

BOLETÍN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excm. Diputación Provincial, Pza. Moreno N.º 10. Teléfonos: 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

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

EDICTO DE NOTIFICACIÓN

La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Guadalajara hace saber que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, le comunicamos que, en la solicitud de asistencia sanitaria por límite de ingresos presentada por Josefa Molina Palomino en fecha 19 de marzo de 2013, no acompañó ni mostró todos los datos o documentos esenciales para su tramitación.

Por ello, le solicitamos que en el plazo de 10 días, contados a partir del siguiente a esta notificación presente los documentos que se indican al pie de este escrito, personalmente o por correo.

Le informamos de que si transcurre dicho plazo sin haber subsanado las faltas o presentado los documentos indicados, se le tendrá por desistido de

1858

su petición y se procederá al archivo de su solicitud, de acuerdo con lo establecido en los artículos 42, 70 y 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

DOCUMENTOS SOLICITADOS:

- Documento que acredite la condición de excónyuge o de separado judicialmente y de su derecho a percibir pensión compensatoria.
- Justificación del importe de la pensión compensatoria mediante los resguardos bancarios de los tres meses anteriores o cualquier otro medio de prueba admitido en derecho.

Intentada la notificación al interesado en el último domicilio conocido (c/ Las Huertas, n.º 12, 1.º A, de Cabanillas del Campo), y habiendo sido devuelta por el Servicio de Correos con la anotación "caducado", se procede a practicar la notificación por medio del presente edicto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Cabanillas del Campo y en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 59.º, 4, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del día 27).

La Directora Provincial, p.d. de firma (acuerdo de 15/03/07, BOP del 18/04/07): La Directora del CAISS, Antonia Pérez Fuentes.

1851

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN GUADALAJARA

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285 de 27 de noviembre de 1992), se hacen públicas las notificaciones de las distintas fases en que se encuentran los procedimientos sancionadores incoados a los interesados que a continuación se rela-

cionan, ya que, habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Contra las resoluciones que no agotan la vía administrativa podrá interponerse recurso ordinario ante el Sr. Ministro de Interior en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la publicación del presente edicto. Se advierte que una vez transcurrido dicho plazo sin que la sanción haya sido abonada, y una vez sea firme la resolución en vía administrativa, se continuará la tramitación que corresponda para proceder a su exacción por vía ejecutiva.

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

N.º EXPTE.	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	LEGISLACIÓN
1375/2012	78682387P	OSCAR NOGUERO LOPEZ	LO 1/1992 - 23.n)
1457/2012	08979674Z	MILAGROS CALLEJA MORA	LO 1/1992 - 26.h)

Guadalajara, 12 de abril de 2013.– El Delegado del Gobierno, P.D. el Subdelegado del Gobierno (Resolución de 18/04/06 DOCM 18/04/06), Juan Pablo Sánchez Sánchez-Seco.

dos meses, para recurso contencioso-administrativo, contados a partir del siguiente día de su publicación, para que puedan ejercer su derecho a recurrir la/s resolución/es citadas.

Guadalajara, 8 de abril de 2013.– El Subdelegado del Gobierno, Juan Pablo Sánchez Sánchez-Seco.

1850

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN GUADALAJARA

OFICINA DE EXTRANJEROS

En esta Subdelegación del Gobierno se ha resuelto el expediente sancionador con multa de 501,00 euros, por infracción al apartado d) del art. 53.2 de la LO 4/2000, de 11 de enero, a las personas que a continuación se detallan:

- 310003528 SANDRA ALEX COLLINS NIE: X3301405P

Intentada la notificación del/de las resolución/es por medio de todos los procedimientos previstos en el art. 59 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de/de los expediente/s citado/s, que no han posibilitado su práctica, al ignorarse su domicilio, por cuyo motivo y desconociéndose su actual paradero, de conformidad con el apartado 4 del art. 59 de la citada Ley, se hace público en este periódico oficial, a los efectos de notificación prevenidos en este precepto, concediéndole un plazo de un mes, para interponer recurso de reposición y

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN GUADALAJARA

1852

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285 de 27 de noviembre de 1992), se hacen públicas las notificaciones de las distintas fases en que se encuentran los procedimientos sancionadores incoados a los interesados que a continuación se relacionan, ya que, habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Contra las propuestas de resolución podrá presentar alegaciones y cuantas pruebas considere pertinentes para su defensa en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del presente edicto.

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

N.º EXPTE.	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	LEGISLACIÓN
1468/2012	03135767Q	ALAN ENRIQUE HERCHHOREN ALCOLEA	LO 1/1992 - 26.h)

Guadalajara, 12 de abril de 2013.– El Subdelegado del Gobierno, Juan Pablo Sánchez Sánchez-Seco.

1848

JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO EN GUADALAJARA

Ministerio del Interior

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones dictadas por el Jefe Provincial de Tráfico de la Provincia que, una vez tramitados los correspondientes expedientes, decla-

ran la pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas para conducir de que son titulares las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones podrá interponerse recurso de alzada dentro del plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial o Diario Oficial correspondiente, ante el Director General de Tráfico.

Estas resoluciones son inmediatamente ejecutivas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 94 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por lo que las personas relacionadas no podrán conducir desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial o Diario Oficial correspondiente.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura Provincial de Tráfico.

Guadalajara, 11 abril 2013.– El/La Jefe/a Provincial de Tráfico, María Martín Soriano.

Expediente	Conductor	DNI/NIF	Localidad	Fecha
1939419177	CRISTIAN PAVEL TRINC	X4647855S	AZUQUECA DE HENARES	15/02/2013
1923936877	JUAN JOSE GARCIA GARGOLES	03089431	CABANILLAS DEL CAMPO	19/03/2013
1922801555	IONUT DAMIAN BEBESEL	X9736169Q	GUADALAJARA	19/02/2013
1927020744	EMILIO CRUZ AGUILAR	08999217	VILLANUEVA DE TORRE	20/03/2013

1849

JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO EN GUADALAJARA

Ministerio del Interior

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes para declarar la pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas para conducir de que son titulares

las personas que a continuación se relacionan, y que son instruidos por la Jefatura Provincial de Tráfico, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura Provincial de Tráfico, ante la cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente edicto en el BO.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar pruebas, se dictarán las oportunas resoluciones.

Guadalajara, 11 abril 2013.– El/La Jefe/a Provincial de Tráfico, María Martín Soriano.

Expediente	Conductor	DNI/NIF	Localidad	Fecha
1928475388	IVAN MENASALVAS GALLEGO CASILDA	03138545	GUADALAJARA	10/01/2013

1831

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Convenio o Acuerdo: Plan de jubilación parcial empresa Plásticos Vanguardia, S.A.

Expediente: 19/12/0025/2013

Fecha: 12/04/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Código: 19100032122013

VISTO el texto del Acuerdo Colectivo que recoge el Plan de Jubilación Parcial de la empresa Plásticos Vanguardia, S.A. que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de funcionamiento a través de medios electrónicos de la Consejería de Empleo y Economía, el 25 de marzo de 2013, 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 29-3-95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12-06-10), 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 n.º 153, de 06-08-12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

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

ACTA DE REUNIÓN PARA LA APROBACIÓN Y FIRMA DEL ACUERDO COLECTIVO QUE RECOGE EL PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL DE LA SOCIEDAD PLÁSTICOS VANGUARDIA, S.A,

ASISTENTES:

Por la representación social: D. José Luis Delgado Gómez (Presidente Comité empresa), D. Tomás García Caro (Secretario C.E.), Dña. Pilar Pichel Charro, D. Agustín Zorita Herreros, D. Felipe Suárez Méndez, D. Guillermo Echegaray García, D. Emilio Marqueta Gómez.

Por la representación de la empresa: D. José María Roncal Berruezo, D. Telesforo Garrido Halcón, D. Javier Herrera Cobo.

En la ciudad de Azuqueca de Henares, a día 1 de marzo de 2013, se reúnen las personas arriba relacionadas y, recociéndose ambas partes la capacidad legal y representación necesaria para este acto, libre y voluntariamente, ratifican y formalizan el presente acuerdo colectivo que recoge el plan de jubilación parcial de Plásticos Vanguardia, S.A., conforme a las manifestaciones y clausulado que se exponen a continuación:

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Finalizado la vigencia del IX Convenio Colectivo de Plásticos Vanguardia, S.A., con fecha 31/12/2012, y con la intención de prorrogar los compromisos que en materia de jubilación se alcanzaron, sin que en medida alguna se condicione la negociación de un nuevo Convenio Colectivo que se iniciará en breve, ambas partes deciden suscribir un acuerdo colectivo, que establezca un plan de jubilación parcial que recogerá los derechos y obligaciones para ambas partes con relación a esta materia.

SEGUNDO.- El presente acuerdo se adopta, al amparo de lo establecido a fecha de hoy, en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante LGSS), artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Estatuto de Trabajadores (en adelante ET), así como en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Con dichas consideraciones y presupuestos, el presente acuerdo colectivo parte del contenido regulador que seguidamente se concreta:

PACTOS

Primero.- Vigencia del acuerdo.

El presente acuerdo iniciará sus efectos el día de su firma, viernes 1 de marzo de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2014.

Segundo.- Requisitos de acceso.

Podrán solicitar el acceso a la jubilación parcial, aquellos trabajadores de Plásticos Vanguardia, S.A., que en la vigencia del Plan (del 01/03/2013 al 31/12/2014) cumplan los siguientes requisitos:

EDAD. Tener cumplida la edad de 61 años, o de 60 en el caso de que haya sido mutua lista con anterioridad al 01/01/1967.

REQUISITOS LEGALES: Todos los demás que se recogen en el art. 166 de la LGSS y demás normativa concordante.

Se adjunta, como ANEXO I, listado nominativo con aquellos trabajadores que en la vigencia del pre-

sente Plan de jubilación parcial, reúnen los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial, y que representan el 1,11% de trabajadores de la plantilla actual.

Tercero.- Solicitud de acceso a la jubilación parcial.

La solicitud será voluntaria por el trabajador que reúna los requisitos detallados en el anterior pacto, y deberá de dirigirse al Dpto. de RRHH, con un preaviso de 2 meses anteriores a la fecha de acceso a la jubilación parcial. Una vez realizado el preaviso, la empresa verificará el cumplimiento de los requisitos. Antes de que la jubilación parcial se haga efectiva se determinará el calendario de cumplimiento del 15 % de su jornada efectiva. Por consiguiente, la jubilación parcial será equivalente al 85% de la jornada ordinaria. Por último, el Dpto. de RRHH confeccionará cuantos documentos sean precisos para hacer efectiva la jubilación parcial y por ello podrá requerirle al trabajador cuantos documentos les fuera necesario para tal fin.

Cuarto.- Contrato de trabajo del trabajador relevado.

El contrato de tiempo parcial será de duración determinada y se extinguirá, como máximo, en el momento en que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación.

Quinto.- Contrato de trabajo del trabajador relevista.

Como indica el artículo 166.2 c) de la LGSS, y siendo requisito necesario detallado en el Pacto Tercero el que la jubilación parcial sea equivalente al 85 % de la jornada ordinaria, el trabajador relevista será contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Sexto.- Modificaciones legislativas.

La empresa solo estará obligada, en la vigencia del presente Plan, a acceder a las solicitudes realizadas por trabajadores, siempre y cuando los requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de la jubilación parcial sean los que están establecidos y se aplican en el día de la firma del presente acuerdo colectivo (01/03/2013); en caso contrario, la Empresa se reserva el derecho de no atender las solicitudes presentadas.

Disposición final primera.- Comisión de seguimiento.

Será competente para tratar los temas de interpretación y aplicación del presente plan de jubilación parcial la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de Plásticos Españoles, S.A.

El presente acuerdo colectivo se suscribe de mutuo acuerdo, por triplicado, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO I

Listado de trabajadores que reúnen los requisitos exigidos en la legislación actual (01.03.2013) para acceder a la jubilación parcial.

Nombre y apellidos.

Fecha de Nacimiento.

ANTONIO JESUS LARA RUIZ

20/12/1953

En la ciudad de Azuqueca de Henares a 1 de marzo de 2013.

