círculo de 35 km a la redonda, tomando como centro el puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 23.º- Desplazamientos.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse, por necesidad del servicio, fuera de la localidad entendida en los términos del artículo 28.º del presente convenio colectivo, tendrá derecho al percibo de kilometraje y dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

Si no existieran medios de transporte públicos, ni disponibilidad de vehículo de la empresa, y el desplazamiento se realizara en vehículo particular, será con autorización expresa y por escrito de la empresa, abonándose a razón de 0,25 €/km.

Los desplazamientos realizados dentro de la zona definida como localidad no dará lugar a la percepción de cantidad alguna en concepto de kilometraje o dietas.

No se tendrá derecho a la percepción de cantidad alguna en concepto de kilometraje o dietas para los desplazamientos desde los domicilios particulares de los trabajadores hasta el puesto de trabajo que tenga asignados, si vivieran fuera del círculo entendido como localidad.

Artículo 24.º- Importe de las dietas.

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será, para el año 2014:

TABLA DE DIETAS AÑO 2014	
11,25 €	Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
22,50 €	Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
45,00 €	Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
60,00 €	Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 50,00 € a partir del octavo día.

Artículo 25.º- Incapacidad temporal.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.º- Seguro de accidentes, invalidez o muerte.

La empresa está obligada a mantener la póliza de accidentes, invalidez o muerte, actualmente en vigor.

Artículo 27.º- Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá derecho a dos días. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Guadalajara o Madrid, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado,

se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

- e) 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.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.º- Excedencias.

a) Excedencias voluntarias:

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.

La petición de la misma deberá formularse con 30 días de antelación a la fecha de su comienzo y la reincorporación se producirá debiendo el trabajador solicitarlo igualmente con 30 días de antelación.

b) Excedencia forzosa:

Se concederá excedencia forzosa a todo trabajador que lo solicite para ejercitar un cargo público que imposibilite a su titular la asistencia a su puesto de trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el referido cargo.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 29.º- Forma de pago.

El pago de los haberes mensuales de todo el personal de la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

La liquidación de haberes de cada mes se efectuará, como máximo, el día cinco del mes siguiente al de devengo.

La liquidación de dietas y desplazamientos se efectuará entre los días 15 y 20 del siguiente mes y se regularizará en la siguiente nómina, salvo los meses de junio y diciembre, que se retrasará el pago una semana.

La liquidación de la paga extraordinaria correspondiente al verano se abonará entre los días 15 y 20 de junio de cada año.

La liquidación de la paga extraordinaria de Navidad se abonará entre los días 15 y 20 de diciembre de cada año.

Artículo 30.º- Variación salarial.

El incremento o disminución salarial para el año 2015 se aplicará teniendo en cuenta el estado económico de la empresa y el porcentaje del Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el Gobierno del año anterior.

Artículo 31.º- Materias no pactadas.

En las materias no pactadas en el presente convenio colectivo, se estará en cada momento a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 32.º- Tablas salariales.

TABLAS SALARIALES AÑO 2014

GRUPO PRIMERO.

Mandos intermedios.

Categorías	Salario base	Transporte	Total devengado	H. extras
Jefe operat.	696,10 €	13,17 €	709,27 €	5,20 €
Inspector	656,58 €	13,17 €	669,75 €	5,10 €

GRUPO SEGUNDO.

Personal oficios varios.

Categoría	Salario base	Transporte	Total devengado	Antigüedad consolidada	Comto. convenio	H. extras
Jefe de e. cont.	655,58 €	13,17 €	668,75 €	El total antigüedad	Total diferencia	5,10 €
Controlador	654,58 €	13,17 €	667,75 €	El total antigüedad	Total diferencia	5,10 €
Conserje	654,58 €	13,17 €	667,75 €	El total antigüedad	Total diferencia	5,10 €
Encargado de limpieza	696,10 €	66,10 €	762,20 €	El total antigüedad	Total diferencia	6,75 €
J. de Eq. Limp.	659,30 €	66,10 €	725,40 €	El total antigüedad	Total diferencia	6,75 €
Limpiador/a	658,30 €	66,10 €	724,40 €	El total antigüedad	Total diferencia	6,75 €
Socorrista	s/c sector	s/c sector	s/c sector			s/c sector
Jardinero	s/c sector	s/c sector	s/c sector			s/c sector

Artículo 33.º- Clasificación del personal.**CLASIFICACIÓN GENERAL.****GRUPO PRIMERO.***Mandos intermedios:*

- a) Jefe operativo.
- b) Inspector.

GRUPO SEGUNDO.*Personal de oficios varios:*

- a) Jefe de equipo de control.
- b) Controlador.
- c) Conserje.
- d) Encargado de limpieza.
- e) Jefe de equipo de limpieza.
- f) Limpiador/a.
- g) Socorrista.
- h) Jardinero.

Mandos intermedios.

- a) *Jefe operativo.*- Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma, dando cuenta a la Dirección de la empresa de cuantas incidencias y deficiencias se observen. Asimismo, es el responsable de la formación

específica del personal a sus órdenes en cada puesto de trabajo y mantener los niveles de plantilla necesarios para el desempeño de los trabajos encomendados, apoyado por los asesores externos.

- b) *Inspector.*- Tiene la función de verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal de oficios varios, con arreglo a las normas generales de la empresa y particulares de cada servicio, dando cuenta inmediata al Jefe operativo de cuantas incidencias se observen en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de emergencia, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre los empleados. Además, prestará las ayudas necesarias a los trabajadores para el buen funcionamiento de los servicios y apoyará al Jefe operativo en los menesteres de este.

Personal de oficios varios:

- a) *Jefe de equipo de control.*- Cuando el equipo formado sea igual o superior a 7 trabajadores o siendo inferior sea necesario por la complejidad del servicio a realizar.

Funciones: Aparte de las propias del controlador, en su caso, será el responsable de:

- Hacer de portavoz de sus compañeros ante la empresa.

- En las cuestiones que le concierne, será el portavoz ante el cliente y la empresa.
 - Rellenar los partes de trabajo y emitir informes de los casos extraordinarios.
 - Cumplirá y hará cumplir a su equipo, de forma escrupulosa, las normas generales de la empresa y las particulares de su servicio, así como la normativa relativa a uniformidad.
 - Será el responsable del buen funcionamiento y cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - Orientar y dirigir al resto del equipo.
 - En el desempeño de sus funciones usará el uniforme que la empresa tenga estipulado para cada caso.
- b) *Controlador*.- Serán responsables de las siguientes funciones:
- Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares.
 - En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
 - El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas.
 - Las tareas de recepción, comprobación de visitas y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios o inmuebles.
 - Cualquier función análoga a las anteriores.
 - En los casos en los que se requiera, bien por las tareas encomendadas, bien por la necesidad de nuestros clientes, justificará su presencia en sitios determinados, mediante algún sistema de fichaje o control.
 - Aplicar y cumplir las normas generales de la empresa y las particulares de su servicio que en cada momento desempeñe.
 - En el desempeño de sus funciones usará el uniforme que la empresa tenga estipulado para cada caso.
- c) *Conserje*.- Serán responsables de las siguientes funciones:
- En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
 - La limpieza de la zona de recepción y sus dependencias, así como las zonas comunes.
 - Las tareas de mantenimiento de pequeña entidad, cambiar bombillas fundidas, engrase de puertas comunes, etc. Aquellas reparaciones mayores que observara sean necesarias las pondrá en conocimiento de los responsables, reflejándolas en el parte del servicio.
- Recepcionar el correo, propaganda comercial, etc., repartiendo él mismo en los buzones que corresponda. Salvo autorización expresa, no se hará cargo de los certificados ni de la paquetería.
El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida, dentro de la comunidad.
 - Las tareas de recepción, comprobación de visitas y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en la comunidad.
 - Cualquier función análoga a las anteriores.
 - En los casos en los que se requiera, bien por las tareas encomendadas, bien por la necesidad de nuestros clientes, justificará su presencia en sitios determinados, mediante algún sistema de fichaje o control.
 - Aquellas otras tareas propias de los servicios que se reseñen en las normas particulares de los mismos.
 - En el desempeño de sus funciones usará el uniforme que la empresa tenga estipulado para cada caso.
- c) *Encargado de limpieza*.- Sus funciones serán las determinadas en el convenio provincial del sector.
- d) *Jefe de equipo de limpieza*.- Sus funciones serán las determinadas en el convenio provincial del sector.
- e) *Limpiadora*.- Sus funciones serán las determinadas en el convenio provincial del sector.
- f) *Socorrista*.- Las propias de su empleo, según convenio del sector.
- h) *Jardinero*.- Sus funciones serán las determinadas en el Convenio del sector.

