

# 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 ordenes y solicitudes junto con la liquidación y justificante de ingreso, en su caso, se presentará en el registro general de la Diputación.

**Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL - Directora: Eloísa Rodríguez Cristóbal**

## JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

**Consejería de Trabajo y Empleo**

DELEGACIÓN DE GUADALAJARA

*FECHA: 21 de julio de 2012*

*REFERENCIA: CONVENIOS COLECTIVOS*

*ASUNTO: Registro del convenio colectivo de la empresa Manipulación y Servicios Integrales, S.L. para la provincia de Guadalajara*

*EXPEDIENTE: GU-020/2012 (19/01/0002/2012)*

*C.C.: 19100012012012*

VISTO el texto del I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Manipulación y Servicios Integrales, S.L., para la provincia de Guadalajara, con código 19100012012012, que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 25 de junio de 2012, 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 713/10 de 28 de mayo,

4031

sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12-06-10) y en el Decreto 16/2012, de 26 de enero, 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 20, de 27-01-12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

La Coordinadora Provincial, M<sup>a</sup> del Mar García de los Ojos.

Ambito Provincial

Sector: Externalización de Servicios "Outsourcing"

ÍNDICE

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANIPULACIÓN Y SERVICIOS INTEGRALES S.L.

CAPÍTULO PRIMERO.DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito territorial  
 Artículo 4. Vigencia y duración  
 Artículo 5. Revisión salarial automática  
 Artículo 6. Prórroga y procedimiento de denuncia  
 Artículo 7. Compensación y absorción  
 Artículo 8. Garantía «ad personam»  
 Artículo 9. Equilibrio interno del Convenio  
 Artículo 10. Mediación y arbitraje  
**CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA**  
 Artículo 11. Comisión paritaria  
**CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**  
 Artículo 12. Dirección y control de la actividad laboral  
 Artículo 13. Derechos y obligaciones de los trabajadores  
**CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO**  
 Artículo 14. Jornada  
 Artículo 15. Calendario laboral  
 Artículo 16. Horas extraordinarias  
 Artículo 17. Vacaciones  
 Artículo 18. Permisos retribuidos  
**CAPÍTULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**  
 Artículo 19. Movilidad funcional  
 Artículo 20. Movilidad geográfica  
**CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL**  
 Artículo 21. Grupos profesionales. Clasificación profesional  
**CAPÍTULO VII. ESTRUCTURA SALARIAL**  
 Artículo 22. Retribuciones  
**CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES NO SALARIALES**  
 Artículo 23. Kilometrajes  
 Artículo 24. Dietas  
**CAPÍTULO IX. EMPLEO Y CONTRATACIÓN**  
 Artículo 25. Contratación  
 Artículo 26. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado  
 Artículo 27. Período de prueba  
 Artículo 28. Igualdad y no discriminación  
**CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**  
 Artículo 29. Faltas y sanciones  
 Artículo 30. Procedimiento de imposición de sanciones  
**CAPÍTULO XI. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y DERECHOS SINDICALES**  
 Artículo 31. De los representantes de los trabajadores en la empresa  
 Artículo 32. Derechos y deberes  
 Artículo 33. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores

Artículo 34. Crédito horario  
 Artículo 35. Derechos de información  
 Artículo 36. Descuento de la cuota sindical  
**CAPÍTULO XII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**  
 Artículo 37. Seguridad y salud  
 Artículo 38. Vigilancia de la salud  
 Artículo 39. Formación e información  
**CAPÍTULO XIII. MEJORAS SOCIALES**  
 Artículo 40. Seguro colectivo  
**CAPÍTULO XIV. FORMACIÓN PROFESIONAL**  
 Artículo 41. Principios generales  
 Artículo 42. Objetivos  
 Artículo 43. Información  
**CAPÍTULO XV. DERECHO SUPLETORIO**  
 Artículo 44. Derecho supletorio  
 ANEXO I. Tablas salariales para el año 2011

## **CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN Y SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

**CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Ámbito funcional**

Por ser un convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que se pudiera constituir en el futuro, si produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa «Manipulación y Servicios Integrales Sociedad Limitada» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a la prestación a terceros, en régimen de externalización, que se contienen en el objeto social de la compañía.

### **Artículo 2. Ámbito personal**

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del art. 1, y en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 3. Ámbito territorial**

El presente Convenio Colectivo de Empresa es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene Manipulación y Servicios Integrales Sociedad Limitada repartidos por la provincia de Guadalajara, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

#### **Artículo 4. Vigencia y duración**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea firmado por las partes, y se publicará en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del día (fecha en la que comienza a negociarse)<sup>1</sup> de febrero de 2012, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La vigencia del presente Convenio será de 5 años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

#### **Artículo 5. Revisión salarial automática**

Para el año 2012 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se procederá a la aplicación inicial del IPC previsto por el gobierno para ese año, regularizándose al final de cada año, cuando se conozca el dato oficial del IPC real y aplicándose dicha regularización con efectos retroactivos del 1 de enero.

Las tablas vigentes en el anexo I hasta el 31 de diciembre e inmediatamente anteriores de cada año se incrementarán en el mismo porcentaje que establezca el INE a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio (esto es, para los años 2012, 2013, 2014, 2015).

En caso de que el IPC real experimentara una variación superior al IPC previsto se realizará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia sobre la indicada cifra (sobre el IPC previsto).

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente.

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el gobierno no procederá a la devolución de salario pero si afectará esta circunstancia a efectos del incremento salarial correspondiente al año siguiente, y se procederá a la disminución proporcional a partir de su revisión.

#### **Artículo 6. Prórroga y procedimiento de denuncia**

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma, hasta dos años.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y debe-

rá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación pero con expiración según la legislación vigente.

#### **Artículo 7. Compensación y absorción**

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

#### **Artículo 8. Garantía «ad personam»**

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal, sin perjuicio de las variaciones a que pueda dar lugar las producidas conforme al IPC.

#### **Artículo 9. Equilibrio interno del Convenio**

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

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

#### **Artículo 10. Mediación y arbitraje**

1. Se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenios de empresa. El

acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación del propio convenio.

## CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

### Artículo 11. Comisión paritaria

1. Se podrá crear una comisión paritaria. En el momento de su creación, si fuere necesario, estará compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, sito en Villaviciosa de Odon, Madrid, avenida Príncipe de Asturias 94. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas el representante de la empresa y el representante de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria el acuerdo total de las dos partes que conforman la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 12. Dirección y control de la actividad laboral

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.

Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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

### Artículo 13. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo a su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

## CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO

### Artículo 14. Jornada

1. La jornada ordinaria de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.809 horas anuales, a razón de 164,5 horas por mes. En cualquier caso, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, esta podrá en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por Ley.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

2. La jornada laboral se establece de Lunes a Domingo, inclusive.

El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

6. Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron.

7. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Los horarios de trabajo, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

8. Las empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

#### **Artículo 15. Calendario laboral**

Se confeccionará un calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias**

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. De realizarse, se compensarán necesariamente con tiempo igual de descanso, y a ser posible en jornadas completas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de "Manipulación y Servicios Integrales Sociedad Limitada", la totalidad de los trabajadores de la plantilla se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos encaminados a cumplir con las condiciones pactadas con el cliente, siempre que estas no vulneren los derechos de los trabajadores, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente en el caso de riesgo de materias primas. El valor asignado a las horas extraordinarias, sólo en estos casos tendrá un incremento del 25% sobre el precio de la hora normal.

#### **Artículo 17. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa. El periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año.

#### **Artículo 18. Permisos retribuidos**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

#### **Artículo 19. Movilidad funcional**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre las diferentes actividades profesionales y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice todo ello de conformidad a la legislación vigente, salvo los casos

de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

### Artículo 20. Movilidad geográfica

1. Lugar de Trabajo.- La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándola a otro distinto dentro de la misma provincia, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones dentro de su grupo profesional.

2. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

## CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL

### Artículo 21. Grupos profesionales. Clasificación profesional

Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

#### Grupo profesional 1:

*Criterios generales.*- Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

*Formación.*- Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Peón/Mozo.
- Personal de limpieza.
- Personal de promoción.
- Azafato/a.
- Repartidor/a prensa a pie.

Repartidor/a prensa en bicicleta.

Auxiliar o ayudante oficios varios.

Conserjes y Porteros/as.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

#### Grupo profesional 2:

*Criterios generales.*- Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

*Formación.*- Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes actividades profesionales:

Carretilleros/as.

Personal auxiliar administrativo.

Grabador/a de datos.

Personal de recepción/Teleoperadores/as sin idiomas.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

#### Grupo profesional 3:

*Criterios generales.*- Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

*Formación.*- Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes actividades profesionales:

Grabadores/as de datos con nociones de idioma extranjero.

Personal de recepción/ telefonista con nociones de idioma extranjero.

Administrativos/as.

Oficial 2ª oficios varios.

Conductores/as.

Chófer.

Repartidores/as de prensa con furgoneta.

Personal comercial.

Responsable de Equipo: funciones de responsabilidad del equipo de trabajo, bajo dependencia del Jefe de turno.

Programador/a informático júnior.

Técnicos/as sistemas júnior.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

**Grupo profesional 4:**

*Criterios generales.*- Comprenden trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

*Formación.*- BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes actividades profesionales:

- Personal Oficial administrativo.
- Técnicos/as de sistemas informáticos.
- Técnicos/as de selección.
- Técnicos/as de personal.
- Técnico/a de prevención de riesgos laborales.
- Técnico/a de calidad.
- Programador/a informático avanzado.
- Oficial 1ª oficinas varios.
- Responsable de Turno que implica la supervisión y coordinación del personal bajo las directrices del Responsable de servicio o Coordinador/a de servicio.
- Personal comercial especializado.

Todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

**Grupo profesional 5:**

*Criterios generales.*- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

*Formación.*- BUP o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes actividades profesionales:

- Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.
- Responsables de departamento, de producto o sección.
- Responsables de Formación.
- Analista de aplicaciones informáticas.
- Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.

Responsable o Coordinador/a de servicios, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito bajo su responsabilidad.

Responsable de Departamento.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

**Grupo profesional 6:**

*Criterios generales.*- Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

## CAPÍTULO VII. ESTRUCTURA SALARIAL

### Artículo 22. Retribuciones

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas anexas.

- 1.1.a) Salario base.- Es el determinado en tablas para cada categoría.
- 1.1.b) Gratificaciones extraordinarias.- Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.
- 1.1.c) Mejoras voluntarias.- Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas anexo I y el salario total pactado.

## CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES NO SALARIALES

### Artículo 23. Kilometrajes

La empresa abonará en concepto de «Kilometraje» la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos desde el centro de trabajo a clientes de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Artículo

### Artículo 24. Dietas

El importe de las Dietas acordado en este Convenio Colectivo será el siguiente:

11 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

22 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

31,34 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

53,34 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas .

Todos los conceptos se revisarán conforme a la legislación fiscal oportuna.

## CAPÍTULO IX. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

### Artículo 25. Contratación

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

*Contratos por obra o servicio determinado.*- Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la

empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre Manipulación y Servicios Integrales Sociedad Limitada, y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

*Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*- Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de seis meses dentro de período de doce meses.

*Contratos fijos-discontinuos.*- Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

*Contrato a tiempo parcial.*- Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para la categoría profesional de que se trata. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

### Artículo 26. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, bien por decisión del cliente de resolver el contrato o parte de el, o por terminación del servicio, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra



o servicio. Todo ello de conformidad al Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 27. Período de prueba**

Se estará a lo establecido en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 28. Igualdad y no discriminación**

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

## **CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 29. Faltas y sanciones**

**1. Faltas.-** Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### **A) Se consideran faltas leves:**

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.

El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.

El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.

La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **B) Son faltas graves:**

Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el período de 30 días.

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.

La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.

Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

#### **C) Son faltas muy graves:**

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herra-

mientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo.

La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.

La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.

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

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses.

El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. *Sanciones.*- Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

*A) Faltas leves:*

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

*B) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.*

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

*C) Faltas muy graves:*

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

*Despido.*

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

**Artículo 30. Procedimiento de imposición de sanciones**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que lo realizará conforme a la legislación vigente.

**CAPÍTULO XI. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 31. De los representantes de los trabajadores en la empresa**

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 32. Derechos y deberes**

La representación legal de los trabajadores de la empresa Manipulación y Servicios Integrales Sociedad Limitada, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

**Artículo 33. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores**

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. *Tablón de anuncios.*- La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablonos queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. *Local.*- La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.

**Artículo 34. Crédito horario**

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antela-

ción, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

### **Artículo 35. Derechos de información**

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los arts. 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

### **Artículo 36. Descuento de la cuota sindical**

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

## **CAPÍTULO XII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **Artículo 37. Seguridad y salud**

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

### **Artículo 38. Vigilancia de la salud**

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los

principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado art. 22 de la LPRL.

### **Artículo 39. Formación e información**

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

## **CAPÍTULO XIII. MEJORAS SOCIALES**

### **Artículo 40. Seguro colectivo**

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 15.000 euros por muerte y por incapacidad permanente absoluta y de 9.000 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

## **CAPÍTULO XIV. FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 41. Principios generales**

De conformidad con lo establecido por el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

### **Artículo 42. Objetivos**

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

**Artículo 43. Información**

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

**CAPÍTULO XV. DERECHO SUPLETORIO****Artículo 44. Derecho supletorio**

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo de Empresa, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

**ANEXO I. Tablas salariales para el año 2012**

(en euros brutos anuales)

Nivel	Salario bruto año - Euros
Nivel 1	9.000,00
Nivel 2	9.500,00
Nivel 3	10.250,00
Nivel 4	11.500,00
Nivel 5	13.000,00
Nivel 6	15.000,00

4032

## JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

Consejería de Trabajo y Empleo

DELEGACIÓN DE GUADALAJARA

FECHA: 21 de julio de 2012

REFERENCIA: CONVENIOS COLECTIVOS

ASUNTO: Registro del convenio colectivo de la empresa CAOBAR, S.A. para la provincia de Guadalajara, año 2011.

EXPEDIENTE: GU-021/2012 (19/01/0001/2012)

C.C.: 19000042011981

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo CAOBAR, S.A., para la provincia de Guadalajara, año 2011, con código 19000042011981, que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de

medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 29 de junio de 2012, 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 713/10 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12-06-10) y en el Decreto 16/2012, de 26 de enero, 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 20, de 27-01-12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

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

CONVENIO COLECTIVO AÑO 2011

CAOBAR, S.A.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO DE EMPRESA DE CAOBAR, S.A., PARA 2011

**ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL.-**

El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará, sin perjuicio de las disposiciones de aplicación necesarias, las relaciones de trabajo entre la empresa CAOBAR, S.A. y sus trabajadores adscritos a los centros de trabajo de Taracena y Poveda de la Sierra, todos ellos de Guadalajara.

**ARTÍCULO 2º. VIGENCIA.-**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2011 y su duración será de un año, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia una vez aprobado por la autoridad laboral competente.

**ARTÍCULO 3º. DENUNCIA.-**

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado al final de su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

**ARTÍCULO 4º. COMPENSACIÓN.-**

Las condiciones del presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo a los que afecta, ya que examinados en su conjunto las disposiciones del pre-

sente convenio son más beneficiosas que las que se venían aplicando hasta su entrada en vigor. No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en el presente Convenio para el personal de su mismo escalafón, se le respetaría dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

#### **ARTÍCULO 5º. ABSORCIÓN.-**

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal condiciones superiores a las establecidas por este Convenio se estará en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se establezcan, efectuándose en cualquier caso, en el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

#### **ARTÍCULO 6º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-**

Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a las revisiones económicas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas resultarán alteradas al ser homologadas al Convenio por la Autoridad Laboral competente, la comisión deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación del texto del Convenio.

#### **ARTÍCULO 7º. REMUNERACIONES.-**

Se reconoce un incremento total del 1.5% que incluye compromisos previos y que será devengado por todos los trabajadores con efectos de 1 de enero de 2011.

La actualización a las nuevas remuneraciones se realizará en la nómina del mes de junio 2012.

La liquidación de los atrasos se practicará en tres meses desde mes citado anteriormente y dividiendo a la plantilla en tres grupos con el fin de hacer mas liviana la carga financiera al igual que en el pasado año.

#### **ARTÍCULO 8º. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO Y CUARTO TURNO.-**

Se establece un complemento económico especial para los trabajadores que prestan sus servicios en los filtros-prensa que será de 2,29 € para el año 2011, por día realmente trabajado.

Los operarios de los molinos de arenas y de los secaderos de arena percibirán un complemento de 3,57 € para el año 2011, por día realmente trabajado, siempre que los resultados de la Evaluación de Riesgo Pulvígeno anterior, realizada de acuerdo con las normas legales, supere lo establecido en la Curva de Valores Límite establecida según la ITC 07.1.04

(Orden 16-10-1991) del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Asimismo todos los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice en turnos rotativos (cuatro turnos) percibirán una cantidad complementaria por jornada de sábado, domingo o festivo realizada en este régimen. Esta cantidad complementaria queda fijada para el año 2011 en 68,38 €.

También los trabajadores que por necesidades de la producción deban efectuar jornadas nocturnas o en día festivo percibirán la misma cantidad que los trabajadores a turnos rotativos.

#### **ARTÍCULO 9º. ANTIGÜEDAD.-**

El complemento de antigüedad se regirá según el siguiente modelo: cada trienio se aplicará un 3% del salario base, hasta un máximo de ocho trienios.

Si bien para los trabajadores cuya fecha de alta en la empresa sea igual o anterior al 29.02.2000 se mantiene el modelo antiguo: a los dos años un 5% del salario base, a los cuatro años un 10%, y a partir de aquí cada quinquenio se incrementará un 7%, hasta un máximo del 60%.

La antigüedad comenzará a computarse desde el día de su ingreso en la Empresa sea cual sea su categoría profesional.

#### **ARTÍCULO 10º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.-**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de tres Pagas Extraordinarias, que se satisfarán los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.

Cada paga consistirá en una paga completa a razón del salario convenio más antigüedad.

El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año percibirá la parte correspondiente al tiempo trabajado.

#### **ARTÍCULO 11º. ASCENSOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL.-**

Será ascendido a la categoría inmediatamente superior, con los derechos que le correspondan, todo trabajador que permanezca en una categoría profesional durante los periodos máximos siguientes:

ESPECIALISTA: 5 años

OFICIAL 2.<sup>a</sup> B: 9 años

OFICIAL 2.<sup>a</sup> A: 9 años

OFICIAL 1.<sup>a</sup> B: 13 años

OFICIAL 2.<sup>a</sup> LABORATORIO: 5 años

AYUDANTE DE LABORATORIO: 9 años

OFICIAL 2.<sup>a</sup> ADMINISTRATIVO: 13 años

La Empresa se reserva el derecho de ascender a los trabajadores que estime convenientes a su criterio, aunque no reúna las condiciones anteriores.

**ARTÍCULO 12º. VACACIONES.-**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales, a disfrutar 28 días preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, o cuando acuerden ambas partes; y los días 4, 24 y 31 de diciembre. Si estos tres días caen en sábado o domingo, esta comisión negociadora acordará con la Dirección de la Empresa por qué días se sustituyen.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario convenio más antigüedad y no podrán compensarse en metálico en todo o en parte.

**ARTÍCULO 13º. BAJAS.-**

Cualquier trabajador en situación de incapacidad transitoria percibirá durante la misma y desde la fecha de la baja, un complemento salarial equiparable al 100% del salario convenio más la antigüedad correspondiente.

**ARTÍCULO 14º. JORNADA LABORAL.-**

Todo trabajador afectado por el presente convenio tendrá una jornada laboral de 40 horas semanales o promedio equivalente, resultando 1.760 horas anuales.

Todo trabajador que exceda de 1.760 horas anuales, regularizará su tiempo a lo largo del año.

Con el fin de ir adecuando la jornada anual de Caobar a lo establecido en el Convenio Estatal de Cerámica y Vidrio, se acuerda ir deduciendo 8 horas anuales acumulativas a las 1.760 horas vigentes para el año 2011, hasta quedar igualado a dicho convenio en el año 2013.