1832

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Convenio o Acuerdo: Convenio colectivo de la empresa "Residencia de Mayores Virgen de la Salud (Centro Geriátrico Manantial S.A.)"

Expediente: 19/01/0006/2013

Fecha: 12/04/2013

Asunto: Resolución de inscripción, depósito y publicación

Código: 19100082012013

VISTO el texto del convenio colectivo de la empresa "Residencia de Mayores Virgen de la Salud (Centro Geriátrico Manantial S.A.)", que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de funcionamiento a través de medios electrónicos de la Consejería de Empleo y Economía, el 18 de enero de 2013, 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 29-3-95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12-06-10), 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 n.º 153, de 06-08-12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, así como proceder a su depósito.

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

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

I CONVENIO COLECTIVO DE LA RESIDENCIA DE MAYORES VIRGEN DE LA SALUD (CENTRO GERIÁTRICO MANANTIAL SA)

CAPÍTULO I

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo de la Residencia de Mayores Virgen de la Salud (Centro Geriátrico Manantial SA).

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

Este convenio será de aplicación en la Residencia de Mayores Virgen de la Salud (Centro Geriátrico Manantial SA) de Guadalajara.

Artículo 3. **Ámbito personal.**

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la mencionada empresa.

Artículo 4. **Vigencia y duración.**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5. **Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses, antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior.

Artículo 6. **Comisión negociadora.**

La comisión negociadora quedará constituida por la empresa y el Comité de Empresa.

En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días, a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio. El plazo máximo para la negociación será de diez meses de duración, a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Artículo 7. **Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegocia-

ción del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 8. Garantía *ad personam* condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que, a la entrada en vigor del presente convenio, percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante, dividida por doce, será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 9. Comisión paritaria.

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 15 sobre empleo.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, así como la de emitir informe sobre la apertura de nuevos ámbitos negociables, conforme a lo establecido en el anterior artículo 7.

2. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución, por el motivo que fuese, se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

3. La comisión paritaria estará integrada por diez personas, cinco por la representación empresarial y otros cinco por la representación sindical, firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

4. Con carácter general, la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, tanto en la comisión paritaria como en la permanente de esta, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

CAPÍTULO III

Artículo 11. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene

que integrar la persona contratada, de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A: Gerente/a, administrador/a y titulado/a superior.

Grupo B: Titulado/a medio y gobernante/a.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones consta en el anexo II.

Artículo 12. Empleo.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que tendrán un mínimo del 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos, a fecha 1 de enero de 2013 y durante toda la vigencia de este convenio.

Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, se tomará como referencia

el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Contrato indefinido: Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba, y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un período de 30 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal fijo. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Contrato eventual que se concierte para atender las circunstancias del mercado: Acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida, podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Contrato en prácticas: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato para la formación y el aprendizaje: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses, hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5% de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante las modalidades de prácticas y para la formación y el aprendizaje, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contrato de obra o servicio determinado: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b) Las personas sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operarán siempre los artículos 65 ó 66 de este convenio o el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a tiempo parcial: El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 20 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que, por sus características, requieran jornadas inferiores, en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

El personal vinculado a su empresa por contrato de trabajo a tiempo parcial no indefinido no podrá realizar horas complementarias.

Cuando por las circunstancias propias del servicio se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas com-

plementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial.

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la

empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

Contrato de relevo: Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

Medidas contra la discriminación por edad: Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

Artículo 13. Plantillas.

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las ratios de personal establecidas en la normativa autonómica.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Veinte días laborables.

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

Artículo 15. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzcan, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 16. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 17. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 11.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las re-

tribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 18. Cambio de turno.

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor puntuación, en base al baremo redactado en el anexo IV, así como los trabajadores y trabajadoras que, por circunstancias personales, deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación unitaria o sindical del personal en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio colectivo, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

CAPÍTULO IV

Formación profesional.

Artículo 19. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 20. Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.

- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacía una dirección participativa por objetivos.

- Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 21. Desarrollo de la formación.

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 25 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa, y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación unitaria o sindical del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.

7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasio-

nes y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

CAPÍTULO V

Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 22. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a. Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo, a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b. Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá, al menos, trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Artículo 23. Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco, para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El comité central de seguridad y salud laboral concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 24. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 25. Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la parte empresarial, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas usuarias y personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en

número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 26. Gestión y protección medio ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política, en este sentido, que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar, al menos, dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 28. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 29. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

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

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

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

CAPÍTULO VI

Jornada.

Artículo 30. Jornada y horario de trabajo.

1. Normas comunes: Se establece una jornada máxima anual de:

En el turno diurno: En 2013 será de 1.771 horas de trabajo efectivo, y 1.764 en 2014.

En el turno de noches fijas: En 2013 será de 1.762 horas de trabajo efectivo, y 1.752 en 2014.

La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%.

Ambas jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa, o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a

tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

F.1 Jornadas completas: Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

Artículo 31. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana completo (sábado y domingo), al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Artículo 32. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no

pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para aquel personal de turno fijo de noche.

Artículo 33. Jubilación.

1. Obligatoria: De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir la edad reglamentaria en cada momento, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos co-

rrespondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

La empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada trabajador o trabajadora que se jubile bajo esta modalidad.

2. Jubilación parcial: El personal, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

Estructura retributiva.

Artículo 34. Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía de 19,03 € en 2013 y 20,03 € en 2014, por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada. En el supuesto caso que el 2014 el convenio marco estatal contemple cantidades superiores a las establecidas en este acuerdo, la empresa se compromete a abonar la diferencia que hubiera en el último trimestre del 2014.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.

D) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución de 19 € en 2013 y 20 € en 2014. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

En el supuesto caso que el 2014 el convenio marco estatal contemple cantidades superiores a las establecidas en este acuerdo, la empresa se compromete a abonar la diferencia que hubiera en el último trimestre del 2014.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno, se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

E) Plus de disponibilidad: Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según anexo I.

F) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución de 175% del valor de la hora ordinaria, según la siguiente fórmula:

Sueldo base y antigüedad anual/jornada anual *1,75.

G) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

H) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

- A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

- La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

- Abonando a 0,18 € por km si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 35. Incremento retribuciones.

Durante la vigencia del presente convenio, las retribuciones serán las contempladas en el Convenio Estatal o Regional de aplicación incrementadas en un 1% en 2013 y en un 2% en 2014. En 2013 el incremento del 1% se realizará sobre el salario base de las tablas que figuran en el anexo I.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 37.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 37. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que cada comunidad autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

Artículo 38. Plus de disponibilidad.

La empresa voluntariamente podrá establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio de la persona usuaria que se le indique, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora quedará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso, las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán

superar el tope fijado en el artículo 43 del presente convenio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

Artículo 39. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional y enfermedad común.

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, durante los treinta primeros días de baja. En los casos de IT por enfermedad común la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social hasta el 75% del salario, a partir del cuarto día de baja.

En ambos casos tanto de accidente laboral y/o enfermedad profesional como por IT por enfermedad común, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, a partir del día de ingreso y/o intervención quirúrgica y hasta el final de la IT, así como por aquellas patologías que por su gravedad así lo considere la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 40. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 41. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 42. Cláusula de descuelgue.

La no aplicación del régimen salarial, así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio, se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en los artículos 12 y 70 del presente convenio.

En caso de acuerdo a nivel de empresa, este deberá notificarse a la comisión paritaria del mismo.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 43. Suspensión de contrato por maternidad.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién naci-

da precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

Artículo 44. Suspensión de contrato por paternidad.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres

y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o hija, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 45. Licencias retribuidas.

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

A. 15 días naturales en caso de matrimonio.

B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, que no se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

C. 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los

festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

D. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E. 1 día por traslado del domicilio habitual.

F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

G. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

I. Por el tiempo indispensable, para visita médica del propio trabajador o menor de edad o familiar dependiente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 46. Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en

ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 47. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Artículo 48. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

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

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 49. Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma, y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 50. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales.

Artículo 51. Derechos sindicales.

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 50 o más trabajadores y en las que no exista representación unitaria de los trabajadores las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

Los delegados y delegadas sindicales nombrados con anterioridad a la entrada en vigor del V convenio en empresas comprendidas en el tramo de 25 a 60 trabajadores continuarán con los mismos derechos y deberes que corresponden al delegado sindical hasta que se celebre un nuevo proceso electoral en su centro de trabajo.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado/a sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente convenio.

Asambleas: Podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla; podrán convocar reuniones con un mínimo de 48 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales, que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso, dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesas negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario.

Artículo 52. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física, en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la em-

presa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas, que será considerada falta muy grave.

11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.

17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 53. Tramitación y prescripción.

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

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

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

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 54. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones le-

gales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales, así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XI

Planes de igualdad.

Artículo 55. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la comisión paritaria del convenio el control de lo establecido en el párrafo anterior a fin de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 56. Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

La empresa también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

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, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en

el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables, teniendo en cuenta que la plantilla de la empresa es producto de una decantación natural en el tiempo que obedece a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral, ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley, de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna, sino que, por el contrario, procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Artículo 57. Conceptos de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, el plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas 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.

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.

Artículo 58. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello, a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello la empresa dará cuenta por escrito a la representación legal del personal, pudiendo esta emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año, especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente, deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 59. Objetivos del plan de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar, basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección

transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras, en su caso.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 60. Competencias de la empresa y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación del personal.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa afectada por las presentes disposiciones deberá negociar, con la representación del personal, el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa, se informará a la representación del perso-

nal con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última emitir informe, si así lo estima oportuno.

La empresa dispondrá de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 61. La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades.

Se acuerda constituir una comisión paritaria por la igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente convenio, con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre plan de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

- Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.

- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, a solicitud de las partes.

- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en la empresa y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última, desagregados por género.

- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Ministerio competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirán la memoria anual sobre igualdad de oportunidades de la empresa.

CAPÍTULO XII

Solución autónoma de conflictos (ASAC).

Artículo 62. Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

1. Con fecha 7 de febrero de 2012, las organizaciones sindicales, confederación sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) de otra, suscribieron el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Posteriormente, con fecha 23 de febrero de 2012, se publicó en el BOE el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

2. Las partes firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, y en base a lo dispuesto en el artículo 91.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al V ASAC, así como a cualquier acuerdo que lo sustituya.

CAPÍTULO XIII

Adscripción y subrogación.

Artículo 63. Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente convenio.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa, al menos, a la antigüedad y categoría, dentro de los 30 días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que venga prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentre en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que, con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 90 días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa

adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata o en el plazo de los 3 días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si esta fuera posterior, la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos y nombre.

DNI

Domicilio.

N.º de la Seguridad Social.

Tipo de contrato.

Antigüedad.

Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en convenio.

Otras condiciones y pactos.

Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paterna, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período infe-

rior a los 2 meses. Dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a 6 meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación, la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

Disposición transitoria primera.

En este convenio se introducen una serie de mejoras sobre el VI Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes, las cuales las dos partes firmantes acuerdan compensan los atrasos que contempla la Sentencia del Tribunal Supremo de junio de 2012 sobre Convenio del Aplicación en Castilla-La Mancha, no debiendo la empresa abonarlos salvo los siguiente casos.

Aquellos/as trabajadores/as que cesen en la empresa, por despidos tanto por causas objetivas o considerados improcedentes, por jubilación, incapacidad del trabajador/a, se les abonará las cantidades que le corresponderían por atrasos desde el 30 de junio de 2010 hasta julio de 2012 en aplicación de la Sentencia de 30 de junio de 2012 del Tribunal Supremo sobre el convenio de aplicación, de las que se restarán las cantidades correspondientes a las mejoras que contempla este convenio colectivo sobre el VI Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes y sucesivos, a fecha del cese posterior al 1 de enero de 2013 y hasta 31 diciembre de 2014.

Los/as trabajadores/as que en la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo no prestan sus servicios en la empresa, pueden reclamar las cantidades pendientes de abonar por cumplimiento de la mencionada sentencia, pues no se consideran compensadas por este convenio.

Disposición adicional primera.