CAPÍTULO SEXTO

Faltas y sanciones

Artículo 34.º- Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 35.º- Son faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a diez, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio en un tiempo breve durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de

consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 36.º- Son faltas graves.

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a diez minutos, cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha por otro como a este último.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 37.º- Son faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada en su puesto de trabajo.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar

la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pependencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.
16. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
17. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
18. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
19. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público o peligro de averías para las instalaciones.
20. El acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 38.º- Sanciones.

1. Por falta leve:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
 - a) Amonestación pública.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39.º- Prescripción.

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las graves a los veinte días y en 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.

Artículo 40.º- Solución a conflictos colectivos.

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento.

1. Interpretación aportada en el seno de la comisión paritaria.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

Artículo 41.º- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al sistema de mediación y arbitraje previsto en el "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha" (ASEC) y su Reglamento de aplicación. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Artículo 42.º- Igualdad en el ámbito laboral.

1.º Medidas para promover la igualdad de trato.

- Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares, etc.).
- Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio, en este sentido, las referencias hechas al género masculino, se utilizan según nuestra lengua española, como un género integrador, de carácter neutro y, que de manera consuetudinaria, incluyen también la acepción femenina.

2.º Planes de igualdad.

En caso de que la plantilla alcance los 250 trabajadores, se elaborará y aplicará un plan de igualdad.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto.

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptado después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación.

Los representantes de la empresa y de los trabajadores realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, deberán establecerse los objetivos concretos a alcan-

zar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Plazos para la elaboración del plan de igualdad.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los planes de igualdad.

Comisión paritaria.

Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se constituirá una comisión paritaria formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores. Siempre que fuera posible, se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.

Esta comisión, que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones, se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y al menos dos veces al año.

3.º Medidas para prevenir el acoso.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicán-

dose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación, se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Conciliación de la vida familiar.

El tiempo de lactancia podrá acumularse para tomarlo seguido de la licencia por maternidad, de forma que la media hora de reducción de jornada que corresponda se multiplique por los días a que se tendría derecho al referido permiso de lactancia.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

En todo lo no regulado expresamente en estas materias en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Firmado en Guadalajara a 17 de diciembre de 2013.– Representantes de los trabajadores, Gustavo Vilanova Vascos, Ricardo Melich Sauce. Representantes de la empresa, Rosario Sánchez Nicolás, Isabel Raquel López Sánchez.

1393

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

Servicio de Contratación de Obras Públicas y Civiles

ANUNCIO DE FORMALIZACIÓN DE CONTRATO

1. Entidad adjudicadora:

Organismo: Diputación Provincial de Guadalajara.

Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación de Obras.

Número de expediente: AR2C-2014/966.

Dirección de Internet del perfil del contratante: www.dguadalajara.es.

2. Objeto del contrato:

Tipo: Obras.

Descripción: Acondicionamiento carretera GU-966. N-211 - Morenilla. P.K.I. 0+000 al P.K.F. 1+370.

Medio de publicación del anuncio de licitación: Boletín Oficial de la Provincia.

3. Tramitación y procedimiento:

Tramitación: Ordinaria.

Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4. Valor estimado del contrato: 143.531,26 euros.

5. Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 118.620,88 euros.

Importe total: 143.531,26 euros.

6. Formalización del contrato:

Fecha de adjudicación: 26/03/2014.

Fecha formalización del contrato: 02/04/2014.

Contratista: Pérez y Cayuela, S.L.

Importe de adjudicación:

Importe neto: 108.205,97 euros.

Importe total: 130.929,22 euros.

Ventajas de la oferta adjudicataria: Precio.

Guadalajara, 2 de abril de 2014.– El Diputado Delegado de Economía y Hacienda, Lorenzo Robisco Pascual.

1404

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Quer

ANUNCIO APROBACIÓN BASES Y CONVOCATORIA

Según Resolución de Alcaldía de fecha 3 de abril de 2014, se ha aprobado la Convocatoria y las Bases reguladoras del concurso-oposición para cubrir a media jornada, mediante contrato de relevo, la plaza de Oficial de primera del Ayuntamiento de Quer en la parte que no ejecuta el titular de la plaza, bases que se exponen al público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Contra las presentes bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante

la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

**BASES QUE HAN DE REGIR EL CONCURSO-
OPOSICIÓN PARA PROVEER A MEDIA
JORNADA, MEDIANTE CONTRATO DE RELEVO,
LA PLAZA DE OFICIAL DE PRIMERA DEL
AYUNTAMIENTO DE QUER**

1.- Objeto de la convocatoria.

El objeto de la presente convocatoria es la provisión mediante contrato de relevo, a media jornada, del puesto de oficial de primera de servicios múltiples del Ayuntamiento de Quer, mediante concurso-oposición.

La plaza está encuadrada dentro del Grupo C2 de los grupos profesionales existentes dentro del personal laboral del Ayuntamiento de Quer, con las características y retribuciones recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

La plaza referida está vinculada a los trabajos que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro o por otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina. También aquellos trabajos que llevan consigo tareas, que aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

2.- Legislación aplicable.

Al proceso selectivo le será de aplicación: la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y Programas de Mínimos del Procedimiento de Selección de los Funcionarios de la Administración Local; la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

3.- Tipo de contrato.

La modalidad del contrato es la de relevo, regulada en el artículo 12.7 del Real Decreto Legislativo 1/1995,

de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Re-fundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El carácter del contrato es temporal, hasta la jubilación total del trabajador, cuya jubilación parcial se concede junto con la celebración de este contrato, en régimen de dedicación a tiempo parcial de media jornada. Se establece un periodo de prueba de un mes.

4.- Requisitos de los aspirantes.

Para ser admitido en las pruebas selectivas será necesario:

a. Ser español o nacional de alguno de los estados miembros de la Unión Europea o extranjero, en los términos de la Ley Orgánica 4/ 2000, de 11 de enero, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, del 22 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

b. Ser mayor de dieciocho años.

c. No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.

d. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales y no hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

e. No estar incurso en causa de incompatibilidad en el marco de lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y normativa de aplicación en la materia.

f. Estar en posesión del título de Graduado escolar, graduado en ESO, EGB o FP de primer grado, equivalente o superior.

g. Estar en posesión del Permiso de circulación clase B.

h. Estar en situación de desempleo.

Los anteriores requisitos deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo hasta la firma del contrato.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, para ser admitidos a los procedimientos de selección, deberán acreditar su nacionalidad y los demás requisitos exigidos al resto de los aspirantes.

5.- Presentación de solicitudes.

1. Las instancias solicitando tomar parte en las pruebas de acceso, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias, se dirigirán al Alcalde-Presidente, de acuerdo con el modelo que figura en el Anexo II de la presente convocatoria y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Quer los días laborables, de 9:00 a 14:00 horas.

También podrán presentarse en los lugares a que hace referencia el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de

26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las solicitudes que se presenten a través de las oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el funcionario de Correos, antes de ser certificadas.

2. El plazo de presentación de las solicitudes será de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia. En el caso de que el último día del plazo sea sábado, domingo o festivo, dicho plazo se ampliará hasta el primer día hábil siguiente.

3. Los aspirantes adjuntarán a la instancia: Fotocopia del DNI, fotocopias compulsadas de los méritos que puedan ser tenidos en cuenta en la fase de concurso (titulaciones, cursos, experiencia profesional) y documento acreditativo de su situación de desempleo.