De esta manera la jornada anual para el año 2012 será de 1752 horas y para el 2013 será la establecida por el convenio nacional.

Todo trabajador que haya cumplido totalmente con el calendario laboral anual elaborado por la empresa, no estará obligado a recuperar las horas que eventualmente pudieran restarle para alcanzar el total anual pactado de 1.760.

**ARTÍCULO 15º. PRENDAS DE TRABAJO.-**

La Empresa entregará a todo el personal de fabricación, laboratorio y de la mina afectados por el presente convenio, las prendas necesarias y adecuadas a su puesto de trabajo concreto, a razón de dos monos por año, excepto para los mecánicos, a quienes se les entregará tres. Asimismo se les entregará también prendas sustitutivas ligeras adecuadas a los meses de verano.

La Empresa entregará todo tipo de prendas y materiales para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, tales como botas, trajes impermeables y ropa de abrigo. En caso de necesidad cualquier trabajador podrá solicitar otra prenda que estime oportuna.

**ARTÍCULO 16º. AYUDA ESCOLAR.-**

Se establece una ayuda de cómo máximo de 427,91 € para el año 2011 con carácter anual, pagadera en el mes de enero, por cada hijo de trabajador con edad comprendida entre 0 y 3 años y que haya asistido a guardería infantil durante el año anterior, a razón de doceavas partes al mes que se justifique. Esta ayuda es incompatible con la beca anual por hijo en periodo escolar.

Para los trabajadores que tengan hijos en periodo escolar la empresa les ayudará con una beca anual de 245,26 € para el año 2011, abonable en el mes de octubre. Por periodo escolar se entenderá:

- Educación infantil: de 4 a 6 años.
- Educación primaria: de 7 a 12 años.
- ESO: de 13 a 16 años.
- Bachiller: de 17 a 18 años.
- Formación profesional:
  - De grado medio: de 17 a 18 años.
  - De grado superior: de 19 a 20 años.

El trabajador que pudiera tener derecho a dicha ayuda tendrá que acreditarlo mediante justificante de matriculación en un centro escolar o bien mediante certificado expedido por el director o secretario de dicho centro. Este justificante o certificado deberá ser presentado en las oficinas de la empresa entre los días 15 y 30 del mes de matriculación.

Para los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios (diplomaturas, licenciaturas, ingenierías técnicas e ingenierías técnicas superiores) la empresa les ayudará con una beca anual de 613.19 € para el año 2011, que será abonada en el mes de octubre. Para tener derecho a dicha cantidad el trabajador deberá acreditar dos cosas:

- 1ª/ matriculación en el curso correspondiente
- 2ª/ certificado de notas o similar, del curso anterior.

El objeto de esta doble justificación es la de comprobar el aprovechamiento del curso anterior, ya que si este no fuera satisfactorio se perdería el derecho a recibir la beca para el curso siguiente, no para los restantes. Para la debida aplicación de lo establecido en el presente artículo se creará un comité de seguimiento compuesto por un representante de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

**ARTÍCULO 17º. OTRAS AYUDAS.-**

La Empresa aportará un 50% del importe de las gafas que por prescripción facultativa deban llevar los trabajadores, no estando cubierto este gasto por la Seguridad Social.

La Empresa no se hará cargo de ninguna prestación si el importe excede notablemente del normal necesario en cada caso.

Asimismo la Empresa aportará un 50% sobre un importe total máximo, sobre factura, de 714,90 € en

concepto de intervenciones odontológicas, no cubiertas por la Seguridad Social, y siempre que no correspondan a motivos de orden estético.

Se establece una ayuda anual de 736,56 € para el año 2011, pagadera en una sola vez, en el mes de mayo, a los trabajadores que tengan hijos a su cargo con deficiencias psíquicas justificadas.

#### **ARTÍCULO 18º. LICENCIAS.-**

El trabajador, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar a su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 4 días por muerte de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos) Si con tal motivo el trabajador debe desplazarse el plazo será de 5 días.
- 3 días por muerte de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, abuelos y nietos) Si con tal motivo el trabajador debe desplazarse el plazo será de 4 días.
- 1 día por muerte de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad (tíos y sobrinos) y personas que convivan en la unidad familiar.
- 2 días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos). Si con tal motivo el trabajador debe desplazarse el plazo será de 4 días.
- Este periodo se amplía a 2 días adicionales cuando la hospitalización exceda de 7 días. Así mismo se concede a 1 día adicional por cada 30 días de hospitalización.
- 3 días por nacimiento de un hijo, ampliable a otros tres si el trabajador debe desplazarse por tal motivo.
- 2 días por traslado de domicilio habitual
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo,

perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, si coincide con día de trabajo, ampliable un día más en caso de desplazamiento que lo haga necesario.
- 1 día por comunión o bautizo, o equivalente en otras religiones, de hijos, si coincide con día de trabajo, ampliable un día más en caso de desplazamiento que lo haga necesario.

#### **ARTÍCULO 19º. PLUS DE NOCTURNIDAD.-**

Al personal que preste sus servicios desde las 22:00 horas, hasta las 06:00 horas del día siguiente, se le abonará un complemento del 30% sobre el salario convenio en concepto de Plus de Nocturnidad.

La Empresa recabará la opinión del comité de empresa para la composición de los turnos.

#### **ARTÍCULO 20º. PLUS DE TRANSPORTE.-**

Se establece un plus de transporte consistente en 16,58 € para el año 2011, por mes, para los trabajadores cuya jornada laboral no coincida con el cambio de turno de los trabajadores de producción o cuya residencia esté situada fuera de Guadalajara ciudad o Taracena.

#### **ARTÍCULO 21º. DESPLAZAMIENTOS Y KILOMETRAJE**

Todo desplazamiento fuera del centro de trabajo por motivo del mismo, se realizará con los medios de transporte facilitados por la empresa. Si el trabajador aceptase utilizar el vehículo propio para el desplazamiento, la empresa abonará 0,31 € por km.

De igual forma los delegados de personal, miembros del comité de empresa, delegados de prevención o delegados sindicales, que por motivo de sus funciones tuvieran que realizar desplazamientos, la empresa les facilitará los medios de transportes disponibles en la misma y en caso de utilizar el vehículo propio igualmente se les abonará a razón de 0,31 € por km.

Si el desplazamiento realizado fuese mayor de 10 km o fuera del municipio del centro de trabajo, la empresa cubrirá los gastos de almuerzo, comida, cena, alojamiento y demás que se generen como consecuencia del mismo. Los gastos serán cubiertos previa justificación de factura o ticket, siempre y cuando sean prestados en establecimientos de nivel medio.

Los horarios de almuerzo, comida, merienda y cena comenzarán, respectivamente a las 10:00, 14:00, 18:30 y 22:00. Serán considerados a todos los efectos como tiempo de trabajo siempre y cuando no superen una hora en el caso de la comida o cena y media hora para el almuerzo o la merienda.

#### **ARTÍCULO 22º. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.-**

Los miembros del comité de empresa, dispondrán previa comunicación y justificación a la empresa, para realizar gestiones relacionadas con la defensa e intereses de los compañeros a los que representan, del número de horas mensuales que señalan las disposiciones vigentes o que en el futuro pudieran señalar. Estas horas serán abonadas como trabajo efectivo.

Asimismo dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores.

- Derecho de reunión en la Empresa.- Los miembros del comité por acuerdo mayoritario, podrán solicitar reuniones, hasta un máximo de tres por año y una duración de hasta una hora, durante la jornada de trabajo previa comunicación a la Empresa con una antelación de 48 horas, para tratar asuntos sindicales o de empresa.
- Tablón de anuncios.- El comité de empresa dispondrá de un tablón de anuncios, de dimensiones suficientes y en un sitio visible para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o de interés laboral, previa comunicación a la Empresa.

#### **ARTÍCULO 23º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico obligatorio para todos los trabajadores afectados por el presente convenio.

#### **ARTÍCULO 24º. PRESTACIONES POR JUBILACIÓN, MUERTE O INVALIDEZ.-**

A.- Baja en la Empresa por jubilación, invalidez o muerte. Por cada ocho años completos se abonarán dos mensualidades con su parte proporcional de pagas extraordinarias. En caso de fallecimiento esta cantidad se abonará a los herederos legales.

B.- En su día se estableció un fondo individual de pensiones combinado con un seguro de vida, con una entidad aseguradora privada, con una dotación optativa por parte del trabajador y con un máximo mensual de 240,40 €. para el primer año, con un incremento anual del 10% sobre la cantidad inicialmente dotada. De los importes asegurados la Empresa aportará el 50% de la cantidad total.

Los trabajadores fijos en plantilla optaron en su día por la opción A o B.

Para los trabajadores que causen alta en la Empresa con contrato por tiempo indefinido a partir del 01.01.95, queda suprimida la opción B.

Para los trabajadores con contrato por tiempo indefinido ya firmados con fecha anterior al 01.01.95 siguen vigentes las dos opciones.

#### **ARTÍCULO 25º. COMISIÓN PARITARIA.-**

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este convenio, incluyendo la valoración de categorías por puesto de trabajo, y en general para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una comisión mixta paritaria, compuesta por dos miembros de los representantes de los trabajadores, dos miembros representantes de la Empresa, todos los componentes de la comisión deliberadora, más los asesores de ambos, a razón de uno por cada parte.

#### **ARTÍCULO 26º. FORMACIÓN PROFESIONAL.-**

La Empresa se compromete a organizar cursos de formación profesional para los trabajadores, proporcionando el monitor o monitores, así como los medios necesarios, siempre que lo soliciten los trabajadores en un número mínimo de siete, y siempre que estos cursos sean impartidos fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores que cursen estudios de ESO, bachiller o formación profesional de grado medio o superior, o estudios equivalentes, recibirán una beca anual de 335,51 € para el año 2011.

Los trabajadores que cursen estudios universitarios de grado medio o superior, recibirán una beca anual de 671,08 € para el año 2011, o parte proporcional al número de asignaturas.

Para tener derecho a las becas recogidas en los dos apartados inmediatamente anteriores, el interesado deberá acreditar que se encuentra matriculado en los correspondientes centros oficiales, así como un adecuado aprovechamiento en los estudios.

El mismo comité de ayuda escolar recogido en el art. 16º, dictaminará sobre la ayuda de formación del personal.

#### **ARTÍCULO 27º. PRIMA DE PRODUCCIÓN.-**

Para estimular la productividad de los trabajadores se establece una prima de sobre la producción, consiste en 0,050 € por tonelada de caolín seco, contado sobre la producción de los filtros-prensa.

En cualquier caso se garantiza que dicha prima en cómputo anual será como mínimo de 2.399,33€ para el año 2011 que se abonará prorrateada mensualmente a razón de doceavas partes en cada caso.

#### **ARTÍCULO 28º. TRABAJADORES EVENTUALES.-**

Los trabajadores eventuales de CAO BAR, S.A., independientemente de la modalidad contractual que les regule, tendrán opción a contrato indefinido a partir de 24 meses ininterrumpidos de relación laboral.

Se optará por contratación indefinida o rescisión de contrato al cumplir 24 meses de servicio ininterrumpido en la Empresa. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 15.1.b del Estatuto de los trabajadores.



**TABLA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2011**

GRUPO	CATEGORÍA PROF.	SALARIO BASE	PLUS CONVE.	SALARIO CONV
1	DIRECTOR ADMINIST.	1.743,59	456,65	2.200,24
3	JEFE DE PRODUCCION	1.743,59	456,65	2.200,24
3	JEFE DE MANTENIM.	1.743,59	456,65	2.200,24
3	JEFE DE LOGÍSTICA	1.743,59	320,85	2.064,44
4	ENCARGADO	1.230,58	456,65	1.687,23
5	OF. 1.ª ADMINISTRATIVO	1.226,38	352,11	1.578,49
5	RESP. SEG. E HIGIENE	1.089,78	335,98	1.425,76
5	OF. 2.ª ADMINISTRATIVO	1.064,74	335,98	1.400,72
7	AUX. ADMINISTRATIVO	752,66	345,84	1.098,50
5	OF. 1.ª LABORATORIO	1.064,74	335,98	1.400,72
5	OF. 2.ª LABORATORIO	1.064,74	299,52	1.364,26
5	AYUD. LABORATORIO	1.064,74	264,96	1.329,70
8	OF. 1.ª A SUPERVISOR	828,80	416,84	1.245,64
8	OFICIAL 1.ª A	828,80	416,84	1.245,64
8	OFICIAL 1.ª B	809,18	390,81	1.199,99
8	OFICIAL 2.ª A	789,56	364,81	1.154,37
8	OFICIAL 2.ª B	771,11	352,56	1.123,67
9	ESPECIALISTA	752,66	345,84	1.098,50
10	LIMPIADORA FÁBRICA	955,62	-----	955,62
10	LIMPIADORA MINA (T.P.)	161,14	-----	161,14

**ANEXO I TABLA SALARIAL 1**

Como consecuencia de la aplicación de esta tabla y del artículo 10ª, las remuneraciones totales en cómputo anual por 1.760 horas de trabajo efectivo, serán las siguientes:

GRUPO	CATEGORÍA PROF.	SAL. CONV. ANUAL
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	33.003,60
3	JEFE DE PRODUCCIÓN	33.003,60
3	JEFE DE MANTENIMIENTO	33.003,60
3	JEFE DE LOGÍSTICA	30.966,60
4	ENCARGADO	25.308,45
5	OF. 1.ª ADMINISTRATIVO	23.677,35
5	RESP. SEGURIDAD E HIGIENE	21.386,40
5	OF. 2.ª ADMINISTRATIVO	21.010,80
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.477,50
5	OF. 1.ª LABORATORIO	21.010,80
5	OF. 2.ª LABORATORIO	20.463,90
5	AYUDANTE LABORATORIO	19.945,50
8	OF. 1.ª A SUPERVISOR	18.684,60
8	OFICIAL 1.ª A	18.684,60
8	OFICIAL 1.ª B	17.999,85
8	OFICIAL 2.ª A	17.315,55
8	OFICIAL 2.ª B	16.855,05
9	ESPECIALISTA	16.477,50
10	LIMPIADORA FÁBRICA	14.334,30
10	LIMPIADORA MINA (T.P.)	2.417,10

4039

## JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

Consejería de Trabajo y Empleo

DELEGACIÓN DE GUADALAJARA

FECHA: 9 de agosto de 2012

REFERENCIA: CONVENIOS COLECTIVOS

ASUNTO: Registro del convenio colectivo de la empresa "COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.)", APLICABLE A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATA DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

EXPEDIENTE: GU-022/2012 (19/01/0001/2012)

C.C.: 19001341012009

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa "COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.)", APLICABLE A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATA DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA, para los años 2012 a 2015, con código 19001341012009, que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 30 de junio de 2012, 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 713/10 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12-06-10) y 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 6-08-12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

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

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.)", APLICABLE A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATA DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA PARA LOS AÑOS 2012-2015.

En Guadalajara, a 29 de junio de 2012, se reúnen en las oficinas de la Empresa, sitas en la Calle Nitra, n.º 3 de Guadalajara, los siguientes intervinientes:

Por la Representación de la Empresa:

.....  
.....  
.....  
.....

Por la Representación Legal de los Trabajadores (Comité de Empresa):

.....  
.....  
.....  
.....

Las partes intervinientes en la representación que ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero 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 (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1-. Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

2-. El presente Convenio Colectivo es el fruto de un proceso arduo de largas y duras negociaciones que han dado como resultado un magnífico acuerdo para todas las partes afectadas por su ámbito de aplicación, esto es: trabajadores, Representación Legal de los Trabajadores y Dirección de la Empresa.

El Convenio Colectivo firmado supone un avance significativo en los contenidos centrales del mismo, en su capacidad reguladora y sobre todo, en el desarrollo de un marco normativo de carácter estable de las relaciones laborales que vinculan a la Empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.) y los trabajadores que prestan servicios en la contrata de Limpieza

Pública Viaria y Recogida de Residuos Urbanos del Municipio de Guadalajara Capital.

Las condiciones que se incorporan en su texto se refieren a cuestiones tan fundamentales como las retribuciones a percibir durante su vigencia, las reglas y condiciones sobre la clasificación profesional, jornada de trabajo, movilidad funcional, contratación, control del absentismo, vacaciones, permisos y excedencias, prestaciones sociales, jubilación, derechos sindicales, etc.

Como aspectos más novedosos hay que destacar el impulso que las partes negociadoras han dado a aspectos claves como la Flexibilidad, en su sentido más amplio, que sin duda alguna se constituye en eje vertebral e inspirador del Convenio.

Ciertamente, para las partes firmantes el Convenio Colectivo ha resultado un espacio adecuado para ordenar el uso flexible de elementos como el tiempo de trabajo, la movilidad funcional, la retribución, etc., en sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive, en la medida de lo posible, el uso de otras medidas más drásticas como instrumentos para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo de las necesidades del servicio.

Así pues, el Convenio alcanzado constituye la norma básica de aplicación que recoge las condiciones de trabajo del personal laboral afecto por su ámbito de aplicación que han de regir durante su periodo de vigencia, que concluirá el 31 de diciembre de 2015.

A las partes signatarias del presente Convenio, por otra parte, no les resulta ajeno que el Municipio de Guadalajara haya iniciado desde hace ya algún tiempo un proceso de reconversión en el entorno de las ciudades inteligentes (*Smart Cities*), formando parte, de hecho desde fechas recientes, de la Red Española de Ciudades Inteligentes (RECI); dando así, un paso decisivo y firme para situarse entre los Municipios españoles que tienen una clara vocación de modernidad, innovación, sostenibilidad, servicios públicos eficientes, protección del medio ambiente y participación de los ciudadanos. En ese escenario de ciudad moderna e innovadora, a través de una gestión y uso más sostenible y racional de los recursos, no resulta extraño que en el pasado mes de junio el Ayuntamiento de Guadalajara fuera galardonado con el premio de reconocimiento nacional de "la Escoba de Oro", que reconoce los avances realizados por el consistorio en los últimos años para mejorar la limpieza de la ciudad.

En ese contexto se ha firmado el presente convenio por las partes signatarias con el indudable propósito de que el mismo sirva de instrumento eficaz y directo para potenciar y mejorar los Servicios Públicos de la Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos de la Ciudad de Guadalajara como *Smart City*, que justifican su ámbito u objeto funcional y por ende, su razón de ser.

En definitiva, las partes signatarias del Convenio Colectivo, se felicitan por el acuerdo alcanzado, pues aunque cada parte haya defendido con forta-

leza y tenacidad sus posturas, reivindicaciones y posiciones, que en algunos de los casos resultaban abiertamente contradictorias, lo cierto es que con un alto grado de esfuerzo, responsabilidad y sensibilidad han podido configurar una construcción mutua de propuestas que son las que configuran esta nueva norma convencional.

Y ello, porque el interés común –de los trabajadores, de sus representantes legales, de la Dirección de la Empresa, incluso de los propios ciudadanos– es que se presten servicios públicos de alta calidad en beneficio de la sociedad.

Ese es el objetivo y el deber en los que se ha inspirado la negociación del presente Convenio Colectivo.

## TITULO I

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### **Art. 1º.- Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo.**

El presente Convenio Colectivo se suscribe de una parte, por la Dirección de la Empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.) y por otra, por el Comité de Empresa correspondiente a la contrata o concesión de los servicios públicos de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para concertar el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

#### **Art 2º.- Ámbitos personal, funcional y territorial.**

El presente convenio colectivo afecta y por consiguiente resulta de aplicación, única y exclusivamente, a todos/as los/las trabajadores/as de la empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA S.A.) adscritos a la contrata o concesión de los servicios públicos de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos del Excmo. Ayuntamiento del Municipio de Guadalajara Capital.