La empresa se compromete a que, mientras que el número de residentes sea superior a 85, no realizar ningún tipo de despidos, mediante despidos individuales, salvo los disciplinarios, ni aplicar las causas contempladas en los art. 41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. Excepto para los apartados b y c del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, que se podrá aplicar por causas organizativas y con acuerdo de la Comisión Paritaria.

Si el número de residentes fuese inferior, las dos partes se comprometen a negociar las medidas que garanticen la viabilidad de la empresa.

ANEXO I

RETRIBUCIONES 2013

Grupo	Cat. profesional	S. Base	H. noct.	Disponib.	Fest. espec.
A	Administrador	1.756,43	3,40	20,00	57,62
A	Gerente	1.756,43	3,40	20,00	57,62
A	Director	1.756,43	3,40	20,00	57,62

Grupo	Cat. profesional	S. Base	H. noct.	Disponib.	Fest. espec.
A	Médico	1.496,21	2,89	20,00	49,08
A	Titulado superior	1.496,21	2,89	20,00	49,08
A	Supervisor	1.309,17	2,53	20,00	42,95
A	ATS/DUE	1.309,17	2,53	20,00	42,95
A	Trabajador social	1.215,68	2,35	20,00	39,88
A	Fisioterapeuta	1.215,68	2,35	20,00	39,88
A	Terapeuta ocupacional	1.215,68	2,35	20,00	39,88
A	Titulado medio	1.189,84	2,30	20,00	39,03
B	Gobernante	1.005,25	1,94	20,00	32,98
B	TASOC	984,68	1,90	20,00	32,30
B	Oficial mantenimiento	984,68	1,90	20,00	32,30
B	Oficial administrativo	984,68	1,90	20,00	32,30
C	Conductor	968,86	1,87	20,00	31,78
C	Gerocultor	968,86	1,87	20,00	31,78
C	Cocinero	968,86	1,87	20,00	31,78
C	Jardinero	951,87	1,84	20,00	31,23
C	Auxiliar mantenimiento	951,87	1,84	20,00	31,23
C	Auxiliar administrativo	951,87	1,84	20,00	31,23
C	Portero-recepcionista	951,87	1,84	20,00	31,23
D	Limpiador/Planchador	878,22	1,70	20,00	28,81
D	Pinche cocina	878,22	1,70	20,00	28,81
D	Ayudante oficios varios	878,22	1,70	20,00	28,81
D	Personal no cualificado	878,22	1,70	20,00	28,81

ANEXO II

Funciones.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda, el personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 14 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

Grupo A.

Profesional médico-Profesional médico especialista (geriatra, rehabilitador, etc.):

Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria y el tratamiento a seguir, si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de las personas usuarias.

Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarles a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, el trabajador/a social, el psicólogo/a, y demás profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias.

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

Otros/as titulados/as superiores:

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

Grupo B.

ATS/DUE:

Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que estos necesiten de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.

Atender a la persona usuaria encamada por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.

Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibidas por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Trabajador/a social:

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todas las personas usuarias.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias al centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias, principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico, en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten las personas usuarias.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a las personas usuarias enfermas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.

Asesorar a los y las profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

En general, en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Gobernante/a:

Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.

Supervisar la actividad de las personas trabajadoras a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de estos.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.

En coordinación con el personal de enfermería, y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que las personas usuarias tengan en las habitaciones.

En los centros cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.

Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

Terapeuta ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias a las instituciones.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Grupo C**Técnico/a en actividades socioculturales (TASOC):**

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de las personas usuarias mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a las personas usuarias en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a las personas usuarias ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de animadores/as socioculturales.

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural

Coordinación del voluntariado y alumnado en prácticas de animación sociocultural.

Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Oficial de mantenimiento:

Es responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a estos.

Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc., que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los/as oficiales de los servicios técnicos y, como encargado/a de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de las respectivas jefaturas de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

Oficial administrativo:

Es el personal que actúa a las órdenes de los directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría cajeros/as de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Conductor/a:

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.

Gerocultor/a:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

Entre otras, sus funciones son:

- Higiene personal de las personas usuarias.
- Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.
- Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por sí mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
- Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que, de acuerdo con su preparación técnica, le sean encomendados.
- Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.
- Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- Acompañar a las personas usuarias en las salidas que estos deban realizar, ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.
- Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de las personas usuarias y su inserción en la vida social.
- Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de estas en la vida del centro.
- En todas las relaciones o actividades con las personas usuarias, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de profesionales.
- En ausencia de ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.
- En general, todas aquellas actividades que, no habiéndose especificado antes, le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Cocinero/a:

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

Auxiliar de mantenimiento:

Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc. Asimismo, realizará las siguientes funciones:

- Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

- Comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de estos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

- Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etc.

- Montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

- Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

- Rellenar los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Auxiliar administrativo:

Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Recepcionista:

Es la persona cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso, no pueda realizar este personal solo.

Cumplimenta los partes de entrada y salida de las personas usuarias, cuando estos se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de las personas usuarias, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro.

Ayuda a aquellas personas usuarias que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de las personas usuarias y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

Tiene a su cargo el traslado de las personas usuarias, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses, etc.

Limpiador/a-planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante o de la dirección.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario, etc.), procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.

- Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

Pinche de cocina:

Bajo las órdenes del cocinero/a realizará la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así

como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

Ayudante de coordinación del servicio de ayuda a domicilio:

Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
- Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
- Recogida de datos para facturación y productividad.
- Otras funciones de similares características.

Grupo D

Ayudante de oficios varios:

Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

Personal no cualificado:

Se encargará de la realización de las tareas elementales propias de su nivel, que no requiera una especial cualificación.

ANEXO IV

Baremo

- Por cada año en la empresa: 1,2 puntos.

- Por cada año transcurrido como correpuestos y correturnos: 1,2 puntos.

- Por cada año transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos.

- Por cada año transcurrido como correturnos: 1 punto.

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

- a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto.
- b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos.
- c) FP de grado medio: 5 puntos.
- d) FP de grado medio y un año de antigüedad: 6 puntos.

1955

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

ANUNCIO

Sometida a información pública la aprobación inicial del expediente de modificación de crédito n.º 1/2013 al Presupuesto del Ayuntamiento de Guadalajara del ejercicio 2013, y no habiéndose producido reclamación alguna contra el mismo, ha quedado definitivamente aprobado, siendo su resumen por capítulos a efectos de lo dispuesto en el artículo 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el siguiente:

ESTADO DE GASTOS

1. AUMENTOS

1.1.	CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS		
	CAP VI	Inversiones Reales	350.290,70
	TOTAL CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS		350.290,70
	TOTAL AUMENTOS		350.290,70

2. MINORACIONES

	CAP VI	Inversiones reales	350.290,69
	CAP VII	Transferencias de capital	0,01
	TOTAL MINORACIONES		350.290,70

Contra la aprobación definitiva de la modificación de crédito n.º 1/2013 al Presupuesto de 2013 podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses, a contar desde

el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 171 del citado Texto Refundido.

Guadalajara, 22 de abril de 2013.— El Alcalde, Antonio Román Jasanada.

1838

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Riofrío del Llano**

ANUNCIO

CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO
ECONÓMICO DE 2012

En la Intervención de esta Corporación, y a los efectos del artículo 193 de la ley 39/1988, de 28 de diciembre Reguladora de las Haciendas Locales, se halla de manifiesto la Cuenta general del Presupuesto para su examen y formulación, por escrito, de los reparos, reclamaciones u observaciones que procedan. La citada Cuenta está integrada por la del Ayuntamiento.

Para la impugnación de las Cuentas se observará:

- a) *Plazo de exposición*: 15 días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) *Plazo de admisión*: Los reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.
- c) *Oficina de presentación*: Corporación.
- d) *Órgano ante el que se reclama*: Pleno de la Corporación.

En Riofrío del Llano a 9 de abril de 2013.— La Alcaldesa, Esperanza Mochales Marina.

1837

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de El Ordial**CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO
ECONÓMICO DE 2012

En la Intervención de esta Corporación, y a los efectos del artículo 212 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 halla de manifiesto la Cuenta General del Presupuesto para su examen y formulación, por escrito, de los reparos, reclamaciones u observaciones que procedan. La citada Cuenta está integrada por:

- La del Ayuntamiento.

Para la impugnación de las Cuentas se observará:

- a) *Plazo de exposición*: 15 días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) *Plazo de admisión*: Los reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.

c) *Oficina de presentación*: Secretaria del Ayuntamiento.

d) *Órgano ante el que se reclama*: Ayuntamiento Pleno.

En El Ordial a 26 de marzo de 2013.— El Alcalde, Bernardino Domingo Escribano.

1836

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de El Ordial**

EDICTO

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno el Presupuesto general para el ejercicio de 2013, en sesión celebrada el día 25 de marzo de 2013, 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 El Ordial a 26 de marzo de 2013.— El Alcalde, Bernardino Domingo Escribano.

1860

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Yebes**EDICTO-NOTIFICACIÓN DE BAJA PADRONAL
POR INSCRIPCIÓN INDEBIDA
TRÁMITE DE AUDIENCIA

No habiendo sido posible notificar al interesado en su domicilio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se pone en conocimiento de las personas que más abajo se relacionan que, en relación con el expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes por inscripción indebida y, de acuerdo con lo previsto en el artículo 72.1 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, y el art. 84 de la referida Ley 30/1992, por la presente se les otorga el trámite de audiencia, por un plazo de diez días, para que examinen el expediente si lo desean y aleguen lo

que estimen oportuno, aportando cuantos documentos o justificantes estimen pertinentes.

En el caso de no presentar reclamaciones, se elevará el expediente a informe del Consejo de Empadronamiento con carácter previo a la adopción de la Resolución que en derecho proceda.

MAYORES DE EDAD

Nombre y apellidos: José Ignacio Gil Salvador, con DNI n.º: 01377257-V.

Nombre y apellidos: Irene López Ruiz, con DNI n.º: 01379646-Z.

En Yebes a 11 de abril de 2013.— El Alcalde, José Joaquín Ormazábal Fernández.

1839

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Alovera

ASUNTO: VEHÍCULO PRESUNTAMENTE ABANDONADO

No habiendo sido posible la notificación personal del aviso de vehículo abandonado, por causas no imputables a este Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27/11/92), se hace público conforme al mencionado artículo el contenido de dicho acto de trámite:

DATOS DEL VEHÍCULO: MATRÍCULA: NO TIENE. N.º bastidor: LJ7XCB86A060208 MARCA: PEDA Spirit 50 azul	
LUGAR DEL ABANDONO:	Dependencias de Policía Local de Alovera
TITULAR: DESCONOCIDO	DNI/NIE/CIF: DESCONOCIDO
DOMICILIO: DESCONOCIDO	
LOCALIDAD: DESCONOCIDA	PROVINCIA:
OBSERVACIONES: Transcurrido más de un año desde que se inmoviliza la motocicleta (Acta 16/2012) debido al Atestado n.º 12/2012 instruido por Policía Local de Alovera por un supuesto delito contra la seguridad vial al conducir un vehículo a motor sin haber obtenido nunca permiso o licencia de conducción.	

En la Jefatura de Policía Local de Alovera existe constancia del estado de abandono en que se encuentra el vehículo de su titularidad arriba reflejado en el lugar que igualmente se indica, así de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86.1 del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, Texto Articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, modificado por la Ley 18/2009, de 28 de noviembre, se le requiere para que en el plazo de un mes proceda a la retirada del vehículo, con la advertencia de que en el caso de no cumplir lo indicado, se procederá a la retirada del vehículo y a su traslado a un Centro Autorizado de Tratamiento para su posterior destrucción y descontaminación sin derecho a indemnización.

De igual forma le significo que los hechos descritos pueden constituir infracción grave prevista en el artículo 46.3.c de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, infracción sancionada con multa de 901 euros hasta 45.000 euros, de conformidad con el artículo 47.1.b1 de la Ley antes citada, y en todo caso, tales hechos constituirían infracción leve según el artículo 52 de la ordenanza municipal de buen gobierno y convivencia ciudadana, infracción sancionada con multa de hasta 750 euros. (Aprobada por el Pleno del Ayuntamiento del 30 de noviembre de 2005, y publicado en el BOP, n.º 24 de 24 de febrero de 2006. Modificaciones en BOP n.º 70, de 12 de junio de 2006 y BOP, n.º 71, de 14 de junio de 2006.