6.- Admisión de aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Quer dictará resolución, declarándose aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos, que será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, con expresión, en su caso, de las causas de exclusión, concediendo un plazo de diez días hábiles para la subsanación de deficiencias. En el supuesto de que no existan excluidos, la referida lista se elevará a definitiva sin más trámite y la Alcaldía determinará la composición del Tribunal, siendo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

7.- Proceso selectivo.

7.1. Fase de Oposición.

Esta fase consistirá en la realización de 2 pruebas:

7.1.1. Primera prueba: Consistirá en contestar, en un tiempo máximo de 60 minutos, a un cuestionario de preguntas con tres respuestas alternativas de las que solo una de ellas será correcta, que versan sobre la totalidad del temario incluido en el Programa que se incluye como Anexo I en las bases de la convocatoria.

El cuestionario constará de 60 preguntas, más 5 de reserva para posibles anulaciones.

La prueba tendrá carácter eliminatorio y se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una calificación mínima de 5 puntos para superarla. Las contestaciones erróneas se penalizan con arreglo a la siguiente fórmula: $n.º \text{ de aciertos} - (n.º \text{ de errores}/3)$.

7.1.2. Segunda prueba: Consistirá en la resolución, en el tiempo máximo de una hora, de dos supuestos prácticos entre los cuatro propuestos por el Tribunal, relacionados con el Grupo II del temario.

La prueba se calificará de 0 a 10 puntos y, para superar la prueba, será necesario obtener una calificación mínima de 5 puntos.

Los aspirantes serán convocados a cada prueba en llamamiento único, quedando decaídos en su derecho los opositores que no comparezcan a realizarlo, salvo los casos debidamente justificados y libremente apreciados por el Tribunal, para los que podrá realizarse una convocatoria extraordinaria.

7.2. Fase de Concurso: Esta fase consistirá en la valoración por el Tribunal de Selección, con arreglo al baremo que se detalla a continuación, de los méritos que acrediten los/las aspirantes, referidos al último día de presentación de instancias. Será previa a la de Oposición, y la valoración deberá finalizar, al menos, veinticuatro horas antes del inicio de las pruebas selectivas eliminatorias, a efectos de determinar la calificación final de los aspirantes y el orden de puntuación de los mismos.

En ningún caso, la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá ser aplicada para superar la fase de oposición.

A la puntuación obtenida en la fase de oposición, cuya puntuación máxima será de 20 puntos, se sumarán los puntos obtenidos en la fase de concurso, que no podrán superar los 5 puntos, siempre que, en la fase de oposición, se haya superado la puntuación mínima necesaria para aprobar, determinándose de esta forma la puntuación final de cada aspirante.

7.2.1. Valoración de la experiencia, con un máximo de 5 de puntos:

- Por cada mes de servicios prestados como Oficial de primera de servicios múltiples, o plaza similar del mismo grupo C2 y nivel 18, en cualquier administración pública: 0,05 puntos.

El trabajo desarrollado se deberá justificar mediante certificado de la Administración para la que se prestaron los servicios, donde conste el período, cuerpo o categoría profesional y tipo de relación.

- Por cada mes de servicios prestados como Oficial de primera, o plaza similar, en la empresa privada: 0,02 puntos.

8.- Tribunal calificador.

8.1. Composición: El Tribunal calificador estará integrado por los miembros siguientes:

Presidente: Un funcionario de habilitación estatal designado por el Alcalde.

Secretario: El de la Corporación, o miembro de ella en quien delegue.

Vocales:

1. Una persona designada por la Diputación Provincial de Guadalajara.
2. Un funcionario, o personal laboral fijo, del Ayuntamiento del ámbito funcional al que esté adscrito el puesto.
3. Una persona designada por cada uno de los sindicatos más representativos a nivel nacio-

nal con representación en la provincia, de los cuales solo tendrá voto uno que se designará entre los vocales propuestos por las organizaciones sindicales y que formarán parte del Tribunal a título personal.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes. Si no se recibiera la designación de algún miembro del Tribunal, la Alcaldía lo designará directamente. Los miembros del Tribunal deberán tener titulación igual o superior a la requerida para la plaza convocada.

8.2. Abstención y recusación: Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte del mismo y de intervenir cuando concurren las circunstancias previstas en la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, notificándolo a la autoridad convocante. Los aspirantes podrán recusarles, de conformidad con el artículo 29 de la misma Ley.

8.3. Constitución y actuación. El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia como mínimo de tres de sus miembros titulares. En todo caso, se requiere la asistencia efectiva del Presidente y del Secretario o de quienes legalmente le sustituyan.

La actuación del Tribunal se ajustará estrictamente a las bases de la convocatoria. No obstante, el Tribunal resolverá las dudas que surjan de su aplicación y podrán tomar los acuerdos que correspondan para aquellos supuestos no previstos en las bases.

Los acuerdos del Tribunal se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de calidad del Presidente del Tribunal.

El Tribunal de estas pruebas selectivas tendrá la categoría 3.^a, de las reguladas en el artículo 30.1 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, y la cuantía de las asistencias a percibir por los miembros del Tribunal serán las fijadas en la Resolución de 2 de enero de 2009 de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos

9.- Propuesta del Tribunal.

Una vez sumadas las calificaciones de las pruebas de la fase de oposición y del concurso, el aspirante que obtenga la mayor puntuación final superará el proceso selectivo. En caso de empate en la calificación final, se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición; de persistir el empate, se tendrá en cuenta la mayor puntuación alcanzada en la primera prueba de la fase de oposición, y, de persistir aun, se tendrá en cuenta la puntuación obtenida en la segunda prueba de la fase de oposición.

El Tribunal elevará la propuesta con carácter vinculante al Presidente de la Corporación, para que formule la contratación pertinente, formándose una Bolsa de trabajo con aquellos que, habiendo realizado la primera prueba, no hubiesen obtenido plaza, ordenados según la puntuación conseguida. Y dicha bolsa de trabajo se utilizará caso que se produzcan renunciaciones o bajas

10.- Presentación de documentos.

El aspirante propuesto aportará, con carácter inmediato, dentro de los diez días naturales siguientes, ante la Administración, los documentos acreditativos de las condiciones que se exigen en la base segunda para tomar parte en la oposición:

- a) Acreditación de su situación de desempleo.
- b) Declaración de no hallarse comprendido en los supuestos de incapacidad o incompatibilidad para ser contratado por este Ayuntamiento de Quer.
- c) Declaración de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- d) Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de las funciones del puesto.

Los aspirantes que tengan la condición legal de minusválidos deberán presentar, además, certificación que acredite tal condición, expedida por la Delegación Provincial de Bienestar Social, de la Consejería de Bienestar Social, al objeto de acreditar la condición legal de minusválido y ser compatibles con las funciones propias de la plaza objeto de esta convocatoria.

- e) Graduado escolar, graduado en ESO, EGB o FP de primer grado o título equivalente.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia.

11.- Contratación.

Concluido el proceso selectivo y aportados los documentos a que se refiere la base anterior, el Alcalde, de acuerdo con la propuesta del Tribunal calificador, dictará resolución contratando al aspirante propuesto, debiendo formalizarse el contrato en el plazo de quince días desde que se conceda la jubilación parcial al trabajador del Ayuntamiento, debiendo incorporarse al puesto de trabajo el mismo día que se firme el contrato.

Si no se hiciera en el plazo señalado, sin causa justificada, se entenderá que renuncia al puesto de trabajo, con pérdida de todos los derechos derivados de la convocatoria y de la adjudicación del contrato.

12.- Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba de un mes, conforme determina el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

13.- Incompatibilidades.

El personal contratado quedará sujeto al régimen de incompatibilidades del sector público, conforme a la normativa vigente.

14.- Incidencias.

La aprobación de las bases de la convocatoria y los actos administrativos que se sucedan podrán ser recurridos por los interesados, en los casos y en la forma prevista por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ANEXO I

GRUPO I

1. La Administración local. Funcionamiento de las Entidades locales. Órganos de Gobierno. Estructura del Ayuntamiento de Quer.
2. Régimen de la Función Pública. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas. Derechos, deberes e incompatibilidades.
3. La igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las Administraciones públicas. Políticas públicas de igualdad.