Por ambas partes, se excluye expresamente la aplicación del presente convenio a trabajadores que presten sus servicios para la Empresa en otras contratas o servicios de la Compañía, presentes o futuras, aunque tales servicios o contratas sean por concesión, directa o indirecta, del Ayuntamiento de Guadalajara y con independencia, en todo caso, de la denominación o nombre que se dé a las mismas. Siendo, por consiguiente, el criterio fundamental de definición del ámbito funcional y personal del presente Convenio, con carácter exclusivo, la adscripción de los trabajadores/as a los Servicios Públicos de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos del Excmo. Ayuntamiento del Municipio de Guadalajara Capital.

**Art. 3º.- Ámbito temporal y denuncia.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, es decir, desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2015.

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de diciembre de 2015.

Una vez transcurrido un año desde la denuncia automática del presente Convenio Colectivo sin que se hubiese acordado un nuevo convenio colectivo, este perderá íntegramente y en su totalidad su vigencia, quedando completamente derogado y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que resulte de aplicación.

**TITULO II****COMISIÓN MIXTA PARITARIA****Art. 4º.- Comisión Mixta Paritaria.**

*4.1.- Constitución de la Comisión Mixta.* Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

*4.2.- Procedimiento ordinario y Plazos de actuación.* La Comisión mixta estará formada por tres miembros de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (3 miembros) y Representación Legal de los Trabajadores (3 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el de las instalaciones y/o depen-

dencias de la Empresa sitas en la Calle Nitra, número 3 de Guadalajara.

Para que exista acuerdo, en cualesquiera resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se dispongan en el presente convenio, las siguientes:

- a. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio; todo ello, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.

- b. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas o controversias laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto.

- d. Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.
- e. Entender de cualesquiera cuestiones que le vengan atribuidas en el presente convenio, con carácter obligatorio.
- f. Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con carácter obligatorio.

*4.3.- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.*

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas

sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

#### 4.4-. *Procedimiento Especial.*

Durante la vigencia del Convenio Colectivo y para el caso de que se produzca una reducción económica del canon de la concesión (de los servicios públicos de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos objeto de la contrata) por decisión del cliente Ayto. de Guadalajara que origine o determine la posibilidad de efectuar un Despido Colectivo por causas económicas, ambas partes vendrán obligadas, con carácter previo a la adopción de cualquier decisión encaminada a tal fin, a mantener un trámite de consultas en el seno de la Comisión Mixta, por un periodo de 7 días, que deberá finalizar con la emisión de un dictamen de la Comisión de carácter no vinculante, que habrá de contener uno de los siguientes dos resultados o pronunciamientos: "concluido con acuerdo" o "concluido sin acuerdo".

Durante tal periodo de consultas las partes signatarias del Convenio se comprometen a intentar buscar –de buena fe– soluciones que beneficien a ambas partes, recurriendo en la medida de lo posible a mecanismos diferentes al despido colectivo que preserven los recursos humanos de la contrata, pero que permitan, en cualquier caso, la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa en el marco de la contrata.

En este sentido, la Comisión Mixta, podrá tener en cuenta y analizará, durante el trámite de consultas, la posible aplicación de las alternativas o mecanismos de flexibilidad interna y externa que a continuación se relacionan, sin carácter limitativo o excluyente de otros que puedan igualmente contemplarse, en su momento, en los correspondientes análisis y estudios que eventualmente se puedan producir en el seno de la Comisión:

- Adscripción voluntaria de los trabajadores a las medidas de reajuste.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo (jornada, salario, etc.)
- Recolocaciones en otras contratas de la Empresa.
- Suspensiones temporales colectivas de contrato de trabajo.

- Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, ex artículo 82 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores.

El presente procedimiento especial de la comisión se establece sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

### TITULO III

#### PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**Art. 5º.- Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.**

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

### TITULO IV

#### CLÁUSULAS GENERALES

**Artículo 6º.- Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.**

1-. Conforme a lo establecido en el vigente artículo 84 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar expresamente que el

presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2-. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector del limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final del presente Convenio.

#### **Artículo 7º-. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico e indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante Sentencia firme, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, en caso de nulidad parcial del convenio colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, respecto a las cláusulas de contenido económico, quedará el convenio en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido. Durante la renegociación resultarán de aplicación las cláusulas de carácter normativo, no las obligacionales.

#### **Artículo 8º.- Compensación y absorción.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de traba-

jo, lo podrán efectuar a las presentes condiciones, cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí establecidas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas.

#### **Artículo 9º-. Garantía “Ad personam”.**

Se respetarán las condiciones personales reconocidas expresamente que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente “Ad personam”.

### **TITULO V**

#### **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL. CONTRATACIÓN. PRODUCTIVIDAD**

#### **Artículo 10º-. Organización, dirección y control del trabajo.**

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, el trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

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

La representación legal de los trabajadores tendrá las facultades que tengan reconocidas legalmente.

#### **Artículo 11º-. Contratación.**

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

#### **Artículo 12º-. Contratos a tiempo parcial.**

1-. La contratación de trabajadores a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

Los trabajadores a tiempo parcial, conforme a lo establecido en el artículo 12 apartado 4º c) del Estatuto de los Trabajadores, podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias realizadas en los contratos a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

La realización de horas complementarias se registrará por lo dispuesto en el apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial establecido legalmente.

2-. El personal que preste servicios los sábados, domingos y festivos con jornada reducida, tendrá preferencia en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que eventualmente se produzcan. Todo ello, con absoluto respeto y cumplimiento de las normas específicas en la materia previstas en el presente convenio.

#### **Artículo 13º-. Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.**

Los contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1º a) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

#### **Artículo 14º-. Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.**

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1º b) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

#### **Artículo 15º. Bolsa de empleo.**

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a constituir una bolsa de empleo, para atender necesidades de contratación urgentes o coyunturales, que eventualmente se puedan producir, con el objeto de dar soluciones efectivas a las exigencias del servicio con inmediatez.

Dicha bolsa de empleo deberá respetar conforme a la legislación vigente los principios de igualdad en la contratación de trabajadores y de acceso al trabajo en igualdad de oportunidades y derechos y sin discriminación de ningún tipo.

#### **Artículo 16º-. Productividad.**

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento. Es un deber básico del trabajador cumplir con los procedimientos de calidad que se adopten.

Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia.

#### **Artículo 17º-. Ahorro de costes en reparación de vehículos, maquinaria, herramientas y utensilios de trabajo.**

1-. El trabajador está obligado a cumplir con las obligaciones que le son propias como el cuidado y limpieza de las máquinas, vehículos, herramientas, etc. que se le asignen durante su jornada de trabajo.

2-. Las partes signatarias del presente convenio se comprometen a fomentar entre los trabajadores de la plantilla la necesidad de que se haga una utilización o uso responsable y profesional de todo tipo de vehículos, maquinaria, herramientas y utensilios de trabajo, con el propósito de disminuir los altos costes económicos que suponen anualmente las reparaciones y pérdidas del referido material de empresa por un uso indebido, inadecuado o incorrecto.

A tal fin, ambas partes se comprometen a reunirse periódicamente para buscar soluciones a este respecto. Como objetivo común se fija la disminución de, al menos, un 20% anual de los costes en reparaciones producidos en el año 2011.

### **TITULO VI**

#### **RETRIBUCIÓN**

#### **Artículo 18º.- Estructura Salarial y tablas salariales.**

1-. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estarán distribuidas entre el Salario Base y, en su caso, los complementos o pluses del mismo.

Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan serán las que se expresan en los Anexos n.º 1 y n.º 2 del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional.

Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo están expresadas en términos brutos. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

La empresa facilitará mensualmente a cada trabajador el justificante que acredite las cantidades recibidas en concepto de nómina. A tal fin la Empresa a su elección, podrá, si lo estima oportuno, remitir dicho justificante de nómina a través de correo ordinario, o si a ello, eventualmente, hubiere lugar, a través de la utilización de las nuevas tecnologías.

El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior, si éste fuese sábado o víspera de festivo, entregando a los/las trabajadores/as la nómina original.

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

#### CONCEPTOS SALARIALES

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Complemento por realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento funcional o de especialidad profesional.
- Nocturnidad.
- Complemento por servicios especiales.
- Complemento de calidad y cantidad en el Trabajo: Incentivo por calidad en el servicio en ausencia de penalizaciones en la contrata.
- Turnicidad (art. 30).
- Plus de absentismo (art. 54).

#### CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

- Plus de Transporte.
- Salidas, dietas, viajes.
- Plus de conservación, limpieza y mantenimiento de vestuario.

#### Artículo 19º.- Revisión Salarial.

Se establecen los siguientes incrementos fijos salariales para los años 2012, 2013, 2014 y 2015:

2012: 0%, al no establecerse para este año ningún incremento o revisión salarial, incluyendo la antigüedad.

2013: 0,6%.

2014: 0,7%.

2015: 0,7%.

Las revisiones salariales pactadas se practicarán sobre los conceptos salariales y extrasalariales, recogidos en los Anexos n.º 1 y n.º 2; quedando exceptuado expresamente el complemento *ad personam* previsto en la disposición transitoria primera que queda excluido de esta revisión.

Los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán anualmente una vez regularizados los del año anterior.

Las revisiones salariales pactadas quedarán sujetas, en todo caso, a lo establecido en la Disposición Adicional Segunda.

#### Artículo 20º.- Complemento por realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

A todos/as los/las trabajadores/as mayores de 18 años de la empresa, dada la especial penosidad, toxicidad o peligrosidad que la actividad de la Empresa conlleva, se les abonará un plus salarial en 12 pagas cuyo importe figura en las tablas anexas. Dicho plus se incrementará según lo especificado en el artículo 19º del presente convenio.

#### Artículo 21.- Complemento por servicios especiales.

A todos/as los/las trabajadores/as mayores de 16 y menores de 18 años, dada la naturaleza del servicio que prestan, se les abonará un complemento salarial por servicios especiales en 12 pagas cuyo importe será el que figura en el Anexo n.º 2. Dicho plus se incrementará según lo especificado en el artículo 19º del presente convenio.

Se hace constar expresamente que en virtud de lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

#### Artículo 22º.- Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, percibirá un plus diario por día real y efectivamente trabajado en el importe que figura en el Anexo n.º 2. La cantidad anterior sufrirá para años sucesivos los mismos incrementos especificados en el artículo 19º del presente convenio.

Se establece una limitación máxima de 22 puestos de trabajo y a ser posible de adscripción voluntaria.

En los casos de rotaciones obligatorias se establecerán cuadrantes por parte de la dirección, negociados con el comité y para periodos mínimos de seis meses.



**Artículo 23º.- Antigüedad.**

Los/las trabajadores/as percibirán un complemento personal de antigüedad, de aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, contados a partir de la fecha de ingreso, consistiendo en 3 bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculados sobre salario base.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumplan.

**Artículo 24º.- Pagas extraordinarias.**

Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado por el mismo percibirá 3 pagas extraordinarias, que se abonarán los días quince de los meses de marzo, junio y diciembre en los importes que se fijan en las tablas salariales.

El devengo de las 3 pagas extraordinarias será anual.

**Artículo 25º.- Plus de transporte.**

Todos los/las trabajadores/as de la Empresa percibirán un Plus de Transporte mensual fijado en la cuantía que figura en el Anexo n.º 1. Para años sucesivos dicha cantidad sufrirá los mismos incrementos especificados en el artículo 19º del presente convenio.

**Artículo 26º.- Plus de conservación, limpieza y mantenimiento de vestuario.**

Se establece para todos/as los/las trabajadores/as, con un año de antigüedad en la empresa, en concepto de plus de mantenimiento de vestuario, no consolidable, en la cantidad o cuantía que figura en el Anexo n.º 1.

La naturaleza de este plus está en la conservación y limpieza del vestuario que hayan hecho los/las trabajadores/as durante un año.

En el supuesto de que la ropa por imperativo legal, por decisión empresarial o cualquier otra circunstancia se debiera lavar a cargo de la empresa, la comisión mixta paritaria deberá adoptar las medidas oportunas, con carácter inmediato, para reasignar, suprimir y reconfigurar obligatoriamente los importes percibidos por este concepto para que los mismos se destinen al referido lavado de ropa a cargo de la empresa. En estos supuestos, el presente precepto quedará automáticamente derogado y sin efecto alguno.

Su percepción será el prorrateo mensual en las 12 pagas mensuales, a partir del mes en el que se cumple el año de antigüedad en la empresa.

**Artículo 27º.- Complemento funcional o de especialidad profesional .**

Con ocasión de la nueva configuración del sistema de clasificación profesional se establece para las áreas funcionales o de especialidad profesional de Conductor, Capataz, Oficial 1.º administrativo, Oficial 1.ª y 2.ª mecánico, Jefe de Taller, Encargado Gene-

ral y Jefe de Servicios, un Complemento funcional o de especialidad profesional, no consolidable, absorbible y compensable, por los importes o cuantías que se fijan en el Anexo n.º 1 de las Tablas Salariales.

Al existir polivalencia funcional el percibo del plus vendrá determinado por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Por ello, resulta incompatible el percibo simultáneo del plus funcional de dos o más áreas funcionales o de especialización profesional.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Es decir, la polivalencia funcional dentro del mismo Grupo Profesional deberá efectuarse dentro del poder de Dirección y Organización del Empresario (ius variandi) con respeto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, médicas, etc.) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

**Artículo 28º.- Complemento de calidad y cantidad en el Trabajo: Incentivo por calidad en el servicio en ausencia de penalizaciones en la contrata.**

Se establece, como complemento variable de calidad y/o cantidad en el trabajo y únicamente para los años 2013, 2014 y 2015, un Incentivo por calidad en el servicio, cuyo devengo irá vinculado a la total inexistencia o ausencia de penalizaciones por parte del cliente Ayuntamiento (que vendrá justificado en el sistema de indicadores de calidad que se contengan en el pliego de condiciones) respecto a la prestación del servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos.

Los importes del Incentivo se calcularán conforme a los siguientes criterios:

2012: No se devenga.

2013: (0,10% del IPC real).

2014: (0,10% del IPC real).

2015: (0,10% del IPC real).

El Incentivo aquí pactado no será, en ningún caso, consolidable. Por ello, si se hubiera devengado por haberse cumplido las condiciones establecidas para tener derecho a su cobro, el importe del Incentivo se hará efectivo a año vencido en un pago único no consolidable en la nómina siguiente al mes en que se conozca oficialmente el IPC real del año en que se hubiera devengado.

El cálculo del Incentivo por calidad, regulado en el presente artículo, se practicará sobre los conceptos Salariales y extrasalariales, contenidos en el Anexo 1 de las tablas salariales más la antigüedad; exceptuando, en todo caso, el Complemento *Ad per-*

sonam, previsto en la Disposición Transitoria Primera que queda excluido expresamente.

### **Artículo 29º.- Salidas, dietas y viajes.**

Todos los/las trabajadores/as afectados en este convenio que por necesidades de la Empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos, cobrarán dietas o medias dietas.

La dieta es para el/la trabajador/a que a las 22:00 horas no ha regresado a su casa por motivos de trabajo. Su importe será el que figure en el Anexo n.º 2.

Estos precios se incrementarán según las especificaciones del artículo 19º del presente convenio.

## **TITULO VII**

### **JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artículo 30º.- Jornada de trabajo.**

1-. La jornada de trabajo será para todo el personal de la Empresa de 34 horas semanales, a realizarse de lunes a jueves de 7:00 a 14:00 horas, y los viernes de 7:00 a 13:00 horas.

Los/las trabajadores/as que realicen su trabajo en turno de tarde, su horario será de 14 a 21 h de lunes a jueves y de 13 a 19 los viernes. Dicho turno será cubierto por personal fijo voluntario o personal contratado al efecto. De no existir voluntarios/as se establecerá un turno obligatorio rotatorio entre los/las trabajadores/as fijos, no pudiendo realizar más de una semana al mes.

En el caso de realizarse por personal fijo obligado se abonará en concepto de turnicidad la cantidad mensual que figura en el Anexo 2º, en el mes que realicen la semana de tarde, esta cantidad subirá cada año lo estipulado en el art. 19º.

El horario para el turno de noche será de 23:00 a 06:00 horas, de domingo a miércoles y de 23:00 a 05:00 horas, los jueves. Para el personal que trabaje en turno de noche, las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre serán de descanso, abonables y no recuperables.

Los 25 minutos de bocadillo, se computarán como tiempo realmente trabajado. El tiempo de bocadillo será disfrutado en el puesto de trabajo.

El personal adscrito a las áreas funcionales con responsabilidades o tareas de supervisión o control operativa (capataces, encargados, jefe de taller) estarán a disposición de la Empresa en cuanto a horarios, para la perfecta ejecución del servicio.

En caso de necesidad de contratación de personal para cubrir los servicios de sábados, domingos y festivos, la Empresa podrá distribuir la jornada semanal de dichos trabajadores de lunes a domingos, con los descansos que establezca la Ley.

Si durante la vigencia del convenio, el Gobierno o la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha redujeran la jornada laboral, ésta se reduciría auto-

máticamente en un 50% de lo rebajado, siempre cogiendo la más favorable al trabajador.

2-. Por acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en los términos que así se establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje de jornada de trabajo que se establezca legalmente, en cada momento, a falta de pacto entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 31º.- Horas extraordinarias.**

Podrán trabajarse las horas extraordinarias determinadas en la Ley que no podrán exceder de 2 al día, 15 al mes y 80 al año, y tendrán un recargo del 75% cada una de ellas.

Las horas extraordinarias trabajadas en domingos o festivos llevarán un recargo del 100%.

A efectos de determinar el carácter de las horas extraordinarias se acuerda:

- a) HORAS EXTRAORDINARIAS HABITUALES: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente.
- b) HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR: Serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o bienes de producción.
- c) HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES: Serán las necesarias por pedidos o períodos de producción punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivada de la naturaleza de nuestra actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
- d) HORAS EXTRAORDINARIAS EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente.

Las horas estructurales podrán ser compensadas de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador por el tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los/las trabajadores/as de las horas realizadas en dicho período.

Para el cálculo de la hora extraordinaria individual se tendrá en consideración el salario base, antigüedad, pagas extraordinarias y plus funcional y la jornada anual del trabajador.

La revisión de los cálculos de las horas extraordinarias, se realizarán según las especificaciones del art. 19º del presente convenio.

Los días de ferias trabajados con horas extraordinarias serán bonificados por cada 5 horas trabajadas con un día libre con un máximo de tres, pudiéndolos disfrutarlos hasta el 31 de Mayo del año siguiente.

#### **Artículo 32º.- Calendario laboral.**

Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables serán los establecidas por la administración competente.

##### *Fiestas Locales:*

Las que fije el municipio.

##### *Fiesta Patronal de la Empresa:*

SAN MARTÍN DE PORRES (3/11)

El día de San Martín de Porres, cualquiera que sea el día de la semana en que se produzca, se pasará al viernes anterior o posterior, de común acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

Los trabajadores de fines de semana, estando obligados a trabajar los fines de semana y festivos, podrán elegir entre trabajar el día del Patrón o descansar, en cuyo caso no percibirán la retribución correspondiente a ese día.

### **TITULO VIII**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL**

#### **Artículo 33º.- Sistema de Clasificación Profesional. Movilidad funcional del personal.**

El nuevo sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a las movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

#### **Artículo 34º.- Grupos Profesionales.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales:

##### *Grupo Profesional I: Mandos.*

*Definición del Grupo Profesional:* Pertenecen a este grupo profesional las personas que por conocimiento o experiencia profesional, tiene atribuidas funciones de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

*Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional:* Jefe de Servicio, Encargado General y Jefe de Taller.

*Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional I:*

*Jefe de Servicio:* Posee título profesional superior o grado medio o experiencia profesional que sustituya a los mismos con idoneidad. Desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y/o experiencia de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.

*Encargado General:* Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio adopta, con carácter general las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

*Jefe de Taller:* Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

##### *Grupo Profesional II: Operarios y Administrativos*

*Definición del Grupo Profesional:* Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones operativas y administrativas.

*Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Pro-*

*fesional:* Capataz, Conductor, Oficial 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> mecánicos, Peón y Peón oficios varios.

También se incluyen en este Grupo las personas que utilizando medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa: Auxiliar Administrativo y Oficial 1.<sup>a</sup> administrativa.

*Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional I:*

*Capataz:* El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

*Conductor:* Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D ó E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, Etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su área funcional o especialidad profesional, dado que la misma se la clasifica como polivalente.

*Oficial 1.<sup>a</sup> mecánico:* Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

*Oficial 2.<sup>a</sup> mecánico:* operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

*Peón:* Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de trabajo. También puede dedicarse a de-

terminadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

*Peón o personal de oficios varios:* Trabajador polivalente y versátil, por la propia naturaleza de su trabajo, que es encargado de ejecutar labores, de diferentes oficios, para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Puede dedicarse, incluso, a determinadas funciones que exigen cierta práctica y especialidad. En definitiva, son aquellos trabajadores que realizan trabajos de peonaje de todo tipo, tales como los que a continuación se indican a modo ejemplo: ensolados, asfaltado y pavimentos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de muros, cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de todo tipo de soportes, etc.; cerramientos de todo tipo; pintura de todo tipo de instalaciones, edificios, vías públicas, etc.; funciones de peonaje en instalaciones eléctricas, iluminación, funciones de peonaje en labores de conserjería, colocación de todo tipo de mobiliario urbano, etc.;

*Oficial de primera Administrativo:* Empleado que actúa a las órdenes de su superior y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

*Auxiliar Administrativo:* Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

### **Artículo 35º- Promoción Profesional.**

Los siguientes puestos de trabajo o áreas funcionales serán de libre designación por la Empresa: Encargado General, Jefe de Taller y Jefe de Servicio.

Las posibles promociones que se produzcan en los puestos de trabajo o áreas funcionales de cierta responsabilidad en el Grupo Profesional 2, como capataces, se proveerán por concurso entre todos los/las trabajadores/as existentes fijos de plantilla, teniéndose en cuenta la antigüedad.

El Comité de Empresa será informado de las vacantes a cubrir, así como las condiciones de la convocatoria en las que deberá figurar:

Puesto a cubrir o vacante producida.

Puesto de trabajo/área funcional/especialización profesional.

Plazo de inscripción.

Pruebas a realizar.

Observaciones.

La composición del Tribunal Calificador estará formado por tres miembros del Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa.

La convocatoria, así como las pruebas a realizar, no podrán coincidir con el período vacacional.

**Artículo 36º.- Privación del carnet de conducir; detención y prisión del/la trabajador/a.**

La privación del carnet de conducir de los trabajadores que estén adscritos al área funcional o de especialización profesional de Conductor no comportará en ningún caso la resolución laboral con la Empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto similar hasta tanto no entre de nuevo en posesión del carnet estipulándose el plazo máximo de un año.

En caso de que el/la trabajador/a sufra detención o prisión preventiva o definitiva, la Empresa podrá darle de baja a todos los efectos en la plantilla y de la Seguridad Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa; sin embargo, se obliga a readmitirlo en el mismo puesto de trabajo que por dicha causa antes tenía al producirse la prisión, respetándole su antigüedad siempre que el tiempo de privación de libertad que sufra el/la trabajador/a no exceda de un año,

La Empresa solicitará un permiso para poder circular por calles de menor tonelaje, así como zonas prohibidas, a las que tengan que acceder los conductores de la Empresa, llevando éstos copia de dicho permiso.

En el supuesto de que ocurriera un accidente por causa imputable a los citados permisos especiales al transitar por dichas zonas, la responsable será la Empresa. Asimismo la Empresa adquiere el compromiso de responsabilizarse de la defensa judicial de los operarios.

**Artículo 37º.- Movilidad de personal.**

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, no podrán ser trasladados de un municipio a otro, en tanto en cuanto, no sea solicitado personalmente por el interesado.

La empresa podrá pactar con el trabajador traslados fuera de la provincia de Guadalajara.

Lo previsto en el presente artículo no afectará, en modo alguno, a las facultades empresariales de todo tipo previstas en los artículos 1, 5, 20, 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los poderes de Dirección y Organización del Empresario. La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

**TITULO IX**

**VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

**Artículo 38º.- Vacaciones.**

Todos/as los/las trabajadores/as de la Empresa, disfrutarán de unas vacaciones anuales de 24 días laborables, de lunes a viernes.

Las vacaciones serán retribuidas a 30 días de salario convenio más todos los demás conceptos salariales y extrasalariales, incluido el plus de nocturnidad para el personal fijo de noche, y para el personal que rote a la noche se abonará la media de las noches trabajadas en los últimos 3 meses.

Las vacaciones se disfrutarán en período preferente de julio a agosto, ambos inclusive.

No obstante lo anterior, se podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera del período preferente. En caso de que coincida un 20% de la plantilla en el mismo mes de vacaciones, se procederá de forma rotativa, al igual que sucede dentro del período preferente. Este porcentaje será del 10% en caso de que el disfrute sea en el mes de Diciembre.

El personal de fines de semana, de forma voluntaria, podrá optar a sustituir las vacaciones del personal de diario al menos durante el mes de agosto.

- Una vez iniciado su disfrute si se produce una situación de incapacidad temporal dicho período vacacional se interrumpe cuando conlleve enfermedad común grave que precise su hospitalización.
- Conforme a lo dispuesto en el artículo 38 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones 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 de esta Ley, 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución de la jornada por sustitución de vacaciones del personal de fines de semana será de 200 € para conductores y 190 € para peones. Estas

jornadas especiales no se realizarán durante la semana de ferias.

### Artículo 39º.- Licencias y excedencias.

Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a las licencias retribuidas en las formas y condiciones que se establecen a continuación:

- e) Matrimonio del/la trabajador/a: 21 días.
- f) Matrimonio de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: 1 día si es en la misma localidad y 4 días cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o superior a 50 km. dentro de la provincia.
- g) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización, intervención quirúrgica que no precise hospitalización pero requiera reposo domiciliario: 3 días en caso de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento el plazo al efecto será de 5 días. En los casos de hospitalización se podrá flexibilizar el disfrute de este permiso dentro del periodo del ingreso. Para el caso de fallecimiento de parientes se ampliará hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, y se tendrá derecho a 1 día si es dentro de la misma provincia y 2 días si el/la trabajador/a se tiene que desplazar fuera de la provincia. En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho e hijos serán 10 días.
- h) Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: 4 días laborables de licencias; si concudiese en enfermedad grave u hospitalización se aumentarán a 6 días.
- i) Traslado de domicilio: 2 días.
- j) Lactancia de un hijo menor de 12 meses: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses de edad, tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir con la misma finalidad este derecho por la reducción en 1 hora su jornada diaria, o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso se disfrutará de treinta días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos.
- k) Por exámenes: los/las trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

- m) Se establecen 9 días de disposición personal durante la vigencia del convenio, con las limitaciones de coincidencia del 5% de la plantilla, que será atendida por orden de solicitud.

Para tener derecho a todas las licencias correspondientes a parejas de hecho deberá acreditarse oportunamente tal circunstancia mediante la inscripción en el correspondiente registro.

Además de las licencias señaladas, los/las trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias y excedencias sin sueldo:

- n) 10 días al año de permiso, sin sueldo, por razones justificadas y razonables, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.
- o) Excedencia Voluntaria: El personal fijo de plantilla, con tiempo mínimo de un año al servicio de la Empresa, tendrá derecho a excedencia de 4 meses a 5 años, sin que se compute este tiempo a efectos de antigüedad.

Deberá ser comunicado por escrito e informada por el Comité de Empresa. El plazo de concesión o denegación, no podrá exceder de 20 días. Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado por la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 equivalente dentro del mismo grupo profesional.

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

El presente precepto deberá adaptarse en todos sus términos o reajustarse parcialmente si,

durante la vigencia del convenio, se produjese una modificación o reforma legislativa que lo afecte total o parcialmente.

- q) El personal que se encuentre en situación de excedencia por motivos sindicales o por razón de cargo público, tendrá derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaba o equivalente respetando su categoría profesional y salario, siempre que lo solicite por escrito, dentro del mes siguiente al cese del cargo.

A los efectos establecidos en este artículo las parejas de hecho registradas o los casos de convivencia acreditada de más de un año tendrán la consideración de cónyuge.

En lo no expuesto en este artículo en materia de permisos, licencias y excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/las trabajadores/as y la Ley 39/1999.

## Grados de consanguinidad y afinidad

TITULAR/ CONYUGE O PAREJAS DE HECHO INSCRITAS EN REGISTRO DE PAREJAS				
1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TIOS	SOBRINOS	BIZNIETOS

## TITULO X

### UNIFORMIDAD

#### Artículo 40º.- Uniformidad, ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual y Colectivos.

1-. *Uniformidad:* la uniformidad se entregará según necesidad, respetando, en todo caso, los límites y frecuencias que se establezca y apruebe en la Comisión Mixta Paritaria.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a la equipación aprobada por la Comisión Mixta Paritaria, en el cuál quedan determinadas las categorías laborales, cantidades, calidades, frecuencias y límites de la uniformidad establecida para cada puesto de trabajo.

Los/las trabajadores/as únicamente llevarán el rótulo con el nombre de la Empresa y el escudo de Guadalajara; irá en la parte delantera izquierda de las prendas y las medidas serán las estrictamente necesarias para la clara identificación de la misma (aproximadamente 10x10 cm.).

La ropa de trabajo se entregará a la medida (utilizando tallas standard) de los/las trabajadores/as de la Empresa.

2-. *Equipos de Protección Individual y Colectivos:* las partes signatarias del presente convenio se com-

prometen a fomentar entre los trabajadores de la plantilla la necesidad de que se haga una utilización o uso responsable y profesional de todo tipo Equipos de Protección Individual y Colectiva.

Los equipos de protección individual y colectivos serán los que vengan así establecidos en la normativa que resulte de aplicación y en la evaluación de riesgos laborales.

A tal fin, ambas partes se comprometen a reunirse periódicamente para buscar soluciones a este respecto.

## TITULO XI

### PRESTACIONES SOCIALES

#### Artículo 41º.- Incapacidad transitoria.

En caso de Incapacidad Laboral por accidente, sea o no de trabajo y enfermedad profesional, la Empresa completará las prestaciones reglamentarias obligatorias hasta el 100% del importe íntegro de las retribuciones de trabajo, entendiéndose todos los conceptos salariales y extrasalariales, a partir del día siguiente a quedar en situación de IT y mientras dure esta contingencia.

En el caso de Incapacidad laboral, derivada de enfermedad común o por riesgo en el embarazo, la

empresa complementará las prestaciones reglamentarias hasta el 100% del importe íntegro de las retribuciones de trabajo (todos los conceptos salariales y extrasalariales) a partir del primer día de quedar en situación de IT y mientras dure esta contingencia.

**Artículo 42º.- Indemnización por invalidez o muerte.**

La Póliza de Seguro para los/las trabajadores/as que tiene concertada la Empresa será durante la vigencia del convenio de 39.000 €. En lo sucesivo dicha póliza quedará revalorizada de año en año en los mismos porcentajes en que se incrementa la revisión salarial prevista en el artículo 19º.

La indemnización se cobrará antes de 2 meses, desde que reúna las condiciones. En caso de que en dicho plazo la Compañía aseguradora no se haga cargo del abono de la misma, la Empresa procederá a adelantar dicha cantidad, repitiendo posteriormente frente a la Compañía Aseguradora.

**Artículo 43º.- Programa de acción social.**

La Empresa abonará a los/las trabajadores/as en concepto de acción social, la cantidad que figura en la tabla salarial anexa.

Se entiende programa de acción social los siguientes casos:

- a) Por cada hijo/a matriculado/a en un centro escolar o guardería.
- b) Por cada operario/a matriculado/a en un centro de educación reglada.
- c) Cursos de formación relacionada con las funciones a desempeñar

Dichas ayudas se percibirán en el mes de octubre y previa acreditación. Para años sucesivos dichas cantidades sufrirán los mismos incrementos especificados en el artículo 19º de presente convenio.

**Artículo 44º.- Revisión médica.**

La Empresa se compromete anualmente, entre los meses de abril y mayo, a efectuar un reconocimiento médico a todos los/las trabajadores/as de su plantilla.

**TITULO XII**

**DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 45º.- Acción sindical.**

1-. Los miembros del Comité de Empresa a los efectos de realizar funciones sindicales, dispondrán de las horas mensuales retribuidas que la Ley establezca, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a que pertenezca el/la trabajador/a, la cual deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con, al menos, 24 horas de antelación, salvo razones de urgencia.

2-. Tiempo sindical no retribuido, por razones sindicales: cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, podrán disponer de 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones siempre que no excedan las peticiones del 5% de la plantilla y no altere el normal desarrollo de la Empresa.

3-. Los miembros del Comité, cuyo turno sea el de noche, cuando tengan que asistir a reunión de Comité por la mañana, librarán la noche anterior o posterior, a elección del mismo, si la reunión fuera por la tarde, librará la noche de ese día. Si el/la trabajador/a perteneciese al turno de tarde librará ese día.

4-. Cada representante de los/las trabajadores/as podrá acumular el número de horas que le corresponda hasta un máximo de dos meses, sin que dicha acumulación pueda afectar en cada momento y de forma simultánea a más de dos miembros del Comité de Empresa.

5-. Durante la vigencia del presente convenio los miembros del Comité de Empresa se comprometen a intentar reducir o minimizar el uso del crédito horario sindical en una estimación entre el 30%-40%; con el objeto, por un lado, de minimizar los costes derivados de tales permisos y por otro, para aumentar su tiempo de trabajo efectivo en sus jornadas de trabajo correspondientes.

**Artículo 46º.- Cuota sindical.**

A requerimiento de los representantes de los/las trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de las cuotas sindicales correspondientes. El/la trabajador/a interesado, la Central Sindical o Sindicato remitirá a la Empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará los descuentos e ingresará las cantidades al Sindicato correspondiente, salvo indicación en contrario.

La Empresa entregará copia de la transferencia a la representación del Sindicato correspondiente.

**Artículo 47º.- Derechos sindicales.**

La Empresa no obstaculizará las tareas de divulgación y afiliación a la entrada y salida del trabajo, de información y publicaciones.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán los derechos, funciones y garantías establecidas en el Estatuto de los/las trabajadores/as, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS) y otras normas de aplicación en esta materia.



**TITULO XIII****JUBILACIÓN****Artículo 48º.- Jubilación. Edad ordinaria de jubilación.**

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional 10.ª del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley de 14 de julio de 2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes firmantes del presente acuerdan de forma expresa que el contrato de trabajo de todos los empleados afectos por el presente convenio se extinguirá por el cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos señalados en la citada norma.

En aras a dar cumplimiento efectivo y real a los requisitos y condicionantes de la norma antes citada, la empresa ha asumido compromisos constatados y recogidos en el presente Convenio Colectivo relativos a los siguientes aspectos:

- 1-. Estabilidad y sostenimiento del empleo: (mantenimiento del empleo –Título XIV–, subrogación de personal –Título XV–, contratación –Título V–).
- 2-. Mejora y calidad en el empleo: (retribución –Título VI–, jornada de trabajo –Título VII–, vacaciones, licencias y permisos –Título IX–, prestaciones sociales –Título XI– y formación –Título XVIII).

Los casos que susciten especificidades, se tratarán en la Comisión Mixta Paritaria.

**Artículo 49º.- Jubilación especial a los 64 años y jubilación parcial.**

1-. Jubilación especial a los 64 años: Los/las trabajadores/as podrán jubilarse a la edad de 64 años, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos en las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, obligándose la Empresa a contratar a otro trabajador, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio. La Empresa respetará siempre todas las decisiones de sus trabajadores de 64 años, respecto a su propia jubilación en los términos antes citados.

2-. Jubilación parcial: La jubilación parcial posibilita a los/las trabajadores/as al acceso a la condición de pensionista de jubilación, también a los efectos de prestaciones médicas y farmacéuticas (RD 1131/2002 art. 17).

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se les reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en las condiciones establecidas, en la legislación vigente.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar y la forma de realizarla en el año, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad de 65 años. En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, en el plazo de dos meses desde la solicitud del trabajador, la jornada a realizar por el jubilado parcial será la mínima exigida en la legislación vigente en cada momento.

El porcentaje de la jornada del año en curso que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994 y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, así como por la legislación que los sustituya o modifique.

**Artículo 50º.- Ayuda por jubilación.**

Ayuda por Jubilación.- Al producirse la jubilación de un/a trabajador/a, a partir de la edad de 61 años, los/las trabajadores/as percibirán de la Empresa, durante el año 2.012, una gratificación según la escala siguiente:

TABLA DE JUBILACIONES	
JUBILACIÓN A LOS 64	2.560 €
JUBILACIÓN A LOS 63	4.608 €
JUBILACIÓN A LOS 62	6.656 €
JUBILACIÓN A LOS 61	8.192 €

Esta gratificación se cobrará antes de 1 mes desde que se produzca la jubilación anticipada. En caso de que en el plazo de 2 meses no se haya abonado dicha cantidad por el seguro, la empresa anticipará la cantidad.

En el caso de jubilación parcial se cobrará el porcentaje de la gratificación correspondiente a la jornada en la que se jubila el trabajador.

Para años sucesivos dicha cantidad sufrirá los mismos incrementos especificados en el artículo 19º del presente convenio.

## TITULO XIV

### MANTENIMIENTO DEL VOLUMEN DE EMPLEO

**Artículo 51º.-Mantenimiento de volumen de empleo. Instrumentos y herramientas de Flexibilidad Externa e Interna, pactados entre las partes, con el fin de que la Empresa pueda realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar en cada momento las necesidades del servicio.**

1-. La Empresa se compromete al mantenimiento del actual volumen de empleo, por lo que procederá a cubrir todos los puestos de trabajo que queden vacantes a excepción de lo que se dispone en los apartados 2º y 3º del presente artículo. El contrato a celebrar para la cobertura de dicha vacante será un contrato indefinido.

2-. No obstante lo previsto en el apartado precedente y con el objeto de dotar a la empresa de instrumentos o herramientas de Flexibilidad Externa (que permitan realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar las necesidades del servicio), ambas partes establecen expresamente que durante la vigencia del convenio colectivo, la empresa estará plenamente facultada para amortizar, sin condición o límite de ningún tipo, todos las vacantes que se produzcan por la extinción de contratos de trabajo por jubilación, excedencias (en las que no se ejercite legalmente el derecho al reingreso al puesto de trabajo de existir este), incapacidades permanentes (total, absoluta, gran invalidez, etc.), por finalización o expiración de todo tipo de contratos temporales o de duración determinada, extinciones por mutuo acuerdo de las partes, bajas voluntarias, por muerte o fallecimiento y por despidos improcedentes que finalicen por acuerdo, pacto o transacción ante el Servicio de Mediación, Arbitraje o Conciliación o en los Juzgados de lo Social. En todos los supuestos indicados, toda vez que no resultará de aplicación lo establecido en el apartado 1º del presente artículo, la empresa podrá amortizar los puestos de trabajo si así lo estima conveniente.

Todas las amortizaciones de puestos de trabajo de la plantilla que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el presente apartado tendrán el carácter de indefinidas, definitivas e irreversibles.

3-. Con el objeto de dotar a la empresa de instrumentos o herramientas de Flexibilidad Interna (que permitan realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar las necesidades del servicio), ambas partes establecen expresamente que la empresa no tendrá obligación de cubrir ni sustituir los puestos de trabajo en los que los empleados se encuentren en situación de incapacidad temporal; vacaciones (de trabajadores a tiempo parcial de todo tipo, incluyendo los contratados para fines de semana y festivos y a jornada completa); todo tipo de permisos y licencias, retribuidas o no; excedencias de todo tipo; situaciones de suspensión de contratos de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de

nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple; ejercicio de cargo público representativo; Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; por sanciones disciplinarias; por suspensiones voluntarias del contrato de trabajo, etc.

La empresa en el ejercicio de la facultad prevista en el presente apartado no tendrá limitación o condición de ningún tipo (ni material, ni temporal). Dicha facultad tendrá el carácter de indefinida, definitiva e irreversible. No obstante, se hace constar expresamente, por ambas partes, que el presente apartado se mantendrá vigente durante la posible fase de ultraactividad del convenio una vez finalizada su vigencia.