La presente notificación es un acto administrativo de trámite, no decisorio, por lo que contra la misma no cabe recurso alguno, sin perjuicio de impugnar en su día la decisión que ponga fin al correspondiente expediente administrativo, si es contraria a sus derechos.

Alovera a 9 de abril de 2013.— La Alcaldesa, M.^a Purificación Tortuero Pliego.

1840

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Alovera

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285 de 27 de noviembre de 1992), se hacen públicas las notificaciones de las distintas fases en que se encuentran los procedimientos sancionadores incoados a los interesados que a continuación se relacionan, ya que, habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Contra las notificaciones de inicio de procedimiento, podrá presentar alegaciones y cuantas pruebas considere pertinentes para su defensa en el plazo de 15 días hábiles, así como realizar el pago voluntario con reducción de la sanción de multa.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura de la Policía Local de Alovera, pudiendo ser consultados en el plazo anteriormente citado.

N.º EXPTE.	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	LEGISLACIÓN	FASE PROCEDIMIENTO
ES 02/13	47215016M	Jonathan Casas Cantos	Art. 33 OOMM Tenencia y Protección de animales.	Notificación inicio expediente.

Alovera, 9 de abril de 2013.– La Alcaldesa, María Purificación Tortuero Pliego.

haciéndose constar que, de no presentarse ninguna, se considerarán definitivamente aprobados.

Maranchón, 15 de abril de 2013.– El Alcalde, José Luis Sastre Gozalo.

1842

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Driebes

ANUNCIO

Por Acuerdo del Pleno Municipal de fecha 21 de marzo de 2013, se aprobó incoar el procedimiento para la alteración de la calificación jurídica (desafectación) del camino público denominado "La Mata", sito en polígono 15, Parcelas afectadas la 648 y 718 de esta localidad, convirtiéndose el bien inmueble de dominio público en un bien inmueble de carácter patrimonial.

El expediente queda sometido a información pública por plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios; a lo largo de este plazo, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen oportunas.

En Driebes a 11 de abril de 2013.– El Alcalde, Pedro Rincón Arce.

1859

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Maranchón

EDICTO

Aprobados inicialmente por el pleno de este ayuntamiento los expedientes de los presupuestos de la Corporación de los ejercicios de 2009, 2010 y 2011, junto con la plantillas de personal que incluyen todos los puestos de trabajo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, quedan expuestos al público durante un periodo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el BOP de Guadalajara, a efectos de examen por los interesados y presentación de reclamaciones que, en su caso, serán resueltas por el pleno en el plazo de un mes,

1854

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Baides

ANUNCIO

Don Antonio Antón Ambrona, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Baides (Guadalajara)

HAGO SABER: Que por Pleno de la Corporación Municipal, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de marzo de 2013, se aprobó inicialmente la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49b de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el acuerdo de aprobación inicial y la ordenanza reguladora se someten a información pública por plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, durante cuyo plazo los interesados podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas. Caso de no presentarse alegaciones, durante el plazo de exposición pública, el acuerdo de aprobación inicial será definitivo.

En Baides a 18 de marzo de 2013.– El Alcalde, Antonio Antón Ambrona.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

ÍNDICE DE ARTÍCULOS

Artículo 1. Fundamento y Naturaleza

Artículo 2. Hecho Imponible

Artículo 3. Sujeto Pasivo

Artículo 4. Responsables

Artículo 5. Exenciones y Bonificaciones

Artículo 6. Cuota Tributaria

Artículo 7. Tarifa

Artículo 8. Devengo

Artículo 9. Normas de Gestión

Artículo 10. Infracciones y Sanciones
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

MODELO DE ORDENANZA FISCAL
REGULADORA DE LA TASA POR EXPEDICIÓN
DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

Artículo 1. Fundamento y naturaleza.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 y 20 a 27 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, este Ayuntamiento establece la tasa por expedición de documentos administrativos, que se regirá por la presente ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo dispuesto en el artículo 57 del citado Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Artículo 2. Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de la tasa la actividad administrativa desarrollada con motivo de la tramitación, a instancia de parte, de toda clase de documentos que expida y de expedientes de que entienda la Administración o las Autoridades municipales.

A estos efectos, se entenderá tramitada a instancia de parte cualquier documentación administrativa que haya sido provocada por el particular o redunde en su beneficio aunque no haya mediado solicitud expresa del interesado.

Artículo 3. Sujeto pasivo.

Son sujetos pasivos de esta tasa, todas las personas físicas o jurídicas y las entidades que soliciten,

provoquen o en cuyo interés redunde la tramitación del documento o expediente de que se trate.

Artículo 4. Responsables.

Responderán de la deuda tributaria, junto a los deudores principales, otras personas o entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del apartado 2 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

Con relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido en los artículos 42 y 43, respectivamente, de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Artículo 5. Exenciones y bonificaciones.

No se admite beneficio tributario alguno, salvo a favor del Estado y los demás Entes Públicos territoriales o institucionales o como consecuencia de lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales (artículo 18 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos).

Artículo 6. Cuota tributaria.

La cuota tributaria se determinará por una cantidad fija señalada según la naturaleza de los documentos o expedientes a tramitar, de acuerdo con la tarifa fijada en el artículo siguiente.

La cuota de tarifa corresponde a la tramitación completa, en cada instancia, del documento o expediente de que se trate, desde su iniciación hasta su resolución final, incluida la certificación y notificación al interesado del acuerdo recaído.

Artículo 7. Tarifa.

La tasa a que se refiere esta ordenanza se regirá por las siguientes tarifas:

CONCEPTO	IMPORTE
CENSOS DE POBLACIÓN DE HABITANTES	
1. Certificaciones de empadronamiento y vecindad	3 €
2. Certificados de convivencia y residencia	3 €
CERTIFICACIONES Y COMPULSAS	
1. Certificación de identidad /equivalencia de fincas	10 €
2. Certificación de antigüedad de fincas	10 €
3. Otros certificados o acuerdos municipales	20 €
DOCUMENTOS EXPEDIDOS POR LAS OFICINAS MUNICIPALES	
1. Informes testificales	20 €
2. Informes urbanísticos	60 €
3. Datos descriptivos y gráficos de fincas urbanas	3 €
4. Datos descriptivos y gráficos de fincas rústicas	3 €
LICENCIA URBANÍSTICA	
1. Por obras, instalaciones y construcciones	60 €
2. Licencias de primera ocupación y actividad	100 €

Artículo 8. Devengo.

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir cuando se presente la solicitud que inicie la tramitación de los documentos y expedientes sujetos al Tributo.

Además, el devengo se produce cuando tengan lugar las circunstancias que provean la actuación municipal de oficio o cuando esta se inicie sin previa solicitud del interesado pero redunde en su beneficio.

Artículo 9. Normas de gestión.

La tasa se exigirá en régimen de autoliquidación. Las cuotas se satisfarán en las oficinas municipales o mediante ingreso en la cuenta bancaria titularidad del Ayuntamiento en el momento de presentación del escrito de solicitud de la tramitación del documento o expediente o al retirar la certificación o notificación de la resolución si la solicitud no existiera o no fuere expresa. Los documentos recibidos por los conductos de otros Registros Generales serán admitidos provisionalmente, pero no podrá dárseles curso sin el previo pago de los derechos, a cuyo fin se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días abone las cuotas correspondientes, con el apercibimiento de que transcurrido dicho plazo sin efectuarlo, se tendrán los escritos o documentos por no presentados y será archivada la solicitud. Las certificaciones o documentos que expida la Administración Municipal en virtud de oficio de Juzgados o Tribunales para toda clase de pleitos no se entregarán ni remitirán sin que previamente se haya satisfecho la correspondiente cuota tributaria.

Artículo 10. Infracciones y sanciones.

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, y las disposiciones que la desarrollen.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente ordenanza fiscal, aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el 6 de Marzo de 2013, entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, y será de aplicación a partir del día siguiente a su publicación, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

En Baides a 18 de marzo de 2013.– El Alcalde, Antonio Antón Ambrona.

1855

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Baides

ANUNCIO

D. ANTONIO ANTÓN AMBRONA, ALCALDE
PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE BAIDES
(GUADALAJARA)

HAGO SABER: Que por el Pleno de la Asamblea Municipal, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de marzo de 2013, se aprobó inicialmente la ordenanza reguladora de la prestación del Servicio Municipal de Aguas (ordenanza fiscal reguladora de tasas por abastecimiento de agua potable, incluidos los derechos de enganche, colocación y utilización de contadores). De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el acuerdo de aprobación inicial y la ordenanza reguladora se someten a información pública por plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante cuyo plazo los interesados podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas. Caso de no presentarse alegaciones durante el plazo de exposición pública el acuerdo de aprobación inicial será definitivo.

Baides a 19 de marzo de 2013.– El Alcalde, Antonio Antón Ambrona.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE TASAS POR ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE INCLUIDOS LOS DERECHOS DE ENGANCHE COLOCACIÓN Y UTILIZACIÓN DE CONTADORES

Artículo 1. Fundamento y naturaleza.

En uso de las facultades concedidas por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 del RD Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20.4. t del mismo cuerpo legal, este Ayuntamiento establece la "Tasa por abastecimiento de agua potable incluidos los derechos de enganche a la red y colocación y utilización de contadores", que se regirá por la presente ordenanza fiscal.

Artículo 2. Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de esta tasa la prestación del servicio de abastecimiento de agua potable a domicilio que conlleva la utilización de la red general de distribución de ese elemento en beneficio de los inmuebles situados en el término municipal, el enganche de líneas a la red general o la colocación y utilización de contadores.

El abastecimiento de agua potable de este municipio es un servicio municipal de conformidad con las prescripciones vigentes, explotándose por cuenta del Ayuntamiento de Baides.

Artículo 3. Sujeto pasivo.

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 38 de la Ley 58/2003, de 18 de diciembre, General Tributaria, quienes disfruten la prestación del servicio solicitándolo del Ayuntamiento mediante el correspondiente alta de abonado.

Tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente ocupante o usuario de las viviendas o locales, el propietario de los mismos, quien podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los beneficiarios del servicio.

Toda autorización para disfrutar del servicio de agua llevará aparejada la obligación ineludible de instalar contador, que deberá ser accesible desde el exterior de la vivienda o de la finca, según su caso, dando cumplimiento a toda la normativa de suministro de agua. La acometida se compondrá de llave de entrada de contador, que será precintada por el Ayuntamiento, contador, y llave de salida de contador.

Artículo 4. Contador.

El contador a instalar será de Gómez Contadores de agua, S.L. modelo Argos de 13/15/20 mm. pre-equipado con emisor de pulsos y suministro de un módulo de lectura vía-radio, suministrado a través de este Ayuntamiento, y obligatorio a partir del 1 de abril de 2013.

El propietario del contador de agua será el titular de la acometida, por lo que de él será la responsabilidad del correcto funcionamiento y buen cuidado del mismo.

La garantía de los contadores, será la ofrecida por el fabricante.

Toda acometida no adaptada según el artículo 3 de esta ordenanza, antes de la fecha señalada, le será suprimido el suministro de agua previo cumplimiento de los requisitos legales correspondientes.

Artículo 5.

A.-Responsables.

La obligación de contribuir nace desde que se inicia la prestación del servicio. Están obligados al pago todos los propietarios de las fincas a las que se preste el suministro.

1. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 42 y 43 de la Ley General Tributaria.

2. Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 40 de la Ley General Tributaria.

B.-Bases y tarifas.

Conexión o enganche en todo el término municipal a la red de agua: 350 €.

Servicio mínimo fijo (consumo y lectura) al trimestre, hasta 40 m³: 15 € al trimestre.

De 41 m³ en adelante : 0,60 € cada m³.

A estas cuotas se añadirá el I.V.A. correspondiente.

El enganche desde la red pública de agua hasta la finca será a cargo del usuario, realizando la instalación según las recomendaciones del Ayuntamiento.