GRUPO II

4. Conocimientos sobre albañilería. Materiales, herramientas, principales obras y reparaciones. Cálculo de materiales.

5. Conocimientos sobre abastecimiento de agua y saneamiento. Materiales, herramientas, averías y reparaciones.
6. Conocimientos sobre jardinería. Materiales, herramientas, principales técnicas de cuidado y reproducción de las plantas, enfermedades, poda y recorte de arbustos.
7. Conocimientos sobre electricidad. Transporte de energía eléctrica. Conductores y aislantes. Canalizaciones. Instalaciones de alumbrado. Instalaciones de enlace. Instalaciones interiores.
8. Conocimientos sobre carpintería. Herramientas. Mantenimiento y reparaciones de mobiliario urbano y edificios.
9. Medidas de seguridad en el puesto de trabajo. Riesgos en el manejo de equipos de trabajo (herramientas, maquinaria), productos químicos tóxicos y peligrosos, etiquetado y fichas de seguridad y riesgos ergonómicos (manipulación manual de cargas).
10. Emergencias e incendios. El plan de autoprotección de las instalaciones: contenido. Manejo de los equipos de lucha contra incendios: extintores y bocas de incendio equipadas.

ANEXO II

SOLICITUD PARA TOMAR PARTE EN EL PROCESO SELECTIVO MEDIANTE CONCURSO-OPOSICION PARA CUBRIR MEDIANTE CONTRATO DE RELEVO A MEDIA JORNADA LA PLAZA DE OFICIAL DE PRIMERA DE SERVICIOS MULTIPLES DEL AYUNTAMIENTO DE QUER.

D _____, mayor de edad, vecino de _____

Con residencia en la C. _____ y provisto de DNI nº _____

SOLICITO: Tomar parte en el Concurso-Oposición para cubrir mediante contrato de relevo a media jornada la plaza de oficial de primera de servicios múltiples.

Manifiesto tener conocimiento de las Bases de la Convocatoria publicada en el BOP. n.º _____ de fecha _____ y me comprometo caso de ser nombrado a firmar el contrato laboral en los plazos que determina la presente convocatoria.

Quer a _____ de _____ de 20 _____

Firma del interesado.

Ilmo. Sr. Alcalde- Presidente del Ayuntamiento de Quer (Guadalajara).

Quer a 3 de abril de 2014.– El Alcalde, José Ramón Calvo Carpintero.

1447

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Marchamalo

ANUNCIO

APROBACIÓN LISTAS ADMITIDOS A CONCURSO MOVILIDAD POLICÍA LOCAL

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y de conformidad con lo establecido en las bases de la convocatoria para la provisión, por el sistema de movilidad, de 2 plazas del cuerpo de la Policía local, vacantes en la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento, por el presente resuelvo:

PRIMERO.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos:

Admitidos:

- Diego Díez Sanz. DNI 50092256G.
- Luis Mota Loa. DNI 51411328A.
- Víctor Sánchez Pareja. DNI 02270699R.

Excluidos:

Ninguno.

SEGUNDO.- Establecer, de acuerdo con las bases, un plazo de diez días, contados a partir de la publicación de esta resolución en el BOP, para alegaciones.

Marchamalo a 3 de abril de 2014.– El Alcalde, Rafael Esteban Santamaría.

1229

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Valdenuño Fernández

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno del Ayuntamiento de Valdenuño Fernández, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de noviembre de 2013, de conformidad con el artículo 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza técnica reguladora de casetas de almacenamiento en suelo urbano, así como la revisión de oficio de la Ordenanza reguladora del procedimiento de solicitud de licencias de obras menores.

Y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se someten los expedientes a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarlos y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Valdenuño Fernández a 19 de marzo de 2014.– El Alcalde, Jesús Pablo Pereda Bedoya.

1232

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Torremocha del Pinar

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 20 de marzo de 2014, el Presupuesto general, Bases de ejecución y la Plantilla de personal, funcionario, laboral y eventual, para el ejercicio económico 2014, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días, desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

En Torremocha del Pinar a 24 de marzo de 2014.– El Alcalde, Pablo Sanz Abad.

1226

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Almoguera

ANUNCIO DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL EJERCICIO 2014

De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/1985 de abril, 150.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, y 127 del Texto Refundido de

Régimen Local, de 18 de abril de 1986, y habida cuenta de que la Corporación, en sesión celebrada con fecha 24 de febrero de 2014, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto general de

esta entidad para el año 2014, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, por lo que se hace constar:

RESUMEN REFERENCIADO DEL PRESUPUESTO 2014

INGRESOS

Cap.	Denominación	Euros
<i>A) OPERACIONES CORRIENTES.</i>		
1.-	Impuestos directos	513.792,92
2.-	Impuestos indirectos	6.000,00
3.-	Tasas y otros ingresos	546.702,42
4.-	Transferencias corrientes	671.993,12
5.-	Ingresos patrimoniales	266.931,07
<i>B) OPERACIONES DE CAPITAL.</i>		
7.-	Transferencia de la Admón. del Estado	6.000,00
TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS		2.011.419,53

GASTOS

Cap.	Denominación	Euros
<i>A) OPERACIONES CORRIENTES.</i>		
1.-	Gastos de personal	713.000,00
2.-	Gastos en bienes corrientes y servicios	703.600,00
3.-	Gastos financieros	3.100,00
4.-	Transferencias corrientes	234.219,53
<i>B) OPERACIONES DE CAPITAL.</i>		
6.-	Inversiones reales	353.000,00
9.-	Pasivos financieros	4.500,00
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS		2.011.419,53

PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTA ENTIDAD, APROBADOS JUNTO CON EL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL AÑO 2014

A) PLAZA DE FUNCIONARIOS:

Con habilitación nacional. Secretario Interventor núm. plazas: 1.

B) PERSONAL CONTRATADO:

2 Educadoras de familia.

10 Auxiliares de ayuda a domicilio.

1 Encargada de la vivienda tutelada de mayores.

1 Profesora de la escuela infantil.

50 Personal contratado servicios múltiples y formación y empleo, 1.

1 Auxiliar administrativo.

1 Auxiliar administrativo área PRAS.

1 Contratado para la limpieza de edificios municipales.

Según lo dispuesto en el artículo 152.1 de la citada Ley 39/1988, se podrá interponer directamente, contra el referenciado Presupuesto general, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP.

Almoguera a 26 de marzo de 2014.– El Alcalde, Luis Padrino Martínez.

1230

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Uceda

D. Francisco Javier Alonso Hernanz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Uceda, Guadalajara.

HAGO SABER: Que aprobado definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto general y la Plantilla de personal para el ejercicio de 2014, se hace público, de conformidad con lo establecido en los artículos 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

RESUMEN DEL PRESUPUESTO A NIVEL DE CAPÍTULOS

CAPÍTULOS	GASTOS (€)
1.- Gastos de personal	1.029.700,00
2.- Bienes corrientes y servicios	1.719.778,00
3.- Gastos financieros	104.000,00
6.- Inversiones reales	151.811,00
9.- Pasivos financieros	371.311,00
TOTAL	3.376.600,00

CAPÍTULOS	INGRESOS (€)
1.- Impuestos directos	1.350.600,00
2.- Impuestos indirectos	15.000,00
3.- Tasas y otros ingresos	1.327.450,00
4.- Transferencias corrientes	653.500,00
5.- Ingresos patrimoniales	30.050,00
TOTAL	3.376.600,00

PLANTILLA DE PERSONAL

FUNCIONARIOS:

Secretario-Interventor. Grupo A-2. N.º de puestos 1. Nivel de c. destino 24. C. específico reconocido. Provisión por concurso. Formación específica. C. admón. local. Observaciones: Propiedad.

LABORALES:

- Auxiliar administrativo. N.º de puestos 1. Forma de provisión: oposición. Titulación: Bachiller Elemental. Formación específica: mecanografía. Observaciones: contrato indefinido.
- Personal servicios múltiples. N.º de puestos 8. Forma de provisión: Oposición y concurso-oposición. Titulación: Estudios primarios. Observaciones: 8 contrato indefinido.
- Auxiliar consumo. N.º de puestos: 1. Forma de provisión: Oferta de empleo. Titulación: Bachiller Superior. Formación específica: Inspección consumo. Observaciones: Contrato indefinido.
- Personal limpieza. N.º de puestos: 3. Forma de provisión: Oferta de empleo. Titulación: Sin ti-

tulación. Observaciones: 1 contrato indefinido, 1 contrato de servicios, 1 vacante.