## TITULO XV

### SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

**Artículo 52º.- Absorción del personal.**

Al término de la concesión de cada una de las contrataciones municipales, el personal que pertenezca a cada una de ellas, será absorbido por la nueva Empresa adjudicataria, o en su caso pasará a depender del Ayuntamiento por vía de la reversión si éste es el que gestionase directamente el servicio, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

## TITULO XVI

### ABSENTISMO

**Artículo 53º.- Absentismo**

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. A tal fin se acuerda la constitución de una subcomisión de Absentismo, dentro de la Comisión Mixta Paritaria, que tendrá las siguientes funciones:

- Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.

- c) Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

#### **Artículo 54º.- Plus absentismo.**

1-. Con el fin de intentar disminuir el absentismo derivado de Incapacidad Temporal por enfermedad común, se establece un plus de absentismo en la cuantía que figura en el Anexo 2 que se percibirá en la nómina de febrero del año siguiente de la siguiente manera:

- Al finalizar el año natural aquellos/as trabajadores/as que no hubiesen causado baja por IT derivada de enfermedad común, percibirán la cantidad íntegra correspondiente.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan entre 7 y 16 días en el año de baja por IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 25% del plus.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan entre 17 y 26 días en el año de baja por IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 50% del plus.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan entre 27 y 36 días en el año de baja por IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 75% del plus.
- En cualquiera de los casos, las bajas por IT derivadas de enfermedad común que requieran ingreso hospitalario no computarán a los efectos establecidos como penalización en este artículo.

2-. Con las cantidades o importes que se descuenten a los/as trabajadores/as por los conceptos anteriormente relacionados la Empresa creará una "bolsa de responsabilidad social" que se destinará a una donación o aportación, al finalizar el año natural, que irá dirigida a una ONG o Entidad, Fundación u Organismo, sin ánimo de lucro que tenga entre su objeto realizar labores benéficas o humanitarias, tales como la protección de colectivos desfavorecidos o con riesgo de exclusión social, discapacitados, etc. La subcomisión de Absentismo de la Comisión Mixta Paritaria gestionará la referida "bolsa de responsabilidad social" y se encargará de efectuar tal designación de entre las propuestas que puedan efectuarse por el personal de la plantilla de la contrata.

### **TITULO XVII**

#### **IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

#### **Artículo 55-. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

1-. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones

laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

2-. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

### **TITULO XVIII**

#### **FORMACIÓN**

#### **Artículo 56 -. Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP).**

Ambas partes reconocen que la empresa tiene cubiertas durante la vigencia del Convenio todas sus necesidades en materia de conducción de vehículos (para los que se exige el certificado de aptitud profesional, CAP), a través de los trabajadores que formando parte del Grupo de Operarios y Administrativos, están adscritos de manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de Conductor.

No obstante, en la medida de lo posible y como mejora, la empresa promoverá acciones formativas contenidas en los correspondientes planes de formación orientadas a que otros trabajadores que forman parte de otras áreas funcionales o especialidades profesionales, distintas a la de conductor, de cualquiera de los Grupos Profesionales puedan realizar el curso correspondiente para obtener el certificado de aptitud profesional (CAP).

Lo anterior se efectúa, no porque el tener el meritado certificado resulte necesario para el desarrollo de la prestación por ser una obligación para el trabajador asumida en virtud de su puesto de trabajo, área funcional o especialidad profesional, sino con el único objeto y finalidad de darle una mayor empleabilidad y polivalencia funcional en el mercado de trabajo en general. Es decir, como una auténtica mejora para el trabajador.

Por tanto, el beneficio de tal formación indudablemente revertirá de manera exclusiva en el trabajador que realice el curso CAP, pero no en la Empresa, pues no resulta necesario para el desarrollo de la actividad profesional para la que ha sido contratado.

Por todo lo anterior, es por lo que las partes acuerdan expresamente que cuando tal formación voluntaria sea ofrecida por la empresa, sin coste alguno para el trabajador, esta no podrá considerarse en ningún caso como tiempo de trabajo efectivo. Por ello, las horas invertidas en la referida formación no serán compensadas de ninguna manera por la empresa, ni podrán computarse como tiempo de trabajo efectivo con cargo a la jornada laboral ordinaria.

No obstante lo anterior, la formación para la obtención del CAP se integrará, en estos casos, en el permiso retribuido para la formación profesional previsto en el artículo 23 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores. La concreción del modo de disfrute de tal permiso retribuido se determinará por la empresa.

## TITULO XIX

### PAZ SOCIAL

#### Artículo 57 -. Garantía de Paz Social.

Conforme a lo establecido en el artículo 82 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Medios y dispositivos de comunicación.

Siempre que la Empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de los trabajadores/as, se establece la obligatoriedad por parte del personal de portar durante la jornada laboral establecida, cualquier medio de comunicación que permita

una mejora dentro del servicio, así como la de la seguridad del personal.

Esta obligatoriedad en el caso de los mandos y personal de supervisión y control (capataces, encargados, encargado general, jefe de taller), alcanza periodos fuera de su jornada habitual, con el fin de solventar cualesquiera anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Cláusula de reequilibrio en la revisión salarial.

Ambas partes conscientes del panorama económico actual y teniendo en cuenta el largo periodo de vigencia del convenio pactado que si bien genera por un lado, un marco laboral estable que dota de gran seguridad jurídica a las relaciones laborales de la plantilla de la contrata, no es menos cierto que por otro, también genera o puede generar incertidumbre por su rigidez respecto a las condiciones económicas pactadas; y por todo ello, conviene establecer la presente cláusula de reequilibrio, en la revisión salarial prevista, a fin de procurar durante tal vigencia del convenio una adaptación flexible del contenido económico de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos que pudieran darse en la situación de la contrata o concesión.

En este sentido, ambas partes acuerdan que en el caso de que el canon o precio de la contrata o concesión con el Ayto. de Guadalajara, durante los años 2013, 2014 y 2015, se situase por cualquier causa o motivo por debajo del 85% del IPC real para cada uno de esos años, obligatoriamente, todos los incrementos pactados en el presente convenio colectivo (incrementos salariales en salario base y complementos salariales y extrasalariales de todo tipo, naturaleza y clase, complemento *ad personam*, plus productividad, etc.) para esos años deberán reducirse inexcusablemente y sin excepción alguna en idéntica proporción.

La presente cláusula, que se constituye y configura por ambas partes, como absolutamente fundamental o "*conditio sine qua non*" para la suscripción del presente convenio colectivo, se fundamenta en el artículo 84 apartado 2º a) del Estatuto de los Trabajadores que establece que los Convenios Colectivos de Empresa tienen prioridad aplicativa en la regulación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Adaptación del Sistema de Clasificación Profesional a Grupos Profesionales.

Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Novena del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral, en el plazo de un año desde su entrada en vigor los convenios colectivos deberán adaptar sus sistema de clasificación profesional al

nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, y de manera automática con la suscripción del presente convenio colectivo se realizará, en base a las referidas exigencias normativas, la adscripción de los trabajadores del anterior sistema de clasificación por Grupos Profesionales y Categorías Profesionales al nuevo basado en Grupos Profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales, de la siguiente manera:

1-. Las antiguas categorías de Jefe/a de Servicio, Encargado/a General y Jefe/a de Taller pasarán a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional I de Mandos.

2-. Las antiguas categorías de Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo, Capataz, Conductor/a, Peón, Oficial de 1.º mecánico y Oficial de 2.ª mecánico pasarán a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional 2 de Operaciones y Administrativo.

En el nuevo sistema de clasificación profesional se crea una nueva área funcional o especialidad profesional denominada Peón Oficios Varios que queda integrada en el Grupo Profesional 2 de Operarios y Administrativos.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Anexos.**

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.- Condiciones *ad personam* motivadas por el cambio de Convenio para el personal que se encuentre dado de alta en la empresa en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo.**

**1-. Ámbito personal de aplicación de la presente cláusula.**

Las condiciones *ad personam* motivadas por el cambio de convenio que se contienen en la presente Disposición Transitoria sólo resultarán de aplicación a los trabajadores que en el momento de la suscripción del presente Convenio Colectivo se encuentren dados de alta en la Empresa, es decir, con contrato vigente y se encuentren afectos por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

En consecuencia con todo lo anterior, la presente Disposición Transitoria no le será aplicable a las nuevas contrataciones que se produzcan en la empresa a partir del día siguiente al de la suscripción del presente Convenio Colectivo.

#### **2-. Exposición de los motivos que justifican la configuración y establecimiento de la presente cláusula.**

La economía española se encuentra en estos momentos en una situación muy delicada debido al intenso deterioro de sus fundamentos que se refleja, de una manera muy directa, en la elevada tasa de desempleo existente. Las circunstancias que atraviesa la economía internacional, con especial intensidad en la denominada Zona Euro, tampoco ayudan a mejorar la posición española a corto plazo.

Entre las dificultades observadas para aumentar la actividad económica y la creación de empleo destacan: (i) El endeudamiento de las empresas y de las familias, que obliga a destinar al pago de gastos financieros un importante porcentaje de su renta, con lo que tiene de incidencia en el consumo y (ii) la inversión agregada.

Por otra parte, la deuda exterior (pública y privada) neta sobre PIB de España es una de las más elevadas de los países de la OCDE.

El mayor crecimiento de los precios interiores y de los salarios nominales en España en relación con los países de la zona euro ha sido un elemento determinante en la pérdida de competitividad de la economía española.

Desde las más destacadas Instituciones nacionales (Banco de España, Funcas, etc.) e internacionales (Banco Central Europeo, FMI, OCDE, etc.) se ha venido señalando en los últimos años con reiteración que resulta fundamental que en la negociación colectiva se establezcan y fijen sistemas que actúen en la moderación o contención salarial y en una mayor flexibilidad interna y externa en la empresa.

Junto a la moderación de las retribuciones, las empresas deben proseguir y acentuar sus esfuerzos en materia de innovación, calidad e internacionalización de sus productos y servicios.

Desde luego, todos estos aspectos tienen por objeto fortalecer la capacidad competitiva del tejido productivo español.

La situación descrita no resulta ajena al Sector Servicios.

En nuestro caso concreto, los incrementos retributivos salariales producidos con ocasión de los últimos Convenios Colectivos (2003-2007; 2008-2009; y 2010-2011) han situado a la Empresa, ciertamente, en una situación de clara desventaja competitiva respecto a otras Empresas de la competencia.

Dicha evolución de los salarios al alza, determina que los empleados de la contrata afectos por el Convenio Colectivo hayan experimentado un aumento en su retribución del 39,70% en términos netos absolutos durante el transcurso del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2011. Cuando en ese mismo periodo de tiempo el IPC real acumulado asciende a un 30,70%. Tales incrementos retributivos por encima del IPC real en el periodo reseñado (9% por encima del IPC) y sin tener en cuenta, incluso los aumentos producidos

por el deslizamiento del complemento de antigüedad, han situado ciertamente los sueldos y salarios del personal afecto por el presente Convenio en un elemento claramente negativo desde el punto de vista de competitividad de la Empresa, respecto a sus competidores directos.

Sin perjuicio de lo anterior y en equilibrio con todo ello, también cabe destacar que el personal afecto hasta ahora por el presente Convenio Colectivo, consciente de todo lo expuesto anteriormente, haya contribuido a que durante el presente año 2012 exista una congelación salarial afectante a todos los trabajadores, incluyendo la antigüedad.

De igual manera, también han contribuido de manera decidida a que se produzca una auténtica y decidida reordenación de las condiciones de trabajo contenidas en el Convenio que van a permitir a la empresa dotarse de claros instrumentos y herramientas de Flexibilidad Externa y Flexibilidad Interna que le permitirán adecuar o reajustar las condiciones laborales a las exigencias y necesidades del servicio y a favorecer la adaptación competitiva de la Empresa.

Entre las medidas de Flexibilidad Externa, las partes signatarias convienen en que se hace necesario limitar la garantía prevista para los casos de "despido sin causa justificada" en el artículo 20 apartado 2º del anterior Convenio Colectivo. Con tal limitación, se pretende garantizar que la empresa respecto a las nuevas contrataciones no tenga rigideces en los mecanismos de flexibilidad externa, pues ello, puede suponer una clara barrera que determine que la empresa decida no efectuar nuevas contrataciones.

Por otra parte, las partes firmantes del Convenio son conscientes de que si no articulan algún mecanismo para moderar los salarios y como consecuencia de ello, los costes laborales de la contrata de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos, a buen seguro, podrá generarse una situación difícil que pueda llevar aparejado la extinción o amortización colectiva de puestos de trabajo.

De igual forma, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Novena del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral, en el plazo de un año desde su entrada en vigor los convenios colectivos deberán adaptar sus sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

En base a tal adaptación se han tenido que hacer los correspondientes reajustes en las tablas salariales que han tenido repercusión directa en la estructura salarial que desde hace varios convenios colectivos se viene aplicando a los trabajadores. Produciéndose la desaparición de diversos complementos salariales, como por ejemplo el denominado complemento personal o el Plus Convenio. Incluso, la reducción de 4 a 3 pagas extraordinarias.

En este contexto, las partes signatarias del Convenio han convenido el establecimiento de un complemento *ad personam* que garantice que el traba-

jador mantenga la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el presente convenio, así como la nueva reordenación o configuración de la nueva estructura salarial que por tal motivo se ha producido igualmente.

### **3-. Complemento "*ad personam*" derivado del cambio de convenio.**

Con este complemento "*ad personam*" de ajuste derivado del cambio de convenio se garantiza que el trabajador mantenga la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el presente convenio, en aplicación de la nueva reordenación o configuración de la nueva estructura salarial que, por tal motivo, se ha producido igualmente.

A tal efecto, el trabajador percibirá por este concepto la diferencia entre la retribución que tenía antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y la retribución que le corresponda por la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional y su repercusión en la nueva estructura salarial.

Este complemento "*ad personam*" tiene carácter salarial, no compensable, ni absorbible e irrenunciable y es cotizable a la Seguridad Social. No obstante, este complemento se compensará y absorberá con el mayor salario que le corresponda al trabajador como consecuencia de la posible promoción profesional a niveles o grupos superiores que eventualmente pudieran tener lugar.

Este complemento será revisable conforme a los siguientes criterios:

2012: 0% (no será revisable en el año 2012)

2013: (0,75% DEL IPC REAL descontando o restando el 0,6%).

2014: (0,75% DEL IPC REAL descontando o restando el 0,7%).

2015: (0,75% DEL IPC REAL descontando o restando el 0,7%).

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio se reunirá en el plazo de un mes desde la suscripción del presente Convenio Colectivo a fin de establecer nominativa e individualizadamente el importe que le corresponde percibir a cada trabajador por el complemento "*ad personam*" por el cambio de convenio.

El complemento *ad personam* previsto en la presente disposición transitoria se incluirá en el cálculo de las horas extraordinarias.

### **4-. Garantía "*ad personam*" prevista para los casos de "despido sin causa justificada" derivada del cambio de convenio.**

Durante la vigencia del convenio y cuando un/a trabajador/a que en el momento de la suscripción del presente Convenio Colectivo esté dado de alta en la Empresa (con contrato vigente), sea despedido sin causa justificada y en el Juzgado de lo social se declare el despido improcedente o nulo, la Empresa

tendrá la obligación de readmitir al trabajador/a despedido y le abonará las cantidades correspondientes a los conceptos salariales y extrasalariales que haya dejado de percibir desde la fecha del despido hasta que se produzca la readmisión.

#### **5- Justificación legal de la presente cláusula.**

Las partes signatarias del Convenio Colectivo hacen constar expresamente que consideran que la presente cláusula es perfectamente ajustada a Derecho, pues existen claramente tres causas objetivas y razonables que la justifican, las cuales han sido expuestas con detalle en el punto primero de la presente Disposición Adicional.

En efecto, la configuración de la presente cláusula pretende:

1-. En primer lugar, salvaguardar los intereses colectivos y la propia continuidad de la Empresa, permitiendo su competitividad en el mercado; evitando que los altos costes laborales empresariales asumidos durante las épocas de bonanza económica le impidan concurrir con otras empresas en un mercado abierto en el sector servicio cada vez más competitivo.

2-. En segundo lugar, garantizar que el trabajador que ha venido prestando servicios desde antes de la suscripción del presente Convenio Colectivo mantenga la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el presente convenio, en aplicación de la nueva reordenación o configuración de la nueva estructura salarial que por tal motivo se ha producido igualmente.

3-. Y en tercer lugar, y respecto a la Garantía "*ad personam*" prevista para los casos de "despido sin causa justificada" derivada del cambio de convenio, se pretende garantizar que la empresa respecto a las nuevas contrataciones no tenga rigideces en los mecanismos de flexibilidad externa, pues ello, puede suponer una clara barrera que determine que la empresa decida no efectuar nuevas contrataciones.

Por último, ambas partes hacen constar expresamente que la presente Disposición Transitoria tiene

por su propia naturaleza y en el modo en que ha sido configurada un claro límite temporal; tendente a la desaparición progresiva y paulatina, por el mero transcurso del tiempo.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA-. Pago único no consolidable 2012 por calidad en el servicio durante la finalización de la contrata.**

Con el objeto de incentivar una mayor calidad en el servicio prestado durante el último año de la contrata de limpieza pública viaria y recogida de residuos actualmente vigente, la empresa abonará la cantidad de 180 euros brutos, como pago único no consolidable, que se abonará en proporción a la jornada anual prestada por el trabajador durante el año 2012; siempre y cuando, no se recibiese por parte del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara ninguna penalización por deficiencias, defectos o errores en la prestación de los servicios prestados en la concesión.

El importe de 180 euros brutos, corresponde a trabajadores a tiempo total y jornada completa, por lo que cualquier jornada distinta se abonará de forma proporcional.

El Pago único no consolidable 2012, aquí pactado se hará efectivo en la nómina del mes de enero de 2013.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de la Empresa Cespa, S.A. en el Ayuntamiento de Guadalajara para los años 2010 y 2011, así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.