Toda nueva alta de acometida de agua llevará asociada una alta de acometida de alcantarillado.

En edificios o fincas donde no exista servicio de alcantarillado pero si de suministro de agua, en caso de obras de reforma o de nueva construcción, se deberá obligatoriamente dotar a la instalación del servicio de alcantarillado.

Artículo 6.

A.-Base imponible y liquidable.

Constituye la base imponible de la presente tasa:

- El suministro o distribución de agua en relación con los metros cúbicos de agua consumida en el inmueble donde esté instalado el servicio.

- En las acometidas a la red general, el hecho de la conexión a la red general por cada vivienda habitual o local comercial.

- Y en la colocación y utilización de contadores la clase de contador individual.

B.- Administración y cobranza.

Las mediciones de consumo, junto con la facturación y cobro, se realizarán con periodicidad trimestral.

Cada trimestre será facturado a través del Servicio Provincial de Recaudación de la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara.

La prestación del servicio se considerará precario, por lo que el corte accidental en el suministro o disminución en la presión habitual, provocadas por heladas, averías, etc., no da derecho a reclamación ni indemnización alguna.

Cuando existan dos recibos impagados, el Ayuntamiento procederá al corte del suministro, previo cumplimiento de los requisitos legales correspondientes.

Todo nuevo interesado en utilizar el servicio a que se refiere esta ordenanza, deberá solicitarlo por escrito a este Ayuntamiento rellenando el formulario correspondiente, donde se le solicitará la tasa correspondiente por enganche de agua.

Artículo 7. Exenciones y bonificaciones.

No se reconocerá exención ni bonificación alguna en la exacción de esta tasa.

No existe ningún tipo de bonificación. Quedan exentos de abonar cuotas de suministro de agua los edificios de propiedad municipal o eclesiástica, siempre y cuando no sean arrendados. En caso de ser arrendados, las tasas por distribución de agua y el consumo ocasionado serán abonados por el arrendador.

Artículo 8. Infracciones y defraudación. Causas de suspensión.

El Ayuntamiento podrá suspender el servicio a los usuarios en los siguientes casos:

- Por el impago de dos recibos.

- Por negligencia del usuario en la reparación de averías en sus instalaciones, o por no permitir la revisión de instalaciones o lecturas de contador.

- Cuando el usuario disponga de un servicio de suministro sin contador, sin una autorización municipal que lo ampare.
- Cuando el usuario establezca o permita derivaciones de su instalación para otros locales, viviendas o fincas diferentes a las consignadas en la solicitud de alta.
- Cuando se haya producido la rotura o eliminación de los precintos instalados.

En caso de estar el contador averiado, el Ayuntamiento se lo notificará al titular de la acometida. En caso de no tomar medidas el titular, y no se pueda realizar nuevas lecturas, se le facturarán 100 € en el siguiente recibo, y así sucesivamente en nuevos recibos.

En el caso de transcurrir dos trimestres, y el interesado no haya realizado la reparación o sustitución del contador, podrá ser cortado el suministro de agua.

Artículo 9.

En el caso de que el Ayuntamiento proceda al corte del suministro, se le notificará al usuario el inicio de las actuaciones, bien por correo certificado con acuse de recibo, o bien por los medios que se encuentren al alcance que permitan tener constancia de la recepción por parte del usuario o del representante, así como la fecha, identidad y el contenido del acto notificado.

El restablecimiento del servicio por las causas antes indicadas se realizará a la mayor brevedad posible. El restablecimiento del servicio requerirá el pago previo por parte del usuario de los gastos ocasionados por esta operación, que llevarán incluidos los importes por derechos de conexión o enganche de acometida.

Artículo 10. Devengo.

1. Las tasas se devengarán cuando se inicie la utilización del servicio municipal, mediante la correspondiente alta de abono, que surtirá efecto en el trimestre en el que se solicite.
2. Las bajas en el servicio tendrán efecto a partir del trimestre siguiente al de su presentación. Si se iniciare el uso del servicio sin autorización se entenderá devengada la tasa desde ese momento, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidades a que hubiera lugar.
3. Desde la autorización de alta en el servicio para la exacción sucesiva de las tasas, se devengarán al momento en que se realice la lectura correspondiente al final de cada período semestral, siendo de aplicación a los consumos medidos las tarifas vigentes en el momento de la última lectura de cada período trimestral.

Artículo 11. Mediciones y cálculo del consumo.

Para la determinación de los consumos habidos durante el período fijado en trimestres naturales se efectuarán las mediciones mediante los aparatos contadores debidamente homologados. En el caso de que se produzcan consumos mensurables en el contador del

inmueble sin que se haya solicitado el alta en el servicio, se imputarán todos los consumos que registre el contador desde el comienzo de su funcionamiento o desde la baja del anterior abonado al trimestre en que se formalice el alta de abono, aplicándose las tarifas vigentes para el período en que se formalice el alta.

Para el supuesto que se produzcan utilizaciones del servicio sin contador, el cálculo de los consumos se fijará en función de la media de consumo que resulte en un período de seis meses posterior a la instalación del contador, sin perjuicio de las sanciones o de los recargos legalmente establecidos sobre la cuota resultante.

En casos de fincas cuyo contador estuviera parado o averiado, durante el tiempo que permanezca en esa situación se facturará el consumo equivalente a la media de consumos de los últimos dos períodos trimestrales en que funcionó normalmente sin perjuicio de las sanciones o recargos que procedan.

Artículo 12. Gestión.

La autorización de enganche se otorgará mediante acto administrativo y quedará sujeto a las disposiciones de la presente ordenanza y será por tiempo indefinido.

Las autorizaciones se clasifican en:

- 1.- Para usos domésticos, es decir, para atender a las necesidades de la vida e higiene privada.
- 2.- Para usos industriales, considerándose dentro de estos los hoteles, bares, tabernas, garajes, establos, fábricas, colegios, etc.
- 3.- Para usos oficiales.

Artículo 13.

Ningún abonado puede disponer del agua más que para aquello que le fue concedida, salvo causa de fuerza mayor, quedando terminantemente prohibida la cesión gratuita o la reventa de agua.

Artículo 14.

Todas las obras para conducir el agua de la red general a la toma del abonado serán de cuenta de este, si bien se realizará bajo la dirección municipal y en la forma que el Ayuntamiento indique.

Artículo 15.

El Ayuntamiento, por providencia del Sr. Alcalde, puede, sin otro trámite, cortar el suministro de agua a un abonado cuando niegue la entrada al domicilio para el examen de las instalaciones, cuando ceda a título gratuito y onerosamente el agua a otra persona, cuando no pague puntualmente las cuotas de consumo trimestrales, cuando exista rotura de precintos, sellos u otra marca de seguridad puesta por el Ayuntamiento.

Artículo 16.

El corte de la acometida por falta de pago, llevará consigo al rehabilitarse el pago de los derechos de nueva acometida.

Artículo 17.

El cobro de la tasa se hará mediante recibos trimestrales.

Las cuotas que no se haya, hecho efectivas dentro del mes siguiente a la terminación del período respectivo, se exigirán por la vía de apremio a los deudores del suministro de agua como queda dicho.

Artículo 18.

En caso de que por escasez de caudal, aguas sucias, sequías, heladas, reparaciones etc., el Ayuntamiento tuviera que suspender total o parcialmente el suministro, los abonados no tendrán derecho a reclamación alguna ni indemnización por daños, perjuicios o cualesquiera otros conceptos, entendiéndose en este sentido la concesión se hace a título precario.

Asimismo el Alcalde podrá regular mediante Decreto con el fin de asegurar el abastecimiento de agua a la población, los días y horas en que se podrá proceder al llenado de piscinas públicas y privadas durante las etapas estivales.

Artículo 19.

La calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan, se estará a lo dispuesto en los artículos 183 y siguientes de la Ley General Tributaria y disposiciones que la desarrollan.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ordenanza fiscal, aprobada por el Ayuntamiento en sesión celebrada el día 6 de marzo de 2013, entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia siendo de aplicación y permaneciendo en vigor hasta que se acuerda su modificación o su derogación expresa.

En Baides a 19 de marzo de 2013.– El Alcalde, Antonio Antón Ambrona.

1856

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Baides****ANUNCIO**

Don Antonio Antón Ambrona, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Baides (Guadalajara).

HAGO SABER: Que por Pleno de la Corporación Municipal, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de marzo de 2013, se aprobó inicialmente la ordenanza fiscal general municipal reguladora de contribuciones especiales. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49b de la Ley 7/ 85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el acuerdo

de aprobación inicial y la ordenanza reguladora se someten a información pública por plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, durante cuyo plazo los interesados podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas. Caso de no presentarse alegaciones durante el plazo de exposición pública, el acuerdo de aprobación inicial será definitivo.

En Baides a 7 de marzo de 2013.– El Alcalde, Antonio Antón Ambrona.

**ORDENANZA MUNICIPAL GENERAL DE
CONTRIBUCIONES ESPECIALES****ÍNDICE**

1. HECHO IMPONIBLE
2. OBJETO DE LA IMPOSICIÓN
3. LA OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR
4. SUJETOS PASIVOS
5. BASE IMPONIBLE
6. COEFICIENTE DE REPERCUSIÓN
7. MÓDULO DE REPARTO
8. DEVENGO
9. GESTIÓN, LIQUIDACIÓN, INSPECCIÓN Y RECAUDACIÓN
10. CUOTAS
11. ASOCIACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONTRIBUYENTES
12. INFRACCIONES Y SANCIONES

1. HECHO IMPONIBLE**Artículo 1.**

Constituye el hecho imponible de las contribuciones especiales la obtención por el sujeto pasivo de un beneficio o de un aumento del valor de sus bienes como consecuencia de la realización de obras públicas o del establecimiento o ampliación de los servicios a que se refiere el apartado anterior y su exacción será independiente del hecho de que por los sujetos pasivos sean utilizadas efectivamente unas y otros.

2. OBJETO DE LA IMPOSICIÓN:**Artículo 2.**

1. Tendrán la consideración de obras y servicios municipales:

- a. Los que realice el Ayuntamiento dentro del ámbito de su capacidad y competencia para cumplir los fines que le están atribuidos, excepción hecha de los que aquel ejecute en concepto de dueño de sus bienes patrimoniales.
- b. Los que realice el Ayuntamiento por haber sido concebido o transferidos por otras Administraciones Públicas y aquellos cuya titularidad haya asumido de acuerdo con la Ley.

c. Los que realicen otras Administraciones Públicas, o los concesionarios de las mismas, con aportaciones económicas municipales.

2. No perderán la consideración de obras o servicios municipales las comprendidas en el apartado a) del número anterior, aunque sean realizadas por organismos autónomos, por órganos o personas jurídicas dependientes del Ayuntamiento, incluso cuando estén organizados en forma de sociedad privada, por concesionarios con aportaciones municipales o por las asociaciones administrativas de contribuyentes.

Artículo 3.

El Ayuntamiento podrá potestativamente acordar la imposición y ordenación de contribuciones especiales, siempre que se den las circunstancias conformadoras del hecho imponible establecidas en el art. 1 de la presente ordenanza general:

a. Por la apertura de calles y plazas y la primera pavimentación de las calzadas.

b. Por la primera instalación, renovación y sustitución de redes de distribución de agua, de redes de alcantarillado y desagües de aguas residuales.

c. Por el establecimiento y sustitución de alumbrado público y por instalación de redes de distribución de energía eléctrica.

d. Por el ensanchamiento y nuevas alineaciones de las calles y plazas ya abiertas y pavimentadas, así como por la modificación de las rasantes.

e. Por la sustitución de calzadas, aceras, absorbaderos y bocas de riego de las vías públicas urbanas.

f. Por el establecimiento y ampliación del servicio de extinción de incendios.

g. Por la construcción de embalses, canales y otras obras para la irrigación de fincas.

h. Por la realización de obras de captación, embalse, depósito, conducción y depuración de aguas para el abastecimiento.

i. Por la construcción de estaciones depuradoras de aguas residuales y colectores generales.

j. Por la plantación de arbolado de calles y plazas, así como por la construcción y ampliación de parques y jardines que sean de interés para un determinado barrio, zona o sector.

k. Por el desmonte, terraplenado y construcción de muros de contención.

l. Por la realización de obras de desecación y saneamiento y de defensa de terrenos contra avenidas e inundaciones, así como por la regulación y desviación de cursos de aguas.

m. Por la construcción de galerías subterráneas para el alojamiento de redes y tuberías de distribución de aguas, gas y electricidad, así como para que sean utilizadas por redes de servicios de comunicación e información.

n. Por la realización o el establecimiento o ampliación de cualesquiera otras obras y servicios.