- Personal vivienda tutelada. N.º de puestos: 4. Forma de provisión: Oposición. Titulación: Graduado Escolar. Formación específica: Atención a mayores. Observaciones: 4 contratos indefinidos, 2 jornada completa, 2 media jornada.
- Bibliotecario. N.º de puestos 2. Forma de provisión: Oposición. Titulación: B. Superior. Formación específica: Biblioteconomía. Observaciones: jornada completa. Contrato indefinido.
- Ayuda a domicilio. N.º de puestos: 7. Forma de provisión: Oferta de empleo. Titulación: Sin titulación. Observaciones: 4 contratos indefinidos y 3 c. servicios, todos a tiempo parcial.
- Auxiliar administrativo. N.º de puestos 3. Forma de provisión: Oposición. Titulación: Bachiller Superior. Formación específica: Ofimática. Observaciones: 2 contrato indefinido, 1 vacante.
- Educador social. N.º de puestos 2. Forma de provisión: Oposición. Titulación: Diplomatura. Observaciones: Contratos indefinidos.
- Educador-cuidador CAI. N.º de puestos 1. Forma de provisión: Oposición. Titulación: FP2 jardín de infancia. Observaciones: Contrato indefinido.
- Agente de empleo y desarrollo local. N.º de puestos 1. Forma provisión: Selección Sepecam. Titulación: Licenciatura. Observaciones: Contrato indefinido ½ jornada.
- Informador turístico. N.º de puestos: 1. Forma de provisión: Concurso-oposición. Titulación: ESO. Observaciones: ½ jornada. Contrato indefinido.
- Conserje. N.º de puestos: 2. Forma de provisión: Oposición. Titulación: Graduado. Observaciones: Contratos indefinidos.
- Conductor. N.º de puestos: 3. Forma de provisión: Concurso-oposición. Titulación: Todos los permisos. Observaciones: 3 contratos indefinidos.
- Personal plan empleo. Servicio cometidos varios. 12 trabajadores. Temporal 3 meses.

Se podrá interponer recurso contencioso-administrativo contra el referido presupuesto, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales señalada anteriormente, con la forma, plazos y requisitos que establece la norma reguladora de la señalada jurisdicción.

En Uceda a 26 de marzo de 2014.- El Alcalde, Fco. Javier Alonso Hernanz.

1231

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Olmeda de Cobeta**

ANUNCIO

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 24 de enero de 2014, facultada por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, de fecha 16 de octubre de 2013, se adjudicó el contrato de aprovechamiento de caza del coto GU-10.779 de Olmeda de Cobeta (Guadalajara), publicándose su formalización a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

1. Entidad adjudicadora:

- a) *Organismo:* Ayuntamiento de Olmeda de Cobeta.
- b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría.
- c) *Número de expediente:* 2/2013.
- d) *Dirección de internet del perfil del contratante:* <http://www.dguadalajara.es/web/guest/perfil-del-contratante>, apartado Entidades adheridas/licitaciones.

2. Objeto del contrato:

- a) *Tipo:* Contrato administrativo especial.
- b) *Descripción:* Concesión aprovechamiento cinegético coto caza GU-10.779 de Olmeda de Cobeta.
- c) *Lote (en su caso):* No.
- d) *CPV (Referencia de nomenclatura):* No.
- e) *Acuerdo marco (si procede):* No.
- f) *Sistema dinámico de adquisiciones (si procede):* No.
- g) *Medio de publicación del anuncio de licitación:* Perfil del contratante y Boletín Oficial de la Provincia.
- h) *Fecha de publicación del anuncio de licitación:* 2/9/2013.

3. Tramitación y procedimiento:

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

4. Presupuesto base de licitación. Importe neto: 11.000 euros anuales. Importe total: 11.000 euros anuales.

5. Adjudicación del contrato:

- a) *Fecha de adjudicación:* 24/1/2014.
- b) *Contratista:* D. Juan Víctor Guillén Heras.

c) *Importe o canon de adjudicación.* Importe neto: 11.100 euros anuales. No es aplicable IVA. Importe total: 11.100 euros anuales.

6. Formalización del contrato: Fecha de formalización: 5/2/2014.

En Olmeda de Cobeta a 26 de febrero de 2014.–
El Alcalde, Marcos Lafoz Zarza.

1233

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Yebes**

ANUNCIO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, habiéndose intentado la notificación a los interesados por dos veces sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a este Ayuntamiento, mediante el presente anuncio se hace público el decreto dictado por el Sr. Alcalde-Presidente de fecha 27 de febrero de 2014, en el que se declara la caducidad de la inscripción en el padrón municipal de habitantes de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente que se relacionan en el anexo y se acuerda la baja de la inscripción, de conformidad con lo establecido en el art. 16 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y la Resolución de 28 de abril de 2005 de la Presidenta del Instituto Nacional de Estadística y del Director General de Cooperación Local, por la falta de renovación periódica cada dos años de la inscripción padronal de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que aparezca publicado el presente anuncio en el BOP o, de no hacer uso de dicho recurso de reposición, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en Guadalajara en el plazo de dos meses, conforme a lo dispuesto en el artículo 109.c) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La fecha de baja de dichas personas en el padrón municipal de habitantes de Yebes, será la fecha de la

publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Yebes, 27 de marzo de 2014.- José Joaquín Ormazábal Fernández.

ANEXO

DOCUMENTO	APELLIDOS Y NOMBRE
X08621916K	MONTOYA PATIÑO, ELIZABETH
X02126948T	MURCIA GALLEGO, OLGA PATRICIA

1234

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Arroyo de las Fraguas

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Por Acuerdo del Pleno de fecha de 25 de marzo de 2014 han sido desafectadas inicialmente de su carácter de bien comunal y calificadas como bienes patrimoniales las fincas rústicas que se relacionan en anexo adjunto de este término municipal.

Se somete a información pública por el plazo de un mes, mediante este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de edictos del Ayuntamiento, para que, durante dicho plazo, puedan los interesados presentar las reclamaciones que consideren convenientes.

En el caso de que no se presenten reclamaciones en el referido plazo se considera aprobado provisionalmente el Acuerdo inicial sin ulterior Acuerdo plenario.

En Arroyo de las Fraguas a 25 de marzo de 2014.-
La Alcaldesa, Margarita Domingo Gil.

ANEXO

- 1.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001001470000PS.
Localización: Polígono 1, parcela 147. Manga. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).
- 2.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001016310000PS.
Localización: Polígono 1, parcela 1631. Berca. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).
- 3.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003090050000PD.

Localización: Polígono 3, parcela 9005. Camino. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 4.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001008220000PU.

Perolanza. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

Localización: Polígono 1, parcela 822. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 5.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001016250000PI.

Localización: Polígono 1, parcela 1625. Poyal. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 6.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001016300000PE.

Localización: Polígono 1, parcela 1630. Poyal. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 7.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001007310000PA.

Localización: Polígono 1, parcela 731. Quesera. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 8.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001012690000PR.

Poyal.

Localización: Polígono 1, parcela 1269. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.

- 9.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001016240000PX.

Localización: Polígono 1, parcela 1625. Poyal. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 10.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001090060000PX.

Localización: Polígono 1, parcela 9006. Camino Navas de Jadraque. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 11.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001007050000PL.

Localización: Polígono 1, parcela 705. Perolanza. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 12.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001008260000PB.

Quesera. Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

Localización: Polígono 1, parcela 826. Quesera. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 13.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001012380000PD.

Localización: Polígono 1, parcela 1238. Corral del Cura. Término municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadalajara).