## ANEXO 1

## TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2012

## GRUPO PROFESIONAL: MANDOS

ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: JEFE DE SERVICIO							
CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	3.202,49 €	0,0	0,00	3.202,49 €	3	Meses	9.607,47 €
<b>Total Anual</b>							<b>27.924,99 €</b>
Complemento funcional	1.106,25 €	0,0	0,00	1.106,25 €	12	Meses	13.275,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>41.199,99 €</b>

ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: JEFE DE TALLER Y ENCARGADO GENERAL							
CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	3.144,16 €	0,0	0,00	3.144,16 €	3	Meses	9.432,48 €
<b>Total Anual</b>							<b>27.750,00 €</b>
Complemento funcional	1.062,50 €	0,0	0,00	1.062,50 €	12	Meses	12.750,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>40.500,00 €</b>

## GRUPO PROFESIONAL: OPERARIOS

ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO							
CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	2.019,16 €	0,0	0,00	2.019,16 €	3	Meses	6.057,48 €
<b>Total Anual</b>							<b>24.375,00 €</b>
Complemento funcional	218,75 €	0,0	0,00	218,75 €	12	Meses	2.625,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>27.000,00 €</b>



**ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: AUXILIAR ADMINISTRATIVO**

CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	1.727,49 €	0,0	0,00	1.727,49 €	3	Meses	5.182,47 €
<b>Total Anual</b>							<b>23.499,99 €</b>
Complemento funcional		0,0	0,00	- €	12	Meses	0,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>23.499,99 €</b>

**ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: CAPATAZ**

CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	3.052,49 €	0,0	0,00	3.052,49 €	3	Meses	9.157,47 €
<b>Total Anual</b>							<b>27.474,99 €</b>
Complemento funcional	993,75 €	0,0	0,00	993,75 €	12	Meses	11.925,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>39.399,99 €</b>

**ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: CONDUCTOR**

CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	1.835,83 €	0,0	0,00	1.835,83 €	3	Meses	5.507,49 €
<b>Total Anual</b>							<b>23.825,01 €</b>
Complemento funcional	81,25 €	0,0	0,00	81,25 €	12	Meses	975,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>24.800,01 €</b>

**ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: PEÓN**

CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	1.727,49 €	0,0	0,00	1.727,49 €	3	Meses	5.182,47 €
<b>Total Anual</b>							<b>23.499,99 €</b>
Complemento funcional		0,0	0,00	- €	12	Meses	0,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>23.499,99 €</b>

ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: PEÓN OFICIOS VARIOS							
CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	1.727,49 €	0,0	0,00	1.727,49 €	3	Meses	5.182,47 €
<b>Total Anual</b>							<b>23.499,99 €</b>
Complemento funcional		0,0	0,00	- €	12	Meses	0,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>23.499,99 €</b>

ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: OFICIAL 1ª MECANICO							
CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	2.127,49 €	0,0	0,00	2.127,49 €	3	Meses	6.382,47 €
<b>Total Anual</b>							<b>24.699,99 €</b>
Complemento funcional	300,00 €	0,0	0,00	300,00 €	12	Meses	3.600,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>28.299,99 €</b>

ÁREA FUNCIONAL / ESPECIALIDAD: OFICIAL 2ª MECANICO							
CONCEPTO	Base Ant.	%	Imp rev	Base Act	Periodos		Importes
Salario base	1.008,76 €	0,0	0,00	1.008,76 €	12	Meses	12.105,12 €
Penosidad, peligros. y toxicid.	357,45 €	0,0	0,00	357,45 €	12	Meses	4.289,40 €
Plus Transporte	97,75 €	0,0	0,00	97,75 €	12	Meses	1.173,00 €
Plus Mantenimiento Vestuario	62,50 €	0,0		62,50 €	12	Meses	750,00 €
Pagas Extras	1.885,83 €	0,0	0,00	1.885,83 €	3	Meses	5.657,49 €
<b>Total Anual</b>							<b>23.975,01 €</b>
Complemento funcional	118,75 €	0,0	0,00	118,75 €	12	Meses	1.425,00 €
<b>Total Anual</b>							<b>25.400,01 €</b>

**ANEXO 2****CONCEPTOS SALARIALES, EXTRASALARIALES Y AYUDAS****AÑO 2012****PLUS SERV. ESP. MENORES 18 AÑOS Y MAYORES 16 AÑOS**

<b>Importe Ant.</b>	357,45 €
Importe Rev	
<b>Importe Actualizado</b>	<b>357,45 €</b>

**TRABAJOS NOCTURNOS**

<b>Importe Ant.</b>	22,63 €
Importe Rev	
<b>Importe Actualizado</b>	<b>22,63 €</b>

**JUBILACIÓN**

	<b>IMPORTE ANTERIOR</b>	<b>% REV</b>	<b>IMPORTE ACTUAL.</b>
<b>Jubilación a los 64</b>	<b>2.560,00 €</b>		<b>2.560,00 €</b>
<b>Jubilación a los 63</b>	<b>4.608,00 €</b>		<b>4.608,00 €</b>
<b>Jubilación a los 62</b>	<b>6.656,00 €</b>		<b>6.656,00 €</b>
<b>Jubilación a los 61</b>	<b>8.192,00 €</b>		<b>8.192,00 €</b>

**PLUS TURNICIDAD TARDE**

<b>Importe Ant.</b>	161,37€
Importe Rev	
<b>Importe Actualizado</b>	<b>161,37 €</b>

**SALIDAS, DIETAS Y VIAJES**

	<b>IMPORTE ANTERIOR</b>	<b>% REV</b>	<b>IMPORTE ACTUAL.</b>
<b>Dieta</b>	78,76 €		<b>78,76 €</b>
<b>Media dieta</b>	39,38 €		<b>39,38 €</b>

**INDEMNIZACION POR INVALIDEZ O MUERTE**

<b>Importe Ant.</b>	39.000,00 €
Importe Rev	
<b>Importe Actualizado 2012</b>	<b>39.000,00 €</b>

**PROGRAMA DE ACCION SOCIAL**

<b>Importe Ant.</b>	128,27 €
Importe Rev	- €
<b>Importe Actualizado</b>	<b>128,27 €</b>

**PLUS DE ABSENTISMO**

<b>Importe</b>	210,94 €
Importe Rev	
<b>Importe Actualizado</b>	<b>210,94 €</b>

4040

## JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

Consejería de Trabajo y Empleo

DELEGACIÓN DE GUADALAJARA

FECHA: 9 de agosto de 2012

REFERENCIA: CONVENIOS COLECTIVOS

ASUNTO: Registro del convenio colectivo de la  
"ROMÁN GARCÍA ROMO, S.A.", para el año 2012

EXPEDIENTE: GU-019/2012 (19/01/0001/2012)

C.C.: 19000772011996

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa "ROMÁN GARCÍA ROMO, S.A.", para el año 2012, con código 19000772011996, que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 22 de junio de 2012, 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 713/10 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12-06-10) y 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 6-08-12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

### ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

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

### CONVENIO COLECTIVO

ROMÁN GARCÍA ROMO S.A.

AÑO 2012

### DISPOSICIÓN PRELIMINAR

El presente convenio ha sido suscrito por el Delegado de Personal, y por la Dirección de la empresa Román García Romo S. A.

## CAPITULO 1

### ÁMBITO Y DENUNCIA

#### Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio afecta a toda la empresa y trabajadores de la empresa Román García Romo S. A. con las únicas excepciones que pudieran derivarse de lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio, que entrará en vigor el día 1 de enero del 2012, tendrá una duración de un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2012.

#### Artículo 3.- PRORROGA Y DENUNCIA

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

Hasta tanto en cuanto el convenio no sea sustituido por otro, tendrá vigencia en todas sus cláusulas obligacionales y su contenido normativo.

## CAPITULO II

### ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

#### Artículo 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones que se establezcan en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán al mismo, cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

#### Artículo 5.- GARANTÍA "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán, las condiciones más beneficiosas.

## CAPITULO III

### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 6.- SALARIO Y REVISIÓN

El salario mensual para el año 2012, es el que figura en la tabla anexa de este convenio.

### **Artículo 7.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES**

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una de ellas, a una mensualidad de salario convenio fijado en el anexo, más antigüedad, y que se abonarán el 15 de julio, 15 de diciembre, y la tercera de ellas, la paga de marzo, antes llamada de Beneficios, que queda prorrateada entre las otras 14 pagas del convenio, procediéndose por tanto al abono de las mismas en estas fechas.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

### **Artículo 8.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

Al salario total del convenio se adicionaran en su caso, los complementos de antigüedad; el cálculo de la antigüedad se hará de la siguiente forma:

A) Con más tres años ininterrumpidos en la empresa: Se percibirá un trienio equivalente al 3% del salario total de este convenio.

B) Con más de cuatro años ininterrumpidos, se percibirán cuatrienios ilimitados al 5% del salario total de este convenio.

La fecha inicial, para él computo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, con independencia de la categoría que tuviera.

### **Artículo 9.- COMPLEMENTO DE CONDUCTORES**

Todo conductor que realice habitualmente las funciones de cobrador y, o repartidor, cobrará un complemento de 54,71 euros mensuales durante el año 2012.

### **Artículo 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando

las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios mas arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores declararán el carácter y naturaleza de las horas.

Las horas extraordinarias estructurales se compensarán por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, las horas extraordinarias no estructurales, podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.

Los trabajos realizados en horas extraordinarias no estructurales serán calculados para su pago con un aumento del 75%, las que se realicen en estos mismos días y las realizadas en domingos o festivos, con un aumento del 150%.

La realización de más de dos horas extraordinarias al día, queda exclusivamente reservada para aquellos supuestos de fuerza mayor.

### **Artículo 11.- DIETAS**

Al personal al que se conceda alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abonen los gastos que hubiera efectuado en lugar adecuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además, a una dieta de 5,09 y 8,27 euros diarios respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

## **CAPITULO IV**

### **CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 12.- CONTRATOS EVENTUALES**

Nos remitimos a la ley vigente.

## **CAPITULO V**

### **JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES**

#### **Artículo 13.- JORNADA**

La jornada normal de trabajo para todo el personal comprendido en este Convenio será de cuarenta horas semanales, equivalentes a 1.785 horas anuales.

#### **Artículo 14.- HORARIO**

Será el que libremente se establezca la empresa con los representantes legales de los trabajadores.

El personal que realice jornada partida, tendrá derecho a un descanso mínimo de 2 horas entre la jornada de mañana y tarde.

En el supuesto de que no exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores (sus representantes legales) el horario de trabajo será el siguiente.

**INVIERNO:**

Lunes a Viernes..... 9'45 a  
13'30 h. 16'00 a 19'30 h.

Sábados..... 9'45 a  
13'30 h.

**VERANO:**

Lunes a Viernes..... 9'45 a  
13'30 h. 16'30 a 20'00 h.

Sábados..... 9'45 a  
13'30 h.

En ningún caso se trabajará el sábado por la tarde.

El horario de trabajo para los días 24 y 31 de diciembre será de 8:00 a 14:00.

**Artículo 15.- VACACIONES**

Todos los trabajadores con un año de servicio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional en caso de llevar menos tiempo.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, se celebrarán en los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Nunca se comenzara dicho periodo, ni en festivo, ni domingo, ni en sábado.

Nunca podrán estar de vacaciones más de un 20% de trabajadores de cada sección o departamento de la empresa.

No obstante, cuando existe acuerdo entre las partes, podrá disfrutarse las vacaciones en la modalidad de fechas que las mismas acuerden.

**Artículo 16.- FERIAS**

Todo trabajador afectado por el presente convenio en periodo de Ferias, dispondrá de, al menos, tres medias jornadas libres en dicho periodo, y en caso de encontrarse disfrutando de vacaciones, dispondrá de dos días más de disfrute, fuera del periodo fijado para éstas.

**CAPITULO VI****LICENCIAS, EXCEDENCIAS, PERIODOS DE PRUEBA Y APRENDIZAJE****Artículo 17.- LICENCIAS**

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al

efecto, será de cuatro días. Asimismo, en los casos de accidente y hospitalización.

C) Un día en caso de fallecimiento de sobrinos y tíos con límite en los dos últimos casos de que el parentesco sea hasta el 3º grado.

D) Un día y medio por traslado de domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en mas del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto del Trabajador. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempleo de cargo perciba una indemnización, se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

G) Y hasta 5 horas al mes, para atender asuntos propios que no admiten demora.

H) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre 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.

J) Un día en los supuestos de bodas de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad.

K) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 18. - EXCEDENCIAS**

Respecto a las excedencias, sé estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 19. - JUBILACIÓN**

En materia de jubilación a los 64 años, se estará durante la vigencia del Convenio, a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, con el compromiso por parte de la empresa a cubrir la vacante producida por esta modalidad de jubilación, con la incorporación de un trabajador a la empresa en los términos recogidos en el citado Real Decreto.

De esta obligación queda exceptuada la empresa en situación legal de crisis constatada por la Comisión Paritaria del Convenio.

## **CAPITULO VII**

### **Artículo 20. - REVISIÓN DE CATEGORÍAS**

Todo trabajador estará encuadrado en la categoría profesional que corresponda a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores propias de una categoría superior durante un periodo de prueba de 3 meses, excepto para sustitución de técnicos, que será de 6 meses; si durante este periodo el trabajador cumple estas labores satisfactoriamente, se le pasará a esa categoría superior.

Las categorías serán reguladas por lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector del Comercio.

ASCENSOS: Los ascensos del personal se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

#### **GRUPO I**

Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por la empresa.

#### **GRUPO II**

Las vacantes que existan en la categoría de Ayudante de Dependiente se proveerán entre los aprendices.

Los Ayudantes pasarán automáticamente a la categoría de Dependientes al cumplir los 22 años.

Los Dependientes mayores se designarán entre los Dependientes y de acuerdo con el interesado. También se designarán entre estos los que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a las categorías de Corredor de Plaza, Jefe de Grupo y Jefe de Almacén.

#### **GRUPO III**

Los aspirantes pasaran automáticamente a la categoría de Auxiliar Administrativo al

cumplir los 18 años de edad. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se produjese una vacante de Auxiliar, si no existiese ningún aspirante en dicha edad mínima, pero si cumplidos dos años de servicio en la empresa se procederá a la designación de Auxiliar entre dichos aspirantes, conforme a lo dispuesto respecto a la designación de Ayudante de Dependiente, entre los Aprendices que no hubiesen terminado su aprendizaje, tal como se determina para el personal mercantil de este artículo.

Las vacantes de Oficial se proveerán por antigüedad, previo examen de aptitud entre los Auxiliares Administrativos.

La plaza de Jefe de Sección se cubrirá por concurso-oposición de entre todo el personal de Oficial Administrativo.

Si efectuada la prueba de aptitud, el primero de los Auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no la superase, se procederá al examen de los siguientes y si ninguno fuese calificado favorablemente en el examen de aptitud, así como en los casos en que el concurso-oposición a que se refiere este artículo, fuese declarado desierto, se procederá por la empresa a designar libremente los empleados para cubrir las vacantes.

En establecimientos que por especialidad no exista más que un empleado Administrativo, este pasara a la categoría superior a los cuatro años de actuar como Auxiliar.

#### **GRUPO IV**

Las plazas de Capataz y Mozo Especializado, se proveerán por la empresa entre los Mozos Especializados y Mozos respectivamente.

#### **GRUPO V**

Los Conserjes serán de libre nombramiento de la empresa.

### **Artículo 21. - PRENDAS DE TRABAJO**

La empresa estará obligada a proporcionar a los productores las prendas de trabajo necesarias y adecuadas cuando la índole del mismo así lo requiera, o bien porque la empresa exija una especial vestimenta.

### **Artículo 22. - DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de esta el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción nos remitimos a la ley 39/1999.

A estas trabajadoras se procurara evitar los trabajos penosos, y se las permitirá pequeños descansos a lo largo de la jornada, proporcionándoles asiento.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la igualdad de derechos por razón de sexo correspondiendo, en consecuencia a igual trabajo, igual salario.

### **Artículo 23. - INCAPACIDAD TEMPORAL**

En los supuestos en que los trabajadores se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad, y mientras dure la misma, tendrán derecho a percibir el 100% de su base de cotización.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será el siguiente:

A)

- a.- La primera situación de IT del año se complementará hasta el 100% de su base de cotización, desde el primer día de la baja.
- b.- Segunda y sucesivas situaciones de IT del año, percibirá el trabajador el 60% de su base de cotización desde el primer día de la baja y hasta el día séptimo. A partir del día octavo se complementará hasta el 100% de su base de cotización.

B)

- a.- En los supuestos en que exista hospitalización por tiempo superior a dos días, mientras dure esa hospitalización, se complementará hasta el 100% de su base de cotización.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como en la correcta organización de la medicina en la empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

### **Artículo 24. - CATEGORÍAS DE CONDUCTORES**

Los conductores con carnet C, que haya sido contratado para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la categoría de Oficiales de Primera. Los conductores con carnet B, que hayan sido contratados

para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la categoría de Oficiales de Segunda. Los conductores con carnet A1 y A2, que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la categoría de Oficiales de Tercera.

### **Artículo 25. - PRODUCTIVIDAD**

Conscientes las partes de necesidades de una mejora general de la eficiencia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en conjunto.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos ordenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.



**Artículo 26.- MINUSVALIDOS**

Los firmantes de este Convenio reconocen las dificultades de contratación que tienen los minusválidos para encontrar trabajo. En consecuencia, aconsejan a las empresas la contratación de este personal en las vacantes que se vayan produciendo, siempre que las características del trabajo lo permitan.

Igualmente, solicitan de las instancias superiores del Estado, que se arbitren las medidas necesarias para paliar las dificultades que en el orden laboral puedan encontrar.

**Artículo 27.- ACOPLAMIENTOS DEL PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA**

Los trabajadores afectados con capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su actitud, respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de que pasasen a dicha situación.

**Artículo 28. - AYUDA POR DEFUNCIÓN**

En caso de fallecimiento del trabajador queda la empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada por todos los emolumentos inherentes a la misma.

**Artículo 29. - TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

Cuantas actividades o manipulaciones entrañasen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se regirán por las disposiciones legales en tal materia, y serán objeto de regulación en los Reglamentos de Régimen Interior.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario reglamentario.

**Artículo 30.- DE LOS SINDICATOS, DELEGADOS SINDICALES, DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA**

Se estará al dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 31. - COMISIÓN PARITARIA**

Creación.- Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Composición.- La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por tres miembros en representación de los trabajadores y otros tres miembros en representación de la empresa, quienes entre ellos designarán secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas mate-

rias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de treinta días, y en el segundo supuesto el plazo será de diez días.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria ésta deberá determinar un sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

Funciones:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (Análisis de la situación económica-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.)
4. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.
5. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del ET.
6. Se establece de carácter extraordinario a efectos de plazos para resolver la Comisión Paritaria del convenio las que afecten a las siguientes materias:
  - Cláusula de descuelgue.
  - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  - Movilidad geográfica.
  - Movilidad funcional.

En el caso de no alcanzar consenso, empate o ante la imposibilidad de reunir a la Comisión Paritaria, las partes firmantes se obligan a someter la cuestión a los servicios de mediación y arbitraje (ASEC) de Castilla-La Mancha, con carácter vinculante para las partes en lo resuelto por éste.

Domicilio. Se fija como domicilio a efectos de notificación y reunión, el del centro de trabajo de la empresa, Calle Julián Besteiro, 23 de Guadalajara.

**Artículo 32. - SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ**

En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, la empresa abonará a los derechohabientes del trabajador una indemnización de 19.910,25 euros.

En el supuesto de que un trabajador se le declare afecto de una invalidez permanente total, como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador una indemnización de 24.688,70 euros, y si se le declarase afecto de invalidez permanente absoluta también como consecuencia de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 24.688,70 euros.

#### Artículo 33.- SALUD LABORAL.

Será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan.

#### Artículo 34.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Todas las disposiciones establecidas en el vigente Convenio serán de aplicación, siempre y cuando no haya Leyes, derechos, normas y disposiciones de organismos de la Administración que mejoren las aquí pactadas en computo anual.

#### Artículo 35. – SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Adhesión al SEGUNDO ACUERDO (ASEC C-LM).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad al 2º Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Castilla-La Mancha.

#### DISPOSICIONES FINALES

En lo previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Comercio (BOE de 29 de abril de 1996) y demás disposiciones de general aplicación.

#### ANEXO AL CONVENIO

Formula del salario hora individual:

S.B.+ C.P.+ C.P.T.+ C.V.S.

H.T.

S.B. = Salario base

C.P. = Complementos personales (antigüedad)

C.P.T. = Complemento puesto de trabajo (tóxico, peligroso, etc.)

C.V.S. = Complemento vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias)

H.T. = Horas trabajadas.

#### TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ROMAN GARCIA ROMO S. A. DE GUADALAJARA PARA EL AÑO 2.012

	SALARIO BASE	14ª PRORRATA PAGA BFCIOS,	SALARIO CONVENIO	SALARIO ANUAL
<b>CATEGORIAS</b>				
<b>GRUPO I - PERSONAL TECNICO</b>				
1.- Titulado de grado superior	1.192,44	85,17	1.277,61	17.886,54
2.- Titulado de grado medio	1.079,79	77,13	1.156,92	16.196,88
<b>GRUPO II - PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL PROPIAMENTE</b>				
3.- Director	1.232,55	88,04	1.320,59	18.488,26
4.- Jefe de Personal	1.159,76	82,84	1.242,60	17.396,40
5.- Jefe de Compras	1.159,76	82,84	1.242,60	17.396,40
6.- Jefe de ventas	1.159,76	82,84	1.242,60	17.396,40
7.- Encargado general	1.159,76	82,84	1.242,60	17.396,40
8.- Jefe de sucursal o supermercado	1.079,52	77,11	1.156,63	16.192,82
9.- Jefe de almacen	1.079,52	77,11	1.156,63	16.192,82
10.-Encargado de establecimiento	1.029,45	73,53	1.102,98	15.441,72
11.-Vendedor-comprador	1.029,45	73,53	1.102,98	15.441,72
12.-Viajante	990,65	70,76	1.061,41	14.859,74
13.-Dependiente	1.009,82	72,13	1.081,95	15.147,30
14.-Ayudante	901,22	64,37	965,59	13.518,26
15.-Aprendiz de 16 y 17 años	637,35	45,53	682,88	9.560,32

**GRUPO III - PERSONAL ADMINISTRATIVO**

16.- Director	1.232,55	88,04	1.320,59	18.488,26
17.- Jefe administrativo	1.159,50	82,82	1.242,32	17.392,48
18.- Oficial administrativo	1.009,82	72,13	1.081,95	15.147,30
19.- Auxiliar administrativo	913,00	65,21	978,21	13.694,94
20.- Auxiliar de caja de 18 y 19 años	776,83	55,49	832,32	11.652,48
21.- Auxiliar de caja de 20 y 21 años	901,22	64,37	965,59	13.518,26
22.- Auxiliar de caja de más de 22 años	913,00	65,21	978,21	13.694,94

**GRUPO VI - PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES**

23.- Personal de oficio de 1ª	990,65	70,76	1.061,41	14.859,74
24.- Personal de oficio de 2ª	971,23	69,37	1.040,60	14.568,40
25.- Personal de oficio de 3ª	932,65	66,62	999,27	13.989,78
26.- Capataz	971,23	69,37	1.040,60	14.568,40
27.- Mozo especialista	932,65	66,62	999,27	13.989,78
28.- Telefonista	833,81	59,56	893,37	12.507,18
29.- Mozo	901,22	64,37	965,59	13.518,26

**GRUPO V - PERSONAL SUBALTERNO**

30.- Conserje	971,48	69,39	1.040,87	14.572,18
31.- Cobrador	971,23	69,37	1.040,60	14.568,40

4022

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

### ANUNCIO DE FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SEGUROS

**1.- Entidad adjudicadora.**

- A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara  
B) *Dependencia que tramita el expediente:*  
Sección de Contratación.

**2.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.**

- A) *Tramitación:* Ordinaria.  
B) *Procedimiento:* Abierto.  
C) *Forma:* Múltiples Criterios de selección

**3.- Presupuesto base de licitación.**

307.700 € anuales desglosado según el pliego de cláusulas administrativas particulares.

**4.- Adjudicación.**

- A) *Fecha:* 18 de mayo de 2012  
B) *Contratista:* MAPFRE SEGUROS DE EMPRESAS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., MAPFRE FAMILIAR, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. Y MAPFRE VIDA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS SOBRE LA VIDA HUMANA, UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS PARA LOS SEGUROS DEL EX-

MO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA,  
LEY 18/1982, DE 26 DE MAYO.

C) *Importe adjudicación:* 234.627,02 € anuales impuestos incluidos.

**5.- Formalización del contrato.**

- A) *Fecha:* 16 de julio de 2012.  
B) *Plazo de Ejecución:* Tres años contados a partir de las 0 horas del día 1 de julio de 2012, pudiendo prorrogarse anualmente por dos años más.

Guadalajara, 6 de agosto de 2012.– El Concejal Delegado de Contratación.

4036

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

**Urbanismo e Infraestructura****EDICTO**

En cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación sobre actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, se hace público que GASOGU, S.L., representada por D. José Luis Martínez, ha solicitado licencia de instalación para el ejercicio de la actividad de «Taller de reparación de automóviles, ramas mecánica y electricidad-electrónica, con exposición y venta de automóviles», en la C/ Trafalgar, n.º 18 A, Polígono Balconcillo, de Guadalajara.

Quienes pudieran resultar afectados, de algún modo, por la mencionada actividad que se preten-

de instalar, pueden formular las observaciones pertinentes en el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de la Provincia», encontrándose el expediente, a efectos de su consulta, en el Departamento de Aperturas (2.º Nivel del edificio de oficinas situado en Plaza Mayor).

Guadalajara, 26 de julio de 2012.– El Alcalde-Presidente, Antonio Román Jasanada.

4037

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Urbanismo e Infraestructura

EDICTO

En cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación sobre actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, se hace público que Panadería y Delicatessen Catapan, C.B., representada por D.ª M.ª del Sol Vega Sanz, ha solicitado licencia de instalación para el ejercicio de la actividad de «Ultramarinos y asador de pollos», en la C/ Alvargómez de Ciudad Real, n.º 31 c/v Avenida de Castilla, n.º 29, de Guadalajara.

Quienes pudieran resultar afectados, de algún modo, por la mencionada actividad que se pretende instalar, pueden formular las observaciones pertinentes en el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de la Provincia», encontrándose el expediente, a efectos de su consulta, en el Departamento de Aperturas (2.º Nivel del edificio de oficinas situado en Plaza Mayor).

Guadalajara, 31 de julio de 2012.– EL Alcalde-Presidente Accidental, Juan Antonio de las Heras.

4051

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia licitación para la adjudicación del suministro, instalación y montaje del sistema de cubierta de las pistas deportivas de Iriépal mediante cubierta autoportante.

### 1.- Entidad adjudicadora.

- A) *Organismo*: Ayuntamiento de Guadalajara.  
B) *Dependencia que tramita el expediente*: Sección de Contratación.

### 2.- Tipo de licitación.

El tipo de licitación es de 127.104,10 € más 22.878,74 € en concepto de IVA, pudiendo

presentarse proposiciones económicas a la baja.

### 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación

- A) *Tramitación*: Ordinaria.  
B) *Procedimiento*: Abierto.  
C) *Forma*: Múltiples criterios de selección.

### 4.- Garantías

- Provisional*: No se exige.  
*Definitiva*: El 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

### 5.- Obtención de documentación e información

- A) *Entidad*: Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.  
B) *Domicilio*: Dr. Mayoral, 4. 19001 Guadalajara – Teléfono: 949 88 70 61 – Fax. 949 88 70 58 – Perfil de contratante: www.guadalajara.es.  
C) *Fecha límite de obtención de documentación*: Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

### 6.- Presentación de ofertas

De 9 a 14 horas durante el plazo de quince días naturales a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia, si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

### 7.- Apertura de ofertas

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

### 8.- Pago de los anuncios

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 10 de agosto de 2012.– El Concejal Delegado de Contratación.

3991

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Renera

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2012 y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Ba-

ses de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004,

de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

#### ESTADO DE GASTOS

##### A) OPERACIONES NO FINANCIERAS

###### A.1. OPERACIONES CORRIENTES

CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	77.000,00
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	90.000,00
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	6.000,00
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	21.000,00

###### A.2. OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	27.100,00
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	-----

##### B) OPERACIONES FINANCIERAS

CAPÍTULO 8: Activos Financieros	-----
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	12.000,00

**TOTAL: 233.100,00**

#### ESTADO DE INGRESOS

##### A) OPERACIONES NO FINANCIERAS

###### A.1. OPERACIONES CORRIENTES

CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	59.000,00
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	7.000,00
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	73.600,00
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	39.000,00
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	3.000,00

###### A.2. OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	30.000,00
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	21.500,00

##### B) OPERACIONES FINANCIERAS

CAPÍTULO 8: Activos Financieros	-----
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	-----

**TOTAL: 233.100,00**

#### PLANTILLA DE PERSONAL

DENOMINACIÓN	N.º DE PLAZAS
1. PERSONAL FUNCIONARIO	
Secretario-Interventor (Grupo A.1, C. Destino 26)	1
Técnico de Gestión (Grupo A.2, C. Destino 22)	1
2. PERSONAL LABORAL EVENTUAL	
2.1 Auxiliar de asistencia a domicilio Convenio JCCM	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 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 Renera a 7 de agosto de 2012.– El Alcalde, Antonio Mayor Velles.

3997

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Horche

#### ANUNCIO

A los efectos de 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 las Haciendas Locales, al que se remite el artículo 177 de la misma, en relación con el artículo 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, de desarrollo de la Ley anterior, se hace público para general conocimiento que por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 26 de junio de 2012, se adoptó acuerdo inicial, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el expediente de modificación de créditos n.º 3 (suplemento de crédito) con cargo al préstamo concedido para el pago a los proveedores de las Entidades Locales, previsto en el Real Decreto Ley 4/2012 de 24 de febrero por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las Entidades Locales, y en el Real Decreto Ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el

fondo para la financiación de los pagos a los proveedores), que afecta al vigente presupuesto, con arreglo al siguiente resumen por capítulos:

ESTADO DE GASTOS		
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
1.213	Maquinaria, instalaciones y utillaje	3.143,16 €
1.221	Suministros	940,35 €
1.227	Trabajos realizados por otras empresas	844,78 €
3.212	Edificios y otras construcciones	141,43 €
3.220	Material de oficina	3,00 €
3.221	Suministros	7.218,46 €
3.227	Trabajos realizados por otras empresas	104.512,79 €
	<b>TOTAL</b>	<b>116.803,97 €</b>

El importe del gasto anterior, se financia con cargo a la aplicación presupuestaria 911 del presupuesto de ingresos, en virtud del préstamo aprobado en

sesión plenaria celebrada el pasado 15 de mayo último, habiéndose fonnalizado dicho préstamo con el Banco Popular por importe de 629.467,89 euros.

ESTADO DE INGRESOS		
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
911	Préstamos recibidos a largo plazo de entes del sector público	116.803,97 €

Contra el referido acuerdo definitivo podrán interponer ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Guadalajara, recurso contencioso-administrativo en un plazo de dos meses a contar desde el siguiente día de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las personas y Entidades a que hacen referencia los artículos 63.1 de

la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local y 170 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y por los motivos únicamente enumerados en el número 2 del citado artículo 170.

Horche a 30 de Julio de 2012.– El Alcalde.

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Renera****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2011 y comprensivo aquel

3992

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 Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

<b>PRESUPUESTO DE GASTOS</b>		<b>2011</b>
<b>CAPÍTULOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>EUROS</b>
1	Gastos de personal	85.000,00
2	Gastos de bienes corrientes y servicios	41.000,00
3	Gastos financieros	8.000,00
4	Transferencias corrientes	27.000,00
6	Inversiones reales	74.000,00
7	Transferencias de capital	
8	Activos financieros	
9	Pasivos financieros	15.000,00
<b>TOTAL:</b>		<b>250.000,00</b>

<b>ESTADO DE INGRESOS</b>		
<b>CAPÍTULOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>EUROS</b>
1	Impuestos directos	60.000,00
2	Impuestos indirectos	2.000,00
3	Tasas, Precios Públicos y otros ingresos	40.000,00
4	Transferencias corrientes	25.000,00
5	Ingresos Patrimoniales	2.000,00
6	Enajenación de inversiones reales	
7	Transferencias de capital	121.000,00
8	Activos financieros	
9	Pasivos financieros	
<b>TOTAL:</b>		<b>250.000,00</b>

**PLANTILLA DE PERSONAL**

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>N.º DE PLAZAS</b>
<b>1. PERSONAL FUNCIONARIO</b>	
Secretario-Interventor (Grupo A.1, C. Destino 26)	1
Técnico de Gestión (Grupo A.2, C. Destino 22)	1
<b>2. PERSONAL LABORAL</b>	
2.1 Auxiliar de asistencia a domicilio	1
<b>4. PLANES DE EMPLEO</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 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 Renera a 24 de mayo de 2011.– El Alcalde, Antonio Mayor Velles.

3995

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Chiloeches

#### EDICTO

Por Resolución de la Alcaldía de 7 agosto de 2012 se han delegado las facultades propias de la Alcaldía Presidencia, al Primer Teniente de Alcalde, D. Miguel Ángel Parro Huerta, Concejal de esta Corporación Municipal, durante los días 8 a 12 de agosto de 2012, ambos incluidos, en base a lo dispuesto en los artículos 21.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril de Bases de Régimen Local y 44 y ss. del RD 2568/1986, de 28 de noviembre que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de los citados preceptos legales.

En Chiloeches a 7 de agosto de 2012.– El Alcalde, César Urrea Miedes.

3998

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Espinosa de Henares

#### ANUNCIO DE COBRANZA

Se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que desde el día 1 de septiembre hasta el 31 de octubre de 2012 ambos inclusive, de acuerdo con lo que establecen las vigentes ordenanzas reguladoras de tributos de este Ayuntamiento y normas concordantes al respecto, tendrá lugar la cobranza en período voluntario de los tributos que a continuación se detallan:

- IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES EJERCICIO 2012:

- Naturaleza Urbana

- Naturaleza Rústica

- Características Especiales

- IMPUESTO ACTIVIDADES ECONOMICAS EJERCICIO 2012

- ABASTECIMIENTO DE AGUA PRIMER SEMESTRE 2012

Los pagos se pueden efectuar, previa presentación del juego de impresos que recibirán los contribuyentes, en cualquiera de las oficinas principales o sucursales de Ibercaja, Cajasol o Banco Popular durante los días y horarios hábiles de ingreso que dichas Entidades tienen establecido.

Los contribuyentes que no reciban los mencionados juegos de impresos, pueden obtener un duplicado en la oficina gestora de los tributos (Cl. Doctor Esquerdo, 157 Oficina 1 B 28007-Madrid). Asimismo, pueden solicitarla a través del teléfono 915570698 o en el Ayuntamiento el día 25 de octubre con el siguiente horario:

- De 10 a 12:30 horas en Espinosa de Henares y de 13 a 14 horas en el centro médico de Carrascosa.

Transcurrido el plazo de ingreso a que se ha hecho mención en el primer párrafo, las deudas tributarias no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los recargos del período ejecutivo, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Otra modalidad posible para efectuar los pagos en período voluntario, tipificada en los artículos 25 y 38 del Reglamento General de Recaudación, cuya conveniencia se recomienda, es la domiciliación de pagos de los recibos a través de cualquier entidad bancaria o caja de ahorros. Las órdenes de domiciliación deberán comunicarse con una antelación de al menos dos meses antes del comienzo del período de cobro. En caso contrario, surtirán efecto a partir del período siguiente.

Este anuncio tiene carácter de notificación colectiva de conformidad con lo previsto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Espinosa de Henares, a 6 de agosto de 2012.– El Alcalde, Pedro Rubio Vaquero.

3999

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Orea

El Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 1 de agosto de 2012 acordó la aprobación provisional de las siguientes Ordenanzas Fiscales:

- Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Obras de edificación y actividades.

- Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por expedición de documentos administrativos.



De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, durante el plazo de treinta días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán examinar el expediente y durante el mismo plazo se les dará audiencia a efectos de que puedan presentar las reclamaciones y hacer las alegaciones y sugerencias que estimen oportunas. Transcurrido dicho plazo sin interponerse reclamaciones, este acuerdo provisional se elevará a definitivo sin necesidad de segundo acuerdo expreso, publicándose en todo caso el texto.

En Orea a 6 de agosto de 2012.– El Alcalde, Constantino Martínez Chavarría.

4006

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Centenera

Exposición del Acuerdo Provisional de la Imposición y Ordenación de Contribuciones Especiales

Por acuerdo del Pleno de fecha 6 de agosto de 2012 se acordó provisionalmente la imposición y ordenación de las contribuciones especiales para financiar el asfaltado de la calle Huertas de esta localidad, el cual se expone al público de forma íntegra por el plazo de 30 días durante el cual podrán presentarse las reclamaciones que se estimen oportunas, en el tablón de anuncios de la entidad, así como en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante el citado plazo los propietarios o titulares afectados podrán constituirse en Asociación administrativa de contribuyentes según lo dispuesto en el artículo 36.2 del TRLHL.

Transcurrido el término de exposición al público sin que se hayan presentado reclamaciones, el Acuerdo provisional se elevará a definitivo.

En Centenera a 8 de agosto de 2012.– El Alcalde-Presidente, Roberto Gómez Monge.

4007

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Fontanar

#### ANUNCIO

Por Acuerdo del Pleno de fecha viernes 20 de julio de 2012, se aprobó inicialmente el proyecto de Estatutos del Consorcio Energético de la Campiña de Guadalajara.

Se someten a información pública los Estatutos del Consorcio, por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas.

En Fontanar a 7 de agosto de 2012.– La Alcaldesa, María Luisa Nuero Beato.

4008

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Brihuega

#### ANUNCIO

Para general conocimiento se hace pública la resolución que en el día de la fecha dictó la Alcaldía Presidencia y que seguidamente se transcribe:

#### DECRETO DE LA ALCALDIA PRESIDENCIA

En virtud de las atribuciones que me confiere la vigente Legislación de Régimen Local y, en particular, el artículo 21.3, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y atendido el hecho de que el vigente Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana (BOP de Guadalajara de 4 de abril de 2012), en su artículo 30 prevé que “en cada uno de los barrios, poblados o caseríos separados del casco urbano y que no constituyan Entidad Local, el Alcalde podrá nombrar un representante personal, preferentemente entre los vecinos residentes en los mismos”, vengo en RESOLVER.

PRIMERO.- Nombrar representante personal de la Alcaldía de Brihuega en la pedanía de Villaviciosa de Tajuña a D. Abelardo Mazo Arteaga, con DNI número 03.046.394-K.

SEGUNDO.- El representante de la Alcaldía tendrá carácter de autoridad de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana y desempeñará los cometidos y funciones señalados en el artículo 33.

TERCERO.- El presente nombramiento tendrá la duración señalada en el artículo 31 del Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana y será efectiva inmediatamente después de la aceptación expresa del nombramiento por parte de D. Abelardo Mazo Arteaga.

CUARTO.- El presente Decreto se publicara en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Brihuega y Villaviciosa de Tajuña y se dará cuenta del mismo al Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que celebre.

Brihuega a 7 de agosto de 2012.– El Secretario, Luis Vázquez Fernández.

4009

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Brihuega****ANUNCIO**

Para general conocimiento se hace pública la resolución que en el día de la fecha dictó la Alcaldía Presidencia y que seguidamente se transcribe:

En virtud de las atribuciones que me confiere la vigente Legislación de Régimen Local y, en particular, el artículo 21.3, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y atendido el hecho de que el vigente Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana (BOP de Guadalajara de 4 de abril de 2012), en su artículo 30 prevé que "en cada uno de los barrios, poblados o caseríos separados del casco urbano y que no constituyan Entidad Local, el Alcalde podrá nombrar un representante personal, preferentemente entre los vecinos residentes en los mismos", vengo en RESOLVER.

PRIMERO.- Nombrar representante personal de la Alcaldía de Brihuega en la pedanía de Balconete a D. Jesús Sánchez Ramos, con DNI número 3091829P.

SEGUNDO.- El representante de la Alcaldía tendrá carácter de autoridad de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana y desempeñará los cometidos y funciones señalados en el artículo 33.

TERCERO.- El presente nombramiento tendrá la duración señalada en el artículo 31 del Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana y será efectiva inmediatamente después de la aceptación expresa del nombramiento por parte de D. Jesús Sánchez Ramos.

CUARTO.- El presente Decreto se publicara en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Brihuega y Balconete y se dará cuenta del mismo al Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que celebre.

Brihuega a 20 de julio de 2012.- El Secretario, Luis Vázquez Fernández.

4012

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Valdeavellano****ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL**

El Pleno del Ayuntamiento de Valdeavellano, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 8 de

agosto de 2012, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por concesión de sepulturas en el cementerio municipal de Valdeavellano.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Valdeavellano, 8 de agosto de 2012.- El Alcalde, Francisco Campos Calvo.

4013

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Valdeavellano****ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA 2012**

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria y urgente del Pleno de este Ayuntamiento, de fecha de 8 de agosto de 2012, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario y laboral para el ejercicio 2012, con arreglo a lo previsto en el artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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

Valdeavellano, 8 de agosto de 2012.- El Alcalde, Francisco Campos Calvo.

4015

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****Ayuntamiento de Torrejón del Rey****ANUNCIO**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de

las bases del régimen local, se hace público el texto íntegro de las normas orgánicas que se transcriben en Anexo, que fueron aprobadas por la Corporación en Pleno, en sesión celebrada el día 13-06-2012 y que ha resultado definitivo durante el trámite de información pública.