Artículo 4.

No procederá la aplicación de contribuciones especiales cuando se trate de ejecución de obras de mera conservación, reparación o entretenimiento. En ningún caso se considerarán de tal naturaleza las obras de ensanche. Cambio de rasante o explanación o las ejecutadas en sustitución de obras o instalaciones provisionales.

3. LA OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR

Artículo 5.

1. La obligación de contribuir por contribuciones especiales nace desde el momento en que las obras se han ejecutado o desde que el servicio haya comenzado a prestarse.

2. Se considerará como fecha de terminación de las obras la que figure en el acta de recepción provisional de las mismas por parte del Ayuntamiento.

3. Si las obras fueren fraccionadas, la obligación de contribuir nace, para cada uno de los contribuyentes, desde que se hayan ejecutado las correspondientes a cada tramo o fracción.

Artículo 6.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, una vez aprobado el acuerdo concreto de imposición y ordenación, la entidad local podrá exigir por anticipado el pago de las contribuciones especiales en función del importe del coste previsto para el año siguiente. No podrá exigirse el anticipo de una nueva anualidad sin que hayan sido ejecutadas las obras para las cuales se exigió el correspondiente, anticipo.

3. Se tendrá en cuenta el momento del nacimiento de la obligación de contribuir a los efectos de determinar la persona obligada al pago de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.º de esta ordenanza, aún cuando en el expediente de imposición figure como contribuyente quien lo sea con referencia a la fecha de acuerdo de su aprobación y aunque el mismo hubiere anticipado el pago las cuotas de conformidad con lo dispuesto en el anterior apartado. Cuando la persona que figure como contribuyente en el expediente hubiera transmitido los derechos sobre los bienes o explotaciones que motivan la imposición en el período comprendido entre la aprobación de dicho expediente y el nacimiento de la obligación de contribuir, estará obligada a dar cuenta a la Corporación Municipal dentro del plazo de un mes de la transmisión efectuada y, si no lo hiciera, dicha Administración podrá dirigir la acción para el cobro, incluso por vía de apremio administrativo, contra quien figuraba como contribuyente en dicho expediente.

4. SUJETOS PASIVOS

Artículo 7.

Son sujetos pasivos de las contribuciones especiales las personas físicas y jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria, especialmente beneficiadas por la realización de las obras o por el establecimiento o ampliación de los servicios locales que originen la obligación de contribuir.

Se considerarán personas especialmente beneficiadas:

a) En las contribuciones especiales por realización de obras o establecimiento o ampliación de servicios que afecten a bienes inmuebles, los propietarios de los mismos.

b) En las contribuciones especiales por realización de obras o establecimiento o ampliación de servicios a consecuencia de explotaciones empresariales, las personas o entidades titulares de estas.

c) En las contribuciones especiales por el establecimiento o ampliación de servicios de extinción de incendios, además de los propietarios de los bienes afectados, las compañías de seguros que desarrollen su actividad en el ramo, en el término municipal correspondiente.

d) En las contribuciones especiales por construcción de galerías subterráneas, las empresas suministradoras que deban utilizarlas.

Artículo 8.

1. En los casos en que la cuota exigible lo sea a comunidades de propietarios en régimen de propiedad horizontal, la representación de la comunidad podrá solicitar de la Administración Municipal el desglose individual de la cuota correspondiente a cada comunero, facilitando los datos personales, el domicilio y el coeficiente de participación de cada uno en la comunidad.

2. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo de un mes desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del acuerdo de imposición y ordenación de contribuciones especiales. De no efectuarse así, se entenderá aceptado el que se gire en una única cuota, de cuya distribución se encargará la propia comunidad. Excepcionalmente, por razones que en todo caso valorará el Ayuntamiento, podrá acordarse el desglose individual de las cuotas a satisfacer y notificadas a las comunidades.

5. BASE IMPONIBLE

Artículo 9.

1. La base imponible de las contribuciones especiales está constituida, como máximo, por el 90% del coste que la entidad local soporte por la realización de las obras o por el establecimiento o ampliación de los servicios.

2. El referido coste estará integrado por los siguientes conceptos:

a) El coste real de los trabajos periciales de redacción de proyectos y de dirección de obras a realizar o de los trabajos de establecimiento o ampliación de los servicios.

b) El valor de los terrenos que hubieren de ocupar permanentemente las obras o servicios, salvo que se trate de bienes de uso público, de terrenos cedidos gratuita y obligatoriamente a la entidad local, o de inmuebles cedidos en los términos establecidos en el artículo 77 de la Ley de Patrimonio del Estado.

e) Las indemnizaciones procedentes por el derribo de construcciones, destrucción de plantaciones, obras o instalaciones, así como las que procedan a los arrendatarios de los bienes que hayan de ser deruidos u ocupados.

d) El interés del capital invertido en las obras o servicios cuando las entidades locales hubieren de apelar al crédito para financiar la porción no cubierta por contribuciones especiales o las cubiertas por estas en caso de fraccionamiento general de las mismas.

3. El coste total presupuestado de las obras o servicios tendrá el carácter de mera previsión. En consecuencia, si el afectivo fuera mayor o menor del previsto, se rectificará como proceda en el momento de efectuar el señalamiento definitivo de las cuotas.

4. Cuando se trate de obras y servicios a los que alude el artículo 2.1.c) o de las realizadas por concesionarios con aportaciones municipales a las que se refiere el número 2 del mismo artículo, la base imponible se determinará en función de las aportaciones municipales, sin perjuicio de las contribuciones especiales que puedan aplicar otras Administraciones Públicas por razón de la misma obra o servicio.

5. A los efectos de determinar la base imponible se descontará del coste de las obras o instalaciones el importe de las subvenciones o auxilios que el Ayuntamiento obtenga del Estado o de cualquier otra entidad pública o privada.

6. COEFICIENTE DE REPERCUSIÓN

Artículo 10.

1. El Ayuntamiento podrá establecer coeficientes correctores según la naturaleza de las obras y el área de influencia de las mismas. Así podrá determinarse la extensión del beneficio o aumento de valor que experimenten los inmuebles como consecuencia de la ejecución de las obras a una zona más amplia que la de los inmuebles con fachada a las vías donde se realicen las obras, con señalamiento de coeficientes correctores que gradúen el interés en razón de la proximidad o distancia al centro de ejecución de las obras.

2. El interés público comprenderá la parte del coste de la obra que deba sufragar el Ayuntamiento.

Artículo 11.

En el caso de que entre la alineación de una finca y la calle donde se realicen las obras objeto de contribuciones especiales existiera un parque urbano, jardín o zona verde públicos o cualquier terreno público con independencia de su anchura, se considerará a efectos de la aplicación de la exacción la alineación de la finca frente a dicha zona como si fuese prestada directamente a la calle objeto de las obras, siempre que se den los presupuestos contemplados en el artículo 1.º.

7. MÓDULO DE REPARTO

Artículo 12.

El importe de las contribuciones especiales repercutirá entre las personas beneficiadas teniendo en

cuenta la clase y naturaleza de las obras y servicios con sujeción a las siguientes reglas:

a) Con carácter general se aplicarán conjuntamente o aisladamente como módulos de reparto los metros lineales de fachada, el volumen edificable, los metros cuadrados de superficie, y el valor catastral a los efectos del Impuesto sobre los Bienes Inmuebles.

b) Si se trata del establecimiento o mejora del servicio de extinción de incendios, el importe a repercutir entre los contribuyentes será distribuido en las entidades o sociedades que cubran el riesgo de incendios por bienes sitos en este término municipal proporcionalmente al importe de las primas recaudadas en el año inmediatamente anterior. Si la cuota exigible a cada sujeto pasivo fuese superior al 5% de las primas recaudadas por el mismo, el exceso se trasladará a los ejercicios sucesivos hasta su total amortización.

Artículo 13.

1. En toda clase de obras cuando a la diferencia de coste por unidad en los diversos trayectos, tramos o secciones de la obra o servicio no corresponda análoga diferencia en el grado de utilidad o beneficio para los interesados, todas las partes del plan correspondiente serán consideradas en conjunto a los efectos del reparto, y, en consecuencia, para la determinación de las cuotas individuales no se atenderá solamente al coste especial del tramo o sección que inmediatamente afecte a cada contribuyente.

2. En el caso de que el importe total de las contribuciones se repartiera teniendo en cuenta los metros lineales de fachada de los inmuebles, se entenderá por fincas con fachada a la vía pública no sólo las edificadas en coincidencia con la alineación exterior de la manzana, sino también las construidas en bloques aislados cualesquiera que fuere su situación respecto a la vía pública que delimite aquella manzana y sea objeto de la obra; en consecuencia, la longitud de la fachada se medirá en tales casos por la del solar de la finca, independientemente de las circunstancias de la edificación, retranqueo, patios abiertos, zonas de jardín o espacios libres.

3. Cuando el encuentro de dos fachadas está formado por un chaflán o se unan en curva, se considerarán a efectos de la mediación de la longitud de la fachada la mitad de la longitud del chaflán o la mitad del desarrollo de la curva, que se sumarán a las longitudes de las fachadas inmediatas.

8. DEVENGO

Artículo 14.

1. Las contribuciones especiales se devengan en el momento en que las obras se hayan ejecutado o el servicio haya comenzado a prestarse. Si las obras fueran fraccionables, el devengo se producirá para cada uno de los sujetos pasivos desde que se hayan ejecutado las correspondientes a cada tramo o fracción de la obra.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, una vez aprobado el acuerdo concreto de imposición, el Ayuntamiento podrá exigir por anticipado el pago de las contribuciones especiales en función del importe del coste previsto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de la presente ordenanza.

9. GESTIÓN, LIQUIDACIÓN, INSPECCIÓN Y RECAUDACIÓN

Artículo 15.

La gestión, liquidación, inspección y recaudación de las contribuciones especiales se realizará, en la forma, plazos y condiciones que se establecen en la Ley General Tributaria y en las demás Leyes del Estado reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Artículo 16.

1. Una vez determinada la cuota a satisfacer, el Ayuntamiento podrá conceder la solicitud del contribuyente, el fraccionamiento o aplazamiento de aquella por plazo máximo de cinco años, debiendo garantizarse el pago de la deuda tributaria, que incluirá el importe del interés de demora de las cantidades aplazadas, mediante hipoteca, prenda, aval bancario u otra garantía suficiente a satisfacción de la Corporación.

2. La concesión del fraccionamiento o aplazamiento implicará la conformidad del solicitante con el importe total de la cuota tributaria que le corresponda.

3. La falta de pago dará lugar a la pérdida del beneficio del fraccionamiento, con expedición de certificación del descubierto por la parte pendiente de pago, recargo e intereses correspondientes.

4. En cualquier momento el contribuyente podrá renunciar a los beneficios de aplazamiento o fraccionamiento mediante ingreso de la cuota o de la parte de la misma pendiente de pago, así como de los intereses vencidos, cancelándose la garantía constituida.

5. De conformidad con las condiciones socio-económicas de la zona en la que se ejecuten las obras, su naturaleza y cuadro de amortización, el coste, la base liquidable y el importe de las cuotas individuales, el Ayuntamiento podrá acordar de oficio el pago fraccionado con carácter general para todos los contribuyentes, sin perjuicio de que ellos mismos puedan en cualquier momento anticipar los pagos que consideren oportunos.

10. CUOTAS

Artículo 17.