- 14.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001008550000PH.
Localización: Polígono 3, parcela 625. Quese-
ra. Término municipal de Arroyo de las Fra-
guas (Guadalajara).
- 15.- Descripción: Ref. catastral: 19048A00101190000PH.
Localización: Polígono 1, parcela 9001. Corral
del Cura. Término municipal de Arroyo de las
Fraguas (Guadalajara).
- 16.- Descripción: Ref. catastral: 19404A002030000XS.
Localización: Polígono 2, parcela 3004. Térmi-
no municipal de Zarzuela de Jadraque.
- 17.- Descripción: Ref. catastral: 19404A005010020000XY.
Localización: Polígono 5, parcela 1002. Térmi-
no municipal de Zarzuela de Jadraque.
- 18.- Descripción: Ref. catastral: 19404A005010060000XL.
Localización: Polígono 5, parcela 1006. Térmi-
no municipal de Zarzuela de Jadraque.
- 19.- Descripción: Ref. catastral: 1948A002507650000PZ.
Localización: Polígono 2, parcela 765. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 20.- Descripción: Ref. catastral: 1948A001016030000PW.
Localización: Polígono 1, parcela 1603. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 21.- Descripción: Ref. catastral: 1948A002007670000PH.
Localización: Polígono 2, parcela 767. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 22.- Descripción: Ref. catastral: 1948A003005980000PF.
Localización: Polígono 3, parcela 598. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 23.- Descripción: Ref. catastral: 1948A003005990000PM.
Localización: Polígono 3, parcela 599. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 24.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002007590000PJ.
Localización: Polígono 2, parcela 759. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 25.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002007970000PZ.
Localización catastral: Polígono 2, parcela
797. Término municipal de Arroyo de las Fra-
guas.
- 26.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002007960000PS.
Localización: Polígono 2, parcela 796. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 27.- Descripción: Ref. catastral: 19048A00101591000PK.
Localización: Polígono 1, parcela 1591. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 28.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002007980000PU.
Localización: Polígono 2, parcela 798. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 29.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003006040000PD.
Localización: Polígono 3, parcela 604. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 30.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003006030000PR.
Localización: Polígono 3, parcela 603. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 31.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001016120000PP.
Localización: Polígono 1, parcela 1612. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 32.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001016130000PL.
Localización: Polígono 1, parcela 1613. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 33.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002090020000PQ.
Localización: Cno. Navas-Jadraque. Término
municipal de Arroyo de las Fraguas (Guadala-
jara).
- 34.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001005460000PL.
Localización: Polígono 1, parcela 546. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 35.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003006110000PE.
Localización: Polígono 3, parcela 611. Varios.
Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 36.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002006650000PJ.
Localización: Polígono 2, parcela 665. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 37.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002007660000PU.
Localización: Polígono 2, parcela 766. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 38.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002008010000PW.
Localización: Polígono 2, parcela 801. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 39.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001015220000PM.
Localización: Polígono 1, parcela 1522. Térmi-
no municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 40.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001015970000PE.

- Localización: Polígono 1, parcela 1597. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
- 41.- Descripción: Ref. catastral: 19048A00290050000PT.
Localización: Polígono 2, parcela 9005. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 42.- Descripción: Ref. catastral: 19048A00109010000PI.
Localización: Polígono 1, parcela 9010 (camino). Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 43.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001000290000PG.
Localización: Polígono 1, parcela 29. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 44.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001005490000PM.
Localización: Polígono 1, parcela 549. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 45.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003006120000PS.
Localización: Polígono 3, parcela 612. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 46.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002006700000PS.
Localización: Polígono 2, parcela 670. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 47.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002007680000PW.
Localización: Polígono 2, parcela 768. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 48.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001008770000PX.
Localización: Polígono 1, parcela 877. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 49.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001015500000PP.
Localización: Polígono 1, parcela 1550. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 50.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003006100000PJ.
Localización: Polígono 3, parcela 610. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 51.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001090070000PI.
Localización: Polígono 1, parcela 9007. Camino Bustares, Arroyo de las Fraguas. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 52.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001000450000PD.
Localización: Polígono 1, parcela 45. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 53.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003006020000PK.
Localización: Polígono 3, parcela 602. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 54.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003006160000PW.
Varios. Arroyo de las Fraguas (Guadalajara). Localización: Polígono 3, parcela 616. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 55.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001007080000PM.
Localización: Polígono 1, parcela 708. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 56.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002007990000PH.
Localización: Polígono 2, parcela 799.
 - 57.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001090060000PX.
Localización: Polígono 1, parcela 9006. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 58.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001015870000PO.
Localización: Polígono 1, parcela 1587. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 59.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002090030000PP.
Localización: Polígono 2, parcela 9003. Término municipal de Arroyo de las Fraguas,.
 - 60.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001090080000PJ.
Localización: Polígono 1, parcela 9008. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 61.- Descripción: Ref. catastral: 19048A003006090000PS.
Localización: Polígono 3, parcela 609. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 62.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001006330000PW.
Localización: Polígono 1, parcela 633. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 63.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001007110000PM.
Localización: Polígono 1, parcela 711. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 64.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002008000000PH.
Localización: Polígono 2, parcela 800. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 65.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001010470000PD.
Localización: Polígono 1, parcela 1047. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 66.- Descripción: Ref. catastral: 19048A001015960000PJ.
Localización: Polígono 1, parcela 1596. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.
 - 67.- Descripción: Ref. catastral: 19048A002090040000PL.
Localización: Polígono 2, parcela 9004. Término municipal de Arroyo de las Fraguas.

- 68.- Descripción: Ref. catastral:
19048A001090090000PE.
Localización: Polígono 1, parcela, 9009.

La Alcaldesa.- Margarita Domingo Gil.

1235

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Arroyo de las Fraguas

EXPEDIENTE: CUENTA GENERAL
EJERCICIO 2013
MODELO BÁSICO

ANUNCIO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta general correspondiente al ejercicio 2013 por un plazo de quince días, durante los cuales, y ocho más, quienes se estimen interesados, podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Arroyo de las Fraguas a 26 de marzo de 2014.-
La Alcaldesa, Margarita Domingo Gil.

1243

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Hita

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar, se hace pública por medio de este anuncio:

“NOTIFICACIÓN AL INTERESADO

D. Robert Salamon - c/ Sexmas, 21 - 19248 Hita (Guadalajara).

Mediante la presente se le notifica la Resolución de Alcaldía de fecha dieciocho de marzo de 2014, del tenor literal siguiente:

«RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Resultando que este Ayuntamiento recibió comunicación del Instituto Nacional de Estadística con la incidencias 141, 142 y 143 en la cola de errores de los ficheros de intercambio mensual relativos a los extranjeros que no están obligados a renovar su inscripción padronal NO_ENC_SARP (Ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte del acuerdo sobre Espacio Económico Europeo, de otros Estados distintos a los anteriores con Tarjeta de Residencia de Régimen Comunitario o con Autorización de Residencia Permanente) inscritos en el padrón municipal de habitantes de Hita para los que en tres meses se cumpla la fecha de caducidad de la inscripción.

Realizado el preaviso y concluido el plazo establecido no se llevó a cabo la renovación de la inscripción, por lo que es motivo de baja en el padrón municipal de habitantes por inscripción indebida.

Considerando lo dispuesto en el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma, entre otras, de la Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social y de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Considerando la resolución de 28 de abril de 2005 de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y del Director General de Cooperación Local por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre el procedimiento para acordar la caducidad de las inscripciones padronales de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente que no sean renovadas cada dos años (BOE n.º 128, de 30 de mayo de 2005).

Considerando lo dispuesto en los artículos 15 a 18 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y preceptos concordantes del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio.

Considerando lo establecido en los artículos 42 y 92, relativos a la caducidad y artículos 58 y 59 sobre forma de practicar notificaciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Visto el informe favorable para la baja en el padrón de habitantes del Consejo de Empadronamiento.

En uso de las atribuciones que me han sido conferidas por la legislación vigente, VENGO A RESOLVER:

PRIMERO. Dar de baja de oficio por inclusión indebida a:

NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA DE NACIMIENTO	NIE/PASAPORTE
ROBERT SALAMON	12/03/1970	X4285735F

SEGUNDO. Efectuar la notificación a los interesados.