## ANEXO

### NORMAS ORGÁNICAS SOBRE DIRECCIÓN ELECTRÓNICA DE LOS CONCEJALES DE LA CORPORACIÓN

En cumplimiento del principio de eficiencia en la actuación administrativa y con el objeto de impulsar el empleo y aplicación de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos, al amparo de lo dispuesto en los artículos 3.2 y 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y al amparo de su potestad de auto-organización, el ayuntamiento pleno aprueba las presentes normas orgánicas sobre comunicación telemática con los concejales de la Corporación. Estas normas ponen en marcha medidas de simplificación administrativa y de gestión electrónica de documentos y comunicaciones con los concejales de la Corporación.

Artículo 1.1. Todas las comunicaciones, notificaciones, convocatorias o informaciones que se dirijan a los concejales de la Corporación se gestionarán desde una dirección municipal de correo electrónico que se asignará a esta exclusiva finalidad. La documentación solamente podrá ser entregada en papel u otro formato no digital cuando sirva mejor a los intereses municipales por razones de economía, eficiencia, eficacia o seguridad.

1.2. Todos los concejales de la Corporación quedan obligados a utilizar una dirección de correo electrónico perteneciente al dominio del ayuntamiento. Esta dirección electrónica requerirá para su uso de la utilización de identificador de usuario y clave de acceso, contará con mecanismos de autenticación que garanticen la identidad del usuario, contendrán mecanismos de cifrado para proteger la confidencialidad de los datos y cumplirá cualquier otro requisito legal que se establezca.

1.3. Todos los envíos se realizarán con petición de acuse de recibo. Los concejales quedan obligados a acusar recibo de los envíos recibidos. En previsión de que no se reciba el justificante de entrega o de lectura del correo electrónico enviado, en todas las notificaciones, y muy especialmente en las convocatorias a órganos de gobierno de la Corporación, se realizará siempre un segundo intento de notificación.

1.4. La justificación de la entrega de la documentación se acreditará mediante diligencia extendida por el personal que realice el envío, acompañada de resguardo impreso del mismo.

1.5. El sistema acreditará las fechas y horas en las que se produzca la recepción de la notificación en la dirección electrónica y el acceso de éste al contenido del mensaje de notificación, así como cualquier causa técnica que imposibilite alguna de las circunstancias anteriores. Cuando existiendo constancia de la recepción no se acceda al contenido del mensaje, se entenderá rechazado transcurridos diez días.

Artículo 2. Todas las peticiones o comunicaciones que presenten los concejales al ayuntamiento se podrán enviar a una dirección de correo electrónico creada a tal fin. La presentación telemática servirá como registro de entrada para los concejales a todos los efectos, para lo cual desde dicha dirección se expedirá siempre un justificante de entrega.

Artículo 3. La dirección municipal electrónica del concejal constituirá el domicilio a todos los efectos de notificaciones. Sin perjuicio de lo anterior, el ayuntamiento podrá realizar notificaciones en el domicilio físico de los concejales cuando resulte más conveniente a los intereses municipales.

Artículo 4. El Secretario del ayuntamiento asignará a cada concejal una dirección electrónica en los quince días hábiles siguientes a su toma de posesión y se la comunicará por escrito. Todas las direcciones de correo se corresponderán con un sistema de denominación común que recoja de forma completa o resumida el nombre y apellidos de cada usuario y el dominio municipal.

Artículo 5. La dirección electrónica tendrá vigencia indefinida mientras el concejal ostente dicha condición.

Disposición Adicional. Las presentes normas tienen carácter orgánico, por lo que serán tramitadas por el procedimiento que prescribe para el reglamento orgánico municipal la normativa vigente sobre régimen local, y entrarán en vigor al día siguiente al de su publicación íntegra en el BOP de Guadalajara.

En Torrejón del Rey a 7 de agosto del 2012.– El Alcalde, Mario San Martín García.

4014

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Torrejón del Rey

#### ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 44.2 y 47.2 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, y según Decreto de Alcaldía de 09-08-2012, se hace público el nombramiento de D.<sup>a</sup> Pilar Cana Ródenas, Segunda Teniente de Alcalde de este Ayuntamiento, como Alcalde en funciones durante los días quince a treinta y uno de agosto, ambos incluidos, por ausencia del Alcalde durante dicho periodo.

Torrejón del Rey a 9 de agosto de 2012.– El Alcalde, Mario San Martín García.

4010

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Irueste

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2011, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Irueste a 8 de agosto de 2012.– El Alcalde, Mariano Monge Villalvilla.

4016

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Torrejón del Rey

#### ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, se hace público el texto íntegro de los acuerdos relativos a ordenanzas fiscales que se transcriben en documentos Anexos, aprobados por acuerdo de la Corporación en Pleno, en sesión celebrada el día 13-06-2012, y que han resultado definitivos en el periodo de información pública.

En Torrejón del Rey a 7 de agosto del 2012.– El Alcalde, Mario San Martín García.

#### ANEXO I

#### MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Se añade un párrafo 2 al artículo 5º de la ordenanza fiscal del impuesto sobre actividades económicas, que queda redactado como sigue:

3. Se establecen los siguientes coeficientes por categorías de calle:

A) Coeficiente de 2,00 para las siguientes calles, incluidas en la categoría A:

Camino de las Cañas.

Camino Ancho de Ribatejada/Camino Ancho.

Calle Ancha/Carretera N-320/Carretera de Torrelaguna.

Calle frente al rezumadero de la Dehesa/calle del Maestro.

Carretera de Galápagos

Calles del polígono industrial: Calle La Barraca, calle El Molinillo, calle del Soto.

Carretera de Alcalá/ Calle Reina Sofía/ Carretera GU-141/Cañada del Prado.

Calle Nueva del sector IV/Calle del Arroyo.

Calle de La Coruña

Calle Río Nervión

B) Categoría B: Coeficiente de 1,00 para el resto de las calles del municipio.

El presente acuerdo regirá desde el día primero de enero de 2013.

#### ANEXO II

#### MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES

Se modifica el artículo 2º.1 de la ordenanza fiscal del impuesto sobre bienes inmuebles, que queda redactado como sigue:

1. El tipo de gravamen del impuesto sobre bienes inmuebles aplicable a los bienes inmuebles de naturaleza urbana queda fijado en el 0,50 por 100.

Se modifica el artículo 2º.2 de la ordenanza fiscal del impuesto sobre bienes inmuebles, que queda redactado como sigue:

2. El tipo de gravamen del impuesto sobre bienes inmuebles aplicable a los bienes inmuebles de naturaleza rústica queda fijado en el 0,50 por 100.

Se añade un párrafo 3 al artículo 2º de la ordenanza fiscal del impuesto sobre bienes inmuebles, que queda redactado como sigue:

3. Se establece un tipo diferenciado aplicable al 10 por 100 de los bienes inmuebles de naturaleza urbana de uso industrial que tengan mayor valor catastral dentro de dicho uso. El tipo aplicable a estos inmuebles será el 1,00 por 100.

Mediante acuerdo de la junta de gobierno local se fijará cada año el umbral para que el tipo diferenciado afecte sólo al máximo legal del 10 por 100 de los inmuebles con mayor valor, una vez que el ayuntamiento tenga acceso al contenido del padrón.

El presente acuerdo regirá desde el día primero de enero de 2013.

4017

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Torrejón del Rey

#### ANUNCIO

#### RÉGIMEN DE DEDICACIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, por el presente se hacen públicos los acuerdos adoptados por el pleno del 02-08-2012 sobre régimen de dedicación y remuneración de los miembros de la Corporación.

PRIMERO. Modificar el régimen de dedicación de los concejales de la Corporación en los términos que se indican:

- a) La Alcaldía desempeñará su cargo en régimen de dedicación exclusiva, con una dedicación mínima de cuarenta horas semanales, y la retribución bruta será la establecida hasta la fecha, en catorce pagas: 2.199,21 euros.
- b) Un concejal desempeñará su cargo en régimen de dedicación exclusiva, con una dedicación mínima de cuarenta horas semanales, y la retribución bruta será la establecida hasta la fecha, en catorce pagas: 2.169,64 euros.
- c) Concejal sustituto: En caso de ausencia por enfermedad de concejales con dedicación, se prevé la creación de una concejalía con dedicación parcial, con una dedicación mínima y una retribución variables, en los siguientes términos: La dotación presupuestaria (salario más seguros sociales) asignada a esta concejalía será equivalente a la bonificación por el salario en los boletines de cotización a la seguridad social que obtenga el ayuntamiento por la baja del concejal liberado ausente. La dedicación se prorrateará sobre la que corresponde a los concejales con dedicación exclusiva en función de la retribución que perciba el concejal.
- d) Durante el ejercicio 2012, desde la adopción de este acuerdo, hasta el 31 de diciembre y mientras esté de baja el concejal ausente, el concejal sustituto percibirá una retribución bruta de 1.550 euros mensuales, con una dedicación mínima de treinta horas semanales.

Torrejón del Rey a 9 de agosto de 2012.– El Alcalde. Mario San Martín García.

4018

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Torrejón del Rey

#### ANUNCIO

Por Acuerdo del Pleno de fecha 02-08-2012 se aprobó inicialmente el proyecto de Estatutos del Consorcio Energético de la Campiña de Guadalajara.

Se someten a información pública los Estatutos del Consorcio, por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas.

En Torrejón del Rey a 9 de agosto de 2012.– El Alcalde, Mario San Martín García.

4019

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de El Pozo de Guadalajara

En sesión plenaria de fecha 2 de agosto de 2012 se ha aprobado por unanimidad de los asistentes el Plan de Encierro 2012 que se transcribe a continuación, complementando y modificando aspectos de la Ordenanza municipal vigente por la que regula el encierro de reses bravas que se realiza con motivo de las Fiestas Patronales en El Pozo de Guadalajara.

#### PLAN DE ENCIERRO 2012 - MEMORIA

Esta Alcaldía certifica que desde tiempo inmemorial se viene realizando en El Pozo de Guadalajara, encierro de reses bravas por el campo, con motivo de la celebración de las fiestas patronales de San Mateo. Así pues, el encierro tendrá lugar el día 23 de septiembre (domingo) a las 11:00 horas, observándose en dicho espectáculo taurino toda la normativa aplicable. El recorrido será partiendo desde la plaza de toros por las parcelas principales comprendidas entre la carretera de Santorcaz CM-227 y los Santos de la Humosa CM-235 con la siguiente numeración: 119, 163, 197, 75, 76, 84, 85, 87 y 194. En consecuencia esta Alcaldía, teniendo en cuenta la tradición de esta localidad, somete a pleno la celebración del festejo previsto para que así conste y se puedan obtener las autorizaciones oportunas.

En El Pozo de Guadalajara a 2 de agosto de 2012.– La Alcaldesa, M.<sup>a</sup> José Fernández Barranco.

4023

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Morenilla

#### ANUNCIO

Se inicia un expediente para investigar la titularidad del bien siguiente:

Inmueble sito en la C/ Soledad n.º 8 de Morenilla, con una superficie de 180 metros cuadrados, Referencia Catastral 9059503XL0195N0001JX, destinado a Ermita de la Soledad.

De conformidad con el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento de Morenilla el día 1 de agosto de 2012, por Resolución de Alcaldía de fecha 1 de agosto de 2012, dictada tras de conformidad con el artículo 49 del Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, se somete a información pública, por el plazo de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

En Morenilla a 1 de agosto de 2012.– El Alcalde, Vicente Pérez Pascual.

4024

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Morenilla

#### ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Morenilla, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de agosto de 2012, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa del Suministro municipal de Agua Potable.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan exami-

nar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Morenilla a 1 de agosto de 2012.– El Alcalde, Vicente Pérez Pascual.

4020

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de El Pozo de Guadalajara

#### ANUNCIO DE APERTURA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Por Monika Radzikowska se ha solicitado licencia de instalación de la actividad de "Restaurante de comida rápida-kebab" con ubicación en la C/ Mayor n.º 36, considerada clasificada según informe del técnico municipal y por tanto, sujeta al vigente Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas. En cumplimiento con la Legislación vigente al respecto, se procede a abrir período de información pública por término de diez días desde la inserción del presente anuncio en el BOP, para la presentación de alegaciones u observaciones que se consideren oportunas. El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en la misma de lunes a jueves durante horario de oficina (previa cita).

En Pozo de Guadalajara a 3 de agosto de 2012.– La Alcaldesa, M.<sup>a</sup> José Fernández Barranco.

4021

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Tórtola de Henares

D. Martín Vicente Vicente. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Tórtola de Henares (Guadalajara).

Habiéndose recibido informe del Instituto Nacional de Estadística, de la necesidad de renovar la residencia de D.<sup>a</sup> Emma Dominic, nacida el 28-10-1955 en Rumania, con pasaporte n.º KX342234, empadronada actualmente en este municipio, y D.<sup>a</sup> Vasilica Trasca, nacida el 05-06-1923, en Rumania, con pasaporte n.º VX313800, empadronada actualmente en este municipio.

Por la presente se solicita a los mencionados, se personen en las oficinas de este Ayuntamiento a fin de confirmar su residencia en un plazo no inferior a 15 días desde la notificación de la presente.

Tórtola de Henares a 1 de agosto de 2012.— El Alcalde, Martín Vicente Vicente.

4025

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Medranda

#### DECRETO

Resultando que los días del 15 de agosto a 1 de octubre próximos este Alcalde va a permanecer fuera del municipio por asuntos personales.

Considerando que, de conformidad con el artículo 47.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, corresponde a los Tenientes de Alcalde sustituir, en la totalidad de sus funciones, y por el orden de su nombramiento, al Alcalde en caso de ausencia.

Resultando que D. Ernesto Sanz Muñoz es el Primer Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Medranda.

De conformidad con lo establecido en los números 1 y 2 del artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por medio del presente, he resuelto:

Primero.- Delegar en D. Ernesto Sanz Muñoz, Primer Teniente de Alcalde, la totalidad de las atribuciones que me confiere la vigente legislación para la dirección interna y la gestión de los servicios municipales, incluida la facultad de dictar actos que afecten a terceros.

Segundo.- La delegación surtirá efectos desde el día 15 de agosto al 1 de octubre de 2012, ambos incluidos.

Tercero.- Notificar el presente decreto a D. Ernesto Sanz Muñoz, dar cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Medranda a 8 de agosto de 2012.— El Alcalde, Luis A Fernández Cárcamo.

4026

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### Ayuntamiento de Miralrío

Habiendo resultado infructuosos los intentos de notificación en el último domicilio conocido, realizados en relación con el expediente relativo a la baja en el padrón municipal por inscripción indebida, se procede a practicarla a través del presente anuncio,

dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así por Resolución de Alcaldía, de fecha 7 de agosto de 2012 se acordó lo siguiente:

«Comprobado que las personas que se relacionan no cumplen los requisitos exigidos en el artículo 54 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial y no han practicado la confirmación de residencia al no presentar la inscripción en el Ayuntamiento e intentada la notificación individual en el último domicilio conocido, sin que ésta haya sido posible y visto el acuerdo del Consejo de Empadronamiento del Instituto Nacional de Estadística de fecha 27 de junio de 2008, que ha propuesto realizar comprobaciones periódicas de la continuidad de residencia a ciudadanos de la Unión Europea y de otros Estados parte del Espacio Económico Europeo, a los ciudadanos con tarjeta de régimen comunitario y aquellos que tienen autorización de residencia permanente, esta Alcaldía en uso de las competencias legalmente atribuidas, ha resuelto:

**PRIMERO.** Incoar expediente de baja en el Padrón Municipal de habitantes por inscripción indebida de D.<sup>a</sup> Ana María Tatu, D.<sup>a</sup> Cornelia Tatu, D.<sup>a</sup> Sorina Gavrilă y D. Nicolae Andrei Mistrăeanu.

**SEGUNDO.** Notifíquese a los interesados por los procedimientos previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dándoles un plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación en el tablón de edictos y Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos, de que en caso de desacuerdo puedan examinar el expediente en la Secretaría del Ayuntamiento y formular las alegaciones y presentar los documentos o justificantes que consideren oportunos.

**TERCERO.** Remitir, en su caso, una vez efectuados los trámites anteriores, copia del expediente al Consejo de Empadronamiento del Instituto nacional de estadística, para que adopte la decisión al respecto sobre la procedencia de la baja de oficio.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente notificación, ante el Alcalde de este Ayuntamiento de Miralrío de conformidad con los artículos 116 y 117 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por inter-

poner el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

En Miralrío a 7 de agosto de 2012.– El Alcalde, Francisco Sanz Raso.

4001

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**Juzgado de lo Social  
número uno de Guadalajara**

*NIG:19130 44 4 2011 0102626*

*N28150*

*N.º autos: Seguridad Social 0000950/2011-1-R*

*Demandante/s: Antonio José Orive Hernández*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

*Demandado/s: Construcciones Civiles SA, INSS y TGSS*

*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 Seguridad Social 0000950/2011 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D./D.ª Antonio José Orive Hernández contra la empresa Construcciones Civiles SA, INSS, TGSS sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

### FALLO

Que estimo parcialmente la demanda interpuesta por D. Antonio José Orive Hernández y absuelvo a las entidades gestoras Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social y a la empresa Construcciones Civiles SA, de las pretensiones ejercitadas.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiendo que no cabe interponer recurso ordinario alguno 191.2.G) LJS.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Construcciones Civiles SA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución

o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Guadalajara, a treinta de julio de dos mil doce.– El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

4002

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**Juzgado de lo Social  
número uno de Guadalajara**

*NIG: 19130 44 4 2011 0100628*

*N28150*

*N.º autos: Procedimiento Ordinario 0001030/2010-*

*M*

*Demandante/s: Carlos de Felipe García-Bardon*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

*Demandado/s: Construcciones Langa Maestro, S.L.*

*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 0001030/2010 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D./D.ª Carlos de Felipe García-Bardon contra la empresa Construcciones Langa Maestro, S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

### FALLO

Que estimo la demanda de D. Carlos de Felipe García-Bardon, sobre reclamación de cantidad y condeno a la empresa demandada Construcciones Langa Maestro S.L., a que pague al demandante la cantidad de 18.000 euros, suma que devengará el 10% de intereses.

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

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



En Guadalajara, a treinta y uno de julio de dos mil doce.— El/La Secretario/a Judicial.

4003

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### Juzgado de lo Social número uno de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2012 0100395  
N28150

N.º autos: Procedimiento Ordinario  
0001029/2011.2-R

*Demandante/s: José Enrique Legido Esteban*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

*Demandado/s: Luis Granizo Domínguez, Jiménez Materiales y Suministros, S.L., Ferretería Industrial Granizo S.L., Puertas y Maquinaria S.L., Bricolaje Guadalajara S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L.*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

#### EDICTO

D. Antonio de la Fuente Figuero, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ordinario 0001029/2011.2-R de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. José Enrique Legido Esteban contra las empresas Luis Granizo Domínguez, Ferretería Industrial Granizo S.L., Puertas y Maquinaria S.L., Bricolaje Guadalajara S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L. y FOGASA, se ha dictado Sentencia, CUYO FALLO DICE:

1.º Estimo, en lo sustancial, la demanda de don José Enrique Legido Esteban, en reclamación de cantidad, siendo demandadas Ferretería Industrial Granizo S.L., Puertas y Maquinaria S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L., Bricolaje Guadalajara S.L., D. Luis Granizo Domínguez y Fondo de Garantía Salarial, y declaro que la parte demandante tiene derecho a la cantidad de 4.545,39 euros, más el 10% anual desde la fecha del devengo de cada partida salarial, entre las que se encuentra el importe por vacaciones anuales, por los conceptos de su demanda. Desestimo el resto de la demanda.

2.º Condeno solidariamente a Ferretería Industrial Granizo S.L., Puertas y Maquinaria S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L., y Bricolaje Guadalajara S.L., a que abonen las referidas cantidades a la parte demandante y a estar a cuantas consecuencias se derivan de la presente declaración. Absuelvo

a D. Luis Granizo Domínguez de las pretensiones de la demanda.

3.º Condeno al Fondo de Garantía