En ningún caso las cesiones obligatorias de fincas o porciones para viales o cualquier otra limitación del *ius edificandi* o del derecho de propiedad impuesta por normas urbanísticas a quienes aparezcan como sujetos pasivos de las contribuciones especiales, supondrán una reducción de la cuota por tal motivo, salvo que se acredite la improcedencia de la contri-

bución especial por no concurrir las circunstancias que dan lugar a la conformación del hecho imponible regulado en el artículo 1.º de la presente ordenanza fiscal.

Artículo 18.

1. Las cuotas correspondientes a cada contribuyente, determinadas de conformidad con las bases ordenadas en el acuerdo de imposición, serán aprobadas por la Alcaldía Presidencia y notificadas de manera individualizada, con la indicación de si son provisionales o definitivas, a reserva de liquidación definitiva.

Los interesados podrán formular recurso de reposición ante el Ayuntamiento, que podrá versar sobre la procedencia de las contribuciones especiales, el porcentaje del coste que deben satisfacer las personas especialmente beneficiadas o las cuotas asignadas.

2. Sin perjuicio de la vía de impugnación contemplada en el anterior apartado, la administración municipal podrá, en cualquier momento, de oficio o a instancia de parte, subsanar los errores materiales o de hecho, y los aritméticos de que adoleciere.

Artículo 19.

1. El tiempo de pago en período voluntario se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación y demás disposiciones concordantes.

2. Asimismo, será de aplicación lo dispuesto por dicho Reglamento en cuanto a la recaudación en vía ejecutiva.

11. ASOCIACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONTRIBUYENTES

Artículo 20.

1. Los propietarios o titulares afectados por las obras podrán constituirse en asociación administrativa de contribuyentes y promover la realización de obras o el establecimiento o ampliación de servicios por el Ayuntamiento comprometiéndose a sufragar la parte que corresponda aportar a esta cuando su situación financiera no lo permitiera, además de la que le corresponda según la naturaleza de la obra o servicio.

2. Asimismo, los propietarios o titulares afectados por la realización de las obras o el establecimiento o ampliación de servicios promovidos por el Ayuntamiento podrán constituirse en asociaciones administrativas de contribuyentes en el período de exposición al público del acuerdo de ordenación de las contribuciones especiales.

Artículo 21.

Para la constitución de las asociaciones administrativas de contribuyentes a que se refiere el artículo anterior, el acuerdo deberá ser tomado por la mayoría absoluta de los afectados, siempre que representen al menos los dos tercios de las cuotas que deben satisfacerse.

12. INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 22.

En todo lo relativo a las infracciones tributarias y su calificación, así como a las sanciones que a las mismas corresponden, se aplicará la Legislación General Tributaria.

La inspección y recaudación del impuesto se realizará de acuerdo con lo prevenido en la Ley General Tributaria y en las demás leyes del Estado reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Artículo 23.

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias, así como a la determinación de las sanciones que por las mismas correspondan en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementan y desarrollan.

DISPOSICIÓN FINAL

Entrada en vigor.- La presente ordenanza fiscal entrará en vigor una vez aprobada definitivamente permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Contra el presente acuerdo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Baides a 19 de marzo de 2013.- EL Alcalde, Antonio Antón Ambrona.

1853

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Somolinos

ANUNCIO DEL AYUNTAMIENTO DE SOMOLINOS POR EL QUE SE DA CUENTA DE LA PÚBLICA EXPOSICIÓN DE LA CUENTA GENERAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2012

En cumplimiento del artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2012, informada por la Comisión Especial de Cuentas y redactada por la Intervención, por un plazo de quince días, durante los cuales, y ocho más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

En Somolinos a 1 de abril de 2013.– El Alcalde, Rafael Anchía Pradillo.

1864

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Embid

EDICTO

Dando cumplimiento a lo acordado por este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 24 de septiembre de 2013, y a los efectos del artículo 17 de la ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesto al público el expediente de modificación y ordenación de la siguiente tasa municipal:

- Tasa por prestación del servicio de agua potable a domicilio.

Los interesados legítimos a que se refiere el artículo 18 de la citada Ley podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Plazo de exposición: Treinta días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugar de presentación de reclamaciones: Ayuntamiento.

Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento en Pleno.

Embid a 15 de abril de 2013.– El Alcalde, Anselmo Lope Andrea.

1863

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Azuqueca de Henares

ANUNCIO

Remitidas por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria las matrículas censales de contribuyentes por cuotas mínimas municipales, provinciales y nacionales, correspondientes al Impuesto sobre Actividades Económicas del ejercicio 2012, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 243/1995, de 17 de febrero, por el que se dictan normas para la gestión de este impuesto, quedan expuestas al público en las oficinas de este Ayuntamiento (Rentas y Exacciones) para su examen y reclamaciones por parte de los legítimamente interesados, durante el plazo de quince días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En caso de disconformidad con los datos que obran en las indicadas matrículas censales, los interesados legítimos podrán interponer reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Castilla-La Mancha y, potestativamente, recurso previo de reposición ante la Agencia Estatal de la Administración Tributaria en Guadalajara, en el plazo de un mes, en ambos casos, contado a partir del día siguiente al de la finalización del periodo de exposición pública indicado anteriormente, significando que, la interposición del recurso de reposición o reclamación económica-administrativa contra los actos citados, no originará la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerde expresamente el órgano administrativo o el Tribunal Económico-Administrativo, de conformidad con el artículo 111 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Azuqueca de Henares, 8 de abril de 2013.– El Alcalde, PD, El 2.º Teniente de Alcalde, José Luis Blanco Moreno.

1861

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Mondéjar

Anuncio de licitación en expediente de autorización administrativa en régimen de concurrencia para aprovechamiento especial de bienes de dominio público:

1.- Objeto: Instalación de un quiosco en el Parque Agustín Moreto de esta localidad.

2.- Plazo de la autorización: 2 años. El plazo tendrá carácter de prorrogable, si bien la duración, incluidas las prórrogas, no podrá exceder de cuatro años.

3.- Procedimiento de adjudicación: Abierto, siendo el único criterio de adjudicación el canon más alto.

4.- Canon mínimo: 1.500 €.

5.- Garantías:

Fianza provisional: La garantía provisional será de 30 €, equivalente al 2% del valor del dominio público ocupado.

Fianza definitiva: 3% del valor del dominio público ocupado.

6.- Obtención de documentación e información:

a) *Entidad:* Excmo. Ayuntamiento de Mondéjar.

b) *Domicilio:* Plaza Mayor, 1.

c) *Localidad y código postal:* 19110 Mondéjar.

d) *Teléfono:* 949385001.

e) *Fax*: 949387737.

f) *Fecha límite de obtención de documentación e información*: El día anterior a finalizar el plazo de presentación de proposiciones.

7.- Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

a) *Fecha límite de presentación*: 30 días naturales, contados desde el día siguiente al de la fecha de la publicación del anuncio en el BOP.

b) *Documentación a presentar*: La especificada en la base séptima.

c) *Lugar de presentación*:

1.- *Entidad*: Registro General del Ayuntamiento de Mondéjar.

2.- *Domicilio*: Plaza Mayor, 1.

3.- *Localidad y código postal*: 19110 Mondéjar.

8.- Apertura de ofertas:

a) *Entidad*: Salón de Sesiones del Excmo. Ayuntamiento de 19110 Mondéjar.

b) *Domicilio*: Plaza Mayor, 1.

c) *Localidad y código postal*: 19110 Mondéjar.

d) *Fecha*: El día hábil siguiente al de la finalización de presentación de proposiciones.

e) *Hora*: 10 horas.

En Mondéjar a 12 de abril de 2013.– El Alcalde, José Luis Vega Pérez.

1862

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Mondéjar

Anuncio de licitación en expediente de autorización administrativa en régimen de concurrencia para aprovechamiento especial de bienes de dominio público:

1.- Objeto: Autorización del uso común especial del inmueble sito en la calle Estación, n.º 17 (local y explanada adyacente), con la finalidad de destinarlo al bar de las piscinas municipales de esta localidad.

2.- Plazo de la autorización: 2 años. El plazo tendrá carácter de prorrogable, si bien la duración, incluidas las prórrogas, no podrá exceder de cuatro años.

3.- Procedimiento de adjudicación: Abierto, siendo el único criterio de adjudicación el canon más alto.

4.- Canon mínimo: 1.000 €.

5.- Garantías:

Fianza provisional: La garantía provisional será de 20 €, equivalente al 2% del valor del dominio público ocupado.

Fianza definitiva: 3% del valor del dominio público ocupado.

6.- Obtención de documentación e información:

a) *Entidad*: Excmo. Ayuntamiento de Mondéjar.

b) *Domicilio*: Plaza Mayor, 1.

c) *Localidad y código postal*: 19110 Mondéjar.

d) *Teléfono*: 949385001.

e) *Fax*: 949387737.

f) *Fecha límite de obtención de documentación e información*: El día anterior a finalizar el plazo de presentación de proposiciones.

7.- Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

a) *Fecha límite de presentación*: 30 días naturales, contados desde el día siguiente al de la fecha de la publicación del anuncio en el BOP.

b) *Documentación a presentar*: La especificada en la base séptima.

c) *Lugar de presentación*:

1.- *Entidad*: Registro General del Ayuntamiento de Mondéjar.

2.- *Domicilio*: Plaza Mayor, 1.

3.- *Localidad y código postal*: 19110 Mondéjar.

8.- Apertura de ofertas:

a) *Entidad*: Salón de Sesiones del Excmo. Ayuntamiento de 19110 Mondéjar.

b) *Domicilio*: Plaza Mayor, 1.

c) *Localidad y código postal*: 19110 Mondéjar.

d) *Fecha*: El día hábil siguiente al de la finalización de presentación de proposiciones.

e) *Hora*: 10 horas.

En Mondéjar a 12 de abril de 2013.– El Alcalde, José Luis Vega Pérez.

1830

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Anguita

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

PRESUPUESTO 2013

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento del ejercicio 2013, y comprensivo aquel del Presupuesto general de este Ayuntamiento, Bases de ejecución, Plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Ha-

ciendas 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:

INGRESOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	EUROS
	A.- OPERACIONES CORRIENTES	217.500 €
	IMPUESTOS DIRECTOS	56.500 €
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	49.000 €
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	43.000 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	30.000 €
5	INGRESOS PATRIMONIALES	39.000 €
	B.- OPERACIONES DE CAPITAL	28.500 €
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	28.500 €
8	VARIACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	0 €
9	VARIACIÓN DE PASIVOS FINANCIEROS	0 €
	TOTAL INGRESOS	246.000 €

GASTOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	EUROS
	A.- OPERACIONES CORRIENTES	192.900 €
1	REMUNERACIÓN DE PERSONAL	83.400 €
2	GASTOS BIENES CORRIENTES Y SERV.	107.400 €
3	GASTOS FINANCIEROS	1.100 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.000 €
	B.- OPERACIONES DE CAPITAL	53.100 €
6	INVERSIONES REALES	50.950 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0 €
8	VARIACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	0 €
9	VARIACIÓN DE PASIVOS FINANCIEROS	2.150 €
	TOTAL GASTOS	246.000 €

PLANTILLA DE PERSONAL

A) FUNCIONARIOS.

Denominación de la plaza: Secretaría-Intervención.

Grupo: A1.

N.º puestos: 1.

B) PERSONAL LABORAL.

Denominación de la plaza: Auxiliar administrativo.

N.º puestos: 1.

Denominación de la plaza: Peones servicios múltiples.

N.º puestos: 5.

Denominación de la plaza: Monitor de tiempo libre/Socorrista.

N.º puestos: 1.

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 Anguita a 15 de abril de 2013.– El Alcalde, Javier Sagandoy Moreno.

1959

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Peñalén****ANUNCIO**

De conformidad con la Resolución de Alcaldía de fecha 17 de abril 2013, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de la subasta, para la adjudicación del aprovechamiento forestal del monte de utilidad pública n.º 162, conocido como "Pinares de Peñalén", sito en Peñalén, para pastos, conforme a los siguientes datos:

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

- a) *Organismo:* Ayuntamiento de Peñalén.
- b) *Obtención de documentación e información:* Secretaría (lunes y miércoles de 9:00 h a 14:00 h).