TERCERO. Remitir el expediente al Instituto Nacional de Estadística en el fichero de intercambio de devolución mensual comunicando la correspondiente baja. Esta información se reflejará en los correspondientes ficheros de variaciones mensuales.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, D. José Ayuso Blas, en Hita, dieciocho de marzo de 2014, de lo que, como Secretaria, doy fe. El Alcalde, José Ayuso Blas. La Secretaria, M.^a Antonia González Aparicio.»

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternatively o recurso de reposición potestativo en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación ante el Alcalde de este Ayuntamiento de Hita, de conformidad con los artículos 116 y 117 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Hita, a dieciocho de marzo de 2014. La Secretaria, M.^a Antonia González Aparicio.”

En Hita a 26 de marzo de 2014.— El Alcalde, José Ayuso Blas.

1236

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Angón

EDICTO

Aprobado inicialmente por el Pleno el Presupuesto general para el ejercicio de 2014, en sesión celebrada el día 19 de marzo de 2014, 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 BO de la Provincia, durante cuyo plazo podrán presentarse contra el mismo, en dicha dependencia, las reclamaciones que se estimen convenientes.

En Angón a 20 de marzo de 2014.— El Alcalde, Gregorio Parra Merino.

1240

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de El Olivar

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento para el 2013 y comprensivo aquel del Presupuesto general de este Ayuntamiento, Bases de ejecución y Plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

<i>A) OPERACIONES NO FINANCIERAS</i>	
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	
CAPÍTULO 1: Gastos de personal	48.300,00 €
CAPÍTULO 2: Gastos corrientes en bienes y servicios	62.000 €
CAPÍTULO 3: Gastos financieros	0,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias corrientes	8.140,00 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	
CAPÍTULO 6: Inversiones reales	3.600,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	0,00 €
<i>B) OPERACIONES FINANCIERAS</i>	
CAPÍTULO 8: Activos financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos financieros	0,00 €
TOTAL	122.800,00 €

ESTADO DE INGRESOS

<i>A) OPERACIONES NO FINANCIERAS</i>	
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	
CAPÍTULO 1: Impuestos directos	35.100,00 €
CAPÍTULO 2: Impuestos indirectos	4.000,00 €
CAPÍTULO 3: Tasas, precios públicos y otros ingresos	31.900,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias corrientes	43.800 €
CAPÍTULO 5: Ingresos patrimoniales	3.000,00 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	
CAPÍTULO 6: Enajenación de inversiones reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	0,00 €
<i>B) OPERACIONES FINANCIERAS</i>	
CAPÍTULO 8: Activos financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos financieros	0,00 €
TOTAL	122.800,00 €

PLANTILLA DE PERSONAL**A) PERSONAL FUNCIONARIO:**

N.º de orden: 1.
Denominación plaza: Secretario-interventor.
N.º Plazas: 1.
Grupo: A 1.
NCD: 26.

B) PERSONAL LABORAL:

N.º de orden: 2.
Denominación plaza: Alguacil.
N.º de plazas: 1.

N.º de orden: 3.
Denominación plaza: Bibliotecaria.
N.º de plazas: 1.

RESUMEN

FUNCIONARIOS: 1.
LABORAL FIJO: 2.
TOTAL PLANTILLA: 3.

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 Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En El Olivar a 21 de marzo de 2014.– La Alcaldesa, María Paz López Álvarez.

1242

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Cabanillas del Campo****ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA
PRESUPUESTO GENERAL 2014**

Aprobados definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto general y la Plantilla de personal para

el ejercicio de 2014, 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 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

CAP.	DENOMINACIÓN	AYUNTAMIENTO	P.D.M.
ESTADO DE GASTOS			
1	Gastos de personal	2.417.435,68 €	98.887,30 €
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	5.322.510,14 €	477.580,00 €
3	Gastos financieros	264.949,88 €	6.000,00 €
4	Transferencias corrientes	604.579,56 €	0,00 €
6	Inversiones reales	304.044,40 €	0,00 €
7	Transferencias de capital	0,00 €	0,00 €
8	Activos financieros	0,00 €	0,00 €
9	Pasivos financieros	573.811,92 €	0,00 €
	TOTAL	9.487.331,58 €	582.467,30 €
ESTADO DE INGRESOS			
1	Impuestos directos	4.037.640,97 €	0,00 €
2	Impuestos indirectos	511.151,38 €	0,00 €
3	Tasas y otros ingresos	2.951.965,99 €	234.155,30 €
4	Transferencias corrientes	1.765.207,44 €	338.000,00 €
5	Ingresos patrimoniales	221.365,80 €	10.312,00 €
6	Enajenación de inversiones reales	0,00 €	0,00 €
7	Transferencias de capital	0,00 €	0,00 €
8	Activos financieros	0,00 €	0,00 €
9	Pasivos financieros	0,00 €	0,00 €
	TOTAL	9.487.331,58 €	582.467,30 €

PLANTILLA DE PERSONAL**1. Ayuntamiento:**

PUESTO	ESCALA	SUBESCALA	GRUPO	N.º DE PUESTOS	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO
SECRETARIO-INTERVENTOR	F.H.E	SECRETARÍA-INTERVENCIÓN	A1/A2	1	27	SÍ
VICESECRETARIO-INTERVENTOR	F.H.E	SECRETARÍA-INTERVENCIÓN	A1/A2	1	27	SÍ
OFICIAL MAYOR	F.H.E	SECRETARÍA-INTERVENCIÓN	A1/A2	1	27	SÍ

PUESTO	ESCALA	SUBESCALA	GRUPO	N.º DE PUESTOS	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO
JEFE SECCIÓN DE SECRETARÍA-URBANISMO	A.G.	ADMINISTRATIVA	C1	1	22	SÍ
JEFE DE SECCIÓN DE INTERVENCIÓN-RECAUDACIÓN	A.G.	ADMINISTRATIVA	C1	1	22	SÍ
ADMINISTRATIVO URBANISMO	A.G.	ADMINISTRATIVA	C1	1	21	SÍ
ADMINISTRATIVO CONTABILIDAD Y PERSONAL	A.G.	ADMINISTRATIVA	C1	1	22	SÍ
ADMINISTRATIVO RECAUDACIÓN	A.G.	ADMINISTRATIVA	C1	1	21	SÍ
ADMINISTRATIVO DE REGISTRO Y ESTADÍSTICA	A.G.	ADMINISTRATIVA	C1	1	21	SÍ
AUXILIAR ADMVO DE CONTABILIDAD Y PERSONAL (A AMORTIZAR)	A.G.	AUXILIAR	C2	1	17	SÍ
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SECRETARÍA -A- (A AMORTIZAR)	A.G.	AUXILIAR	C2	1	17	SÍ
ARQUITECTO MUNICIPAL	A.E.	TÉCNICA	A1	1	26	SÍ
TÉCNICO EMPLEO Y EMPRESAS	A.E.	TÉCNICA	A1	1	24	SÍ
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	A.E.	TECNICA	A2	1	22	SÍ
BIBLIOTECARIO	A.E.	TÉCNICA	A2	1	19	SÍ
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	A.E.	SERVICIOS ESPECIALES	C1	2	17	SÍ
OFICIAL - JEFE POLICÍA LOCAL	A.E.	SERVICIOS ESP.	C1	1	22	SÍ
AGENTE POLICÍA LOCAL	A.E.	SERVICIOS ESP.	C1	11	18	SÍ
AGENTE POLICÍA LOCAL	A.E.	SERVICIOS ESP.	C1	1	21	SÍ
TÉCNICO CATASTRAL	A.E.	SERVICIOS ESPECIALES	C1	1	21	SÍ
VIGILANTE DE OBRAS	A.E.	SERVICIOS ESPECIALES	C2	1	17	SÍ
EDUCADOR SOCIAL	A.E.	TÉCNICA	A2	1	19	SÍ
TRABAJADOR SOCIAL	A.E.	TECNICA	A2	1	20	SÍ
ANIMADOR SOCIOCULTURAL	A.E.	TECNICA	B	1	20	SÍ
OFICIAL SERVICIOS	A.E.	SERVICIOS ESP.	C2	1	16	SÍ
JEFE DE GRUPO	A.E.	SERVICIOS ESP.	C2	1	17	SÍ
CONSERJE COLEGIOS	A.E.	SUBALTERNA	E	3	14	SÍ
OPERARIO SERVICIOS MÚLTIPLES -B- (A AMORTIZAR)	A.E.	SERVICIOS ESP.	E	1	14	SÍ
OFICIAL SERVICIOS	A.E.	SERVICIOS ESP.	C2	1	16	SÍ
CONSERJE EDIFICIOS MUNICIPALES	A.E.	SUBALTERNA	C1	4	14	SÍ
ADMINISTRATIVO POLICÍA LOCAL	A.G.	AUXILIAR	C1	1	21	SÍ
ARCHIVERO	A.E.	TÉCNICA	A2	1	20	SÍ
ENCARGADO (A AMORTIZAR)		PLANTILLA	C1	1	18	SÍ

PUESTO	ESCALA	SUBESCALA	GRUPO	N.º DE PUESTOS	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO
INGENIERO TÉCNICO EN TOPOGRAFÍA	A.E.	TÉCNICA	A2	1	22	SÍ
ADMINISTRATIVO SECRETARÍA -A-	A.G.	ADMINISTRATIVA	C1	1	21	SÍ
TÉCNICO DE GESTIÓN DE PERSONAL Y RRHH	A.G.	TÉCNICA	A2/C1	1	22	SÍ

2. Patronato Deportivo Municipal:

Personal directivo profesional:			
Denominación	N.º plazas		
Director-Gerente	1		
Personal funcionario:			
Escala/Subescala	N.º plazas	Denominación	Grupo/Subgrupo
Administración general/ Subescala auxiliar	1	Auxiliar administrativo	C/C2
Personal laboral fijo:			
Denominación:	N.º plazas	Categoría	
Coordinador deportivo	1	Coordinador	

Contra el referido Presupuesto podrá interponerse 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 los artículos 63.1 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local y 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.

En Cabanillas del Campo a 26 de marzo de 2014.- El Alcalde, Jaime Celada López.

1237

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

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

NIG: 19130 44 4 2013 0201706
N81291

P. Oficio Autoridad Laboral 619/2013-J
Procedimiento origen:
Sobre Proced. Oficio

*Demandante: D./D.ª TGSS
Abogado/a: Serv. Jurídico Seg. Social (provincial)
Procurador:
Graduado/a Social:
Demandado: D./D.ª Hotel Bellavista-Torija, S.L.,
Sanaa Fennouni, Sonia Beatriz Florentin, Orga Pacheco Reinoso
Abogado/a:
Procurador:
Graduado/a Social:*

EDICTO

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

Que en el procedimiento P. Oficio Autoridad Laboral 619/2013 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de TGSS contra Hotel Bellavista-Torija, S.L., Sanaa Fennouni, Sonia Beatriz Florentin, Orga Pacheco Reinoso sobre Proced. Oficio, se ha dictado la siguiente resolución:

“Que estimo la demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social contra Hostal Bellavista-Torija, S.L. y declaro que la relación contractual mantenida por la citada mercantil con Sanaa Fennouni, Sonia Beatriz Florentin y Orga Pacheco

Reinoso, en fecha 26 de octubre de 2012 era de naturaleza laboral, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, a los efectos legales oportunos”.

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndose que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150,00 euros en la cuenta abierta en el Banesto, Suc. 1050 de calle Mayor, n.º 12, de Guadalajara, a nombre de este Juzgado con el n.º 2178, acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el período comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y consignaciones abierta en el Banesto a nombre de este Juzgado, con el n.º 2178 0000 69 0382 10, la cantidad objeto de la condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Sanaa Fennouni, Sonia Beatriz Florentin, Orga Pacheco Reinoso, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Guadalajara y Comunidad de Madrid.

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 marzo de dos mil catorce.— El/La Secretario/a Judicial.

1238

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

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

NIG: 19130 44 4 2012 0200103

N28150

Ejecución de Títulos Judiciales 43/2014

Procedimiento origen: Procedimiento ordinario
1267/2012

Sobre ordinario

*Ejecutante: D./D.ª José Antonio Martínez Rubio,
Rosario Serrano López*

Ejecutado: D./D.ª Hidroneumática HALMA, S.L.

EDICTO

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

HAGO SABER: Que en el procedimiento Ejecución de Títulos Judiciales 43/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. José Antonio Martínez Rubio y D.ª Rosario Serrano López contra la empresa Hidroneumática HALMA, S.L., se ha dictado en el día de hoy auto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“PARTE DISPOSITIVA

Dispongo: Despachar orden general de ejecución de la sentencia n.º 343/13 dictada en fecha 10/10/13 y aclarada por auto de fecha 12/11/13, en los autos seguidos en este Juzgado PO n.º 1267/12, a favor de la parte ejecutante, D. José Antonio Martínez Rubio y D.ª Rosario Serrano López, frente a Hidroneumática HALMA, S.L., parte ejecutada, por importe de 89.002,65 euros en concepto de principal, (esta cantidad se desglosa: a D. José Antonio Martínez Rubio corresponden 43.409,04 euros más 4.340,90 euros de interés de demora y a D.ª Rosario Serrano López corresponden 37.502,47 euros más 3.750,24 euros de interés de demora), más otros 17.800,53 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de esta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

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

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguri-

dad Social deberá consignar la cantidad de 25 euros en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de lo Social n.º 2 abierta en Banco Santander SA, cuenta n.º 2178 0000 64 0043 14, debiendo indicar en el campo concepto, «recurso» seguido del código «30 social-reposición». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio, el «código 30 social-reposición». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Así lo acuerda y firma S.S.ª. Doy fe.”

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

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

En Guadalajara a once de marzo de dos mil catorce.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

1239

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara

*NIG: 19130 44 4 2012 0222088
N28150*

*Ejecución de Títulos Judiciales 36/2014-P
Procedimiento origen: Procedimiento ordinario
634/2012*

Sobre ordinario

Ejecutante: José Luis Sánchez González

Ejecutado: SERVI SPEED, S.L.

EDICTO

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

Que en el procedimiento Ejecución de Títulos Judiciales 36/2014-P de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. José Luis Sánchez González

contra la empresa SERVI SPEED, S.L., se han dictado las siguientes resoluciones, cuyas partes dispositivas se adjuntan:

“AUTO

Magistrado/a-Juez Sr./Sra. D./D.ª José Rafael García de la Calle.

En Guadalajara a catorce de marzo de dos mil catorce.

PARTE DISPOSITIVA

Dispongo: Despachar orden general de ejecución de la sentencia n.º 127/2013 dictada en los autos 634/2012, aclarada por auto de fecha 29/04/2013 a favor de la parte ejecutante, José Luis Sánchez González, frente a SERVI SPEED, S.L., parte ejecutada, por importe de 8.585,52 euros en concepto de principal (esta cantidad se desglosa en 7.805,02 euros más 780,50 euros de interés moratorio) más otros 1.717,10 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de esta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

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

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social deberá consignar la cantidad de 25 euros en concepto de depósito para recurrir en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de lo Social n.º 2, abierta en Banco Santander, S.A., cuenta n.º 2178 0000 64 0036 14 debiendo indicar en el campo concepto, «recurso» seguido del código «30 social-reposición». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio, el «código 30 social-reposición». Si efectuare diversos pagos en

la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Así lo acuerda y firma S.S.^a. Doy fe”

Y

“DECRETO

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

En Guadalajara a catorce de marzo de dos mil catorce.

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo en cumplimiento del requisito que se contiene en el artículo 276.3 y previo a la estimación en la presente ejecutoria de la pervivencia de la declaración de insolvencia de la parte ejecutada SERVI SPEED, S.L., dar audiencia previa a la parte actora José Luis Sánchez González y al Fondo de Garantía Salarial por término de quince días, para que puedan señalar la existencia de nuevos bienes, y de su resultado se acordará lo procedente.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que, en aplicación del mandato contenido en el artícu-

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

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición ante el/la Secretario/a Judicial que dicta esta resolución interponer en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición tenga efectos suspensivos respecto a la resolución recurrida”.

Y para que sirva de notificación en legal forma a SERVI SPEED, 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 catorce de marzo de dos mil catorce.— El/La Secretario/a Judicial, rubricado.