2. Objeto del contrato: Pastos del Monte UP 162.

3. Tramitación y procedimiento.

- a) *Procedimiento:* Subasta.

4. Importe del contrato:

- a) *Importe total:* 2.336.63 euros más IVA .

5. Presentación de las ofertas.

- a) *Fecha límite de presentación:* 10 días naturales desde la publicación en el BOP.
- b) *Lugar de presentación:* Secretaría (lunes y miércoles de 9:00 h a 14:00 h).

En Peñalén a 17 de abril de 2013.– El Alcalde.

1834

Entidad Local Menor de Aldeanueva de Atienza

Aprobado inicialmente por esta Entidad Local Menor el Presupuesto general para el ejercicio de 2013, en sesión celebrada el día 8 de abril de 2013, se anuncia que estará de manifiesto al público en la Secretaría de esta Entidad Local Menor 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 Aldeanueva de Atienza a 8 de abril de 2013.– El Alcalde-Pedáneo, Juan Antonio Domingo Perucha.

1835

Entidad Local Menor de Aldeanueva de Atienza**CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO
ECONÓMICO DE 2012**

En la Intervención de esta Corporación, ya los efectos de] artículo 212 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 halla de manifiesto la Cuenta General del Presupuesto para su examen y formulación, por escrito, de los reparos, reclamaciones u observaciones que procedan. La citada Cuenta está integrada por:

- La de esta Entidad Local Menor.

Para la impugnación de las Cuentas se observará:

- a) *Plazo de exposición:* 15 días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia.
- b) *Plazo de admisión:* Los reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.
- e) *Oficina de presentación:* Secretaría del Ayuntamiento.
- d) *Órgano ante el que se reclama:* Junta Vecinal.

En Aldeanueva de Atienza a 8 de abril de 2013.– El Alcalde-Pedáneo, Juan Antonio Domingo Perucha.

1841

EATIM de Valdepinillos**ANUNCIO**

Transcurrido el plazo de exposición al público del acuerdo provisional adoptado por el Pleno de la Junta Vecinal en sesión de fecha 29 de enero de 2013, de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, y no habiéndose presentado reclamación alguna, queda elevado automáticamente a definitivo dicho acuerdo, de conformidad con el art. 17 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobada por R.D.L. 2/2004 de 05/03/04.

Asimismo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 del R.D. 2/2004, como anexo a este anuncio se publica el texto correspondiente a la modificación de la ordenanza.

Contra este acuerdo definitivo los interesados podrán interponer recurso Contencioso Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Anexo:

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS.

Modificando el art. 7 de la citada ordenanza que queda como sigue:

- 1.- Por vivienda..... 75,00 euros anuales.
- 2.- Por establecimiento comercial o industrial dentro del casco urbano..... 150,00 euros anuales.
- 3.- Por bares, cafetería dentro del casco urbano..... 150,00 euros anuales.
- 4.- Por restaurantes y similares..... 150,00 euros anuales.

En Valdepinillos a 20 de marzo de 2013.– El Alcalde, Agustín Bris Gómez.

1927

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número uno de Guadalajara

*NIG: 19130 44 4 2012 0101495
N28150*

N.º autos: Procedimiento Ordinario 508/2012

Demandante/s: Samia Zammouri

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado/s: Torija Pérez, Obras e Inmuebles, S.L., José Manuel Torija Pérez

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

EDICTO

D/D.ª Antonio de la Fuente Figuero, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento Procedimiento Ordinario 0000508/2012 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./D.ª Samia Zammouri contra la empresa Torija Pérez, Obras e Inmuebles, S.L., José Manuel Torija Pérez, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

CUYA COPIA SE ADJUNTA AL PRESENTE.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Torija Pérez, Obras e Inmuebles, S.L., José Manuel Torija Pérez, 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 diecinueve de marzo de dos mil trece.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

PROVIDENCIA DEL ILMO/A SR/A
MAGISTRADO/A JUEZ.

D./D.ª Jesús González Velasco.

En Guadalajara a diecinueve de marzo de dos mil trece.

Dada cuenta, el anterior escrito únase a los autos de su razón, se tiene por aclarada la demanda y dese traslado a la parte demandada para la audiencia ya fijada el día 7 de mayo de 2013 a las 13:15 horas de su mañana.

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

Así lo acuerda y firma SS.ª. Doy fe.

El/La Magistrado/a Juez. El/La Secretario/a Judicial.

1843

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara

*NIG: 19130 44 4 2012 0201396
N81291*

N.º autos: Procedimiento ordinario 0000635/2012-J

Demandante/s: Hana Pipalova

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado/s: Almudena González Rodríguez, Vialoggio Gradevoles, S.L., Valencia Salmerón ACN, S.L.

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

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 ordinario 0000635/2012-J de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./D.^a Hana Pipalova contra la empresa Almudena González Rodríguez, Viaggio Gradevoles, S.L., Valencia Salmerón ACN, S.L. sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución:

“Que estimo parcialmente la demanda en reclamación de cantidad interpuesta por Hana Pipalova contra Viaggio Gradevoles, S.L. y Valencia Salmerón ACN, S.L. y condeno solidariamente a las citadas empresas a que abonen al actor la cuantía bruta de 2.540,15 € de principal y 254,01 € de interés moratorio.

Que condeno al Fondo de Garantía Salarial a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos en sus legales responsabilidades.

La presente sentencia es firme y contra la misma no cabe interponer recurso alguno”.

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

Y para que sirva de citación a Viaggio Gradevoles, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado.

En Guadalajara a cinco de abril de dos mil trece.–
El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

1844

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2012 0222088

N81291

N.º autos: Procedimiento ordinario 0000634/2012-L

Demandante/s: Jose Luis Sánchez González

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

Demandado/s: Fogasa, Servi Speed, S.L.

Abogado/a:

Procurador:

Graduado/a Social:

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 ordinario 634/2012-L de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. José Luis Sánchez González contra la empresa Servi Speed, S.L. y el Fogasa, sobre reclamación de cantidad, se ha dictado la Sentencia n.º 127/2013 de fecha 04.04.2013, cuyo Fallo es como sigue:

“FALLO

Que estimo parcialmente la demanda en reclamación de cantidad interpuesta por José Luis Sánchez González contra Servi Speed, S.L., y condeno a la citada empresa a que abone al actor la cuantía bruta de 7.160,63 € de principal y 716,06 € de interés moratorio.

Que condeno al Fondo de Garantía Salarial a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos en sus legales responsabilidades.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito presentado en la Oficina judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Banesto a nombre de esta Oficina judicial con el n.º 2178 0000 60 0634 12, debiendo indicar en el campo concepto «recurso» seguido del código «34 Social Suplicación», acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio mando y firmo

Ilmo. Sr. José Rafael García de la Calle, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social n.º 2 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 Ofici-

na judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación a la empresa demandada, Servi Speed, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado.

En Guadalajara a cinco de abril de dos mil trece.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

1845

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de Instrucción número tres de Guadalajara

Juicio de faltas 0002150/2012

NIG: 19130 43 2 2012 0106364

Delito/Falta: Apropiación indebida (todos los supuestos)

Denunciante/Querellante: Eva Angélica Sánchez Asenjo

Procurador/a:

Abogado:

Contra: Agustín Emaná Nchama

Procurador/a:

Abogado:

EDICTO

D. Miguel Marcos Ayjón, Secretario del Juzgado de Instrucción número 3 de Guadalajara

HAGO SABER:

Que en el Juicio de Faltas n.º 2150/2012, que se sigue en este Juzgado de Instrucción n.º 3 de Guadalajara contra D. Agustín Emaná Nchama, se ha dictado la sentencia 117/13, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

“En Guadalajara, a 27 de febrero de 2013.

Don Jesús Manuel Villegas Fernández, juez del juzgado de instrucción número tres de Guadalajara, ha visto los presentes autos que se siguen en este juzgado con el número 2150/12 y en el que han participado:

Como denunciante: Doña Eva Evangélica Sánchez Asenjo.

Como denunciado: Don Agustín Emaná Nchada.

Ha intervenido el Ministerio Fiscal.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que no es firme, sino recurrible en apelación ante la Audiencia Provincial en el plazo de cinco días a partir de su notificación.

Así lo ordeno, mando y firmo. Jesús Manuel Villegas Fernández Juez del Juzgado de Instrucción número tres de Guadalajara.”

Por medio de la presente publicación, se hace constar a don Agustín Emaná Nchada que el procedimiento indicado se tramita en el Juzgado de Instrucción n.º 3 de Guadalajara, a cuya Secretaría podrá dirigirse para tener conocimiento íntegro de la citada resolución.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a D. Agustín Emaná Nchada, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de Guadalajara, expido la presente en Guadalajara, a nueve de abril de dos mil trece.– El/La Secretario, rubricado.

1846

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de Instrucción número tres de Guadalajara

Juicio de faltas 0000549/2012

NIG: 19130 43 2 2012 0088685

Delito/Falta: Falta de hurto

Denunciante/Querellante: Ricardo Pérez Cebrián

Procurador/a:

Abogado:

Contra:

Procurador/a:

Abogado:

EDICTO

D. Miguel Marcos Ayjón Secretario del Juzgado de Instrucción número 3 de Guadalajara

DOY FE Y TESTIMONIO:

Que en el Juicio de Faltas 1219/11 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

“En Guadalajara, 10 de octubre de 2012.

Don Jesús Manuel Villegas Fernández, juez del juzgado de instrucción número tres de Guadalajara, ha visto los presentes autos que se siguen en este juzgado con el número 1219/11 y en el que han participado:

Como denunciante: Don Ricardo Pérez Cebrián.

Como denunciado: Don Cristinel Florín Bratulescu, don Nicosur Valentín Mutu, Ionut Daniel.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que no es firme, sino recurrible en apelación ante la Audiencia Provincial en el plazo de cinco días a partir de su notificación.

Así lo ordeno, mando y firmo. Jesús Manuel Villegas Fernández Juez del Juzgado de Instrucción número tres de Guadalajara.”

Por medio de la presente publicación, se hace constar a don Cristinel Florin Bratulescu y Nicosur Valentin Mutu e Ionut Daniel Ciobanu que el procedimiento indicado se tramita en el Juzgado de Instrucción n.º 3 de Guadalajara, a cuya secretaría podrá, dirigirse para tener conocimiento íntegro de la citada resolución.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a Cristinel Florin Bratulescu y Nicosur Valentin Mutu e Ionut Daniel Ciobanu, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, expido la presente en Guadalajara a 10 de abril de 2013.

1847

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de Instrucción número tres de Guadalajara

Juicio de faltas 0000789/2012
NIG: 19130 43 2 2012 0088609
Delito/Falta: Delito sin especificar
Denunciante/Querellante: Sergio Lirón Borumburo
Procurador/a:
Abogado:
Contra:
Procurador/a:
Abogado:

EDICTO

Dña. Miguel Marcos Ayjón Secretario del Juzgado de Instrucción número 003 de Guadalajara.

DOY FE Y TESTIMONIO:

Que en el Juicio de Faltas 789/12 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

“En Guadalajara, 17 de octubre de 2012.

Don Jesús Manuel Villegas Fernández, juez del juzgado de instrucción número tres de Guadalajara, ha visto los presentes autos que se siguen en este juzgado con el número 789/12 y en el que han participado:

Como denunciante: Don Sergio Lirón Borumburo.

Como denunciado: Doña Patricia Nicolás Gutiérrez.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que no es firme, sino recurrible en apelación ante la Audiencia Provincial en el plazo de cinco días a partir de su notificación.

Así lo ordeno, mando y firmo. Jesús Manuel Villegas Fernández Juez del Juzgado de Instrucción número tres de Guadalajara.”

Por medio de la presente publicación, se hace constar a don Sergio Lirón Borumburo y Patricia Nicolás Gutiérrez que el procedimiento indicado se tramita en el Juzgado de Instrucción n.º 3 de Guadalajara, a cuya secretaría podrá dirigirse para tener conocimiento íntegro de la citada resolución.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a Sergio Lirón Borumburo y Patricia Nicolás Gutiérrez, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, expido la presente en Guadalajara a 10 de abril de 2013, rubricado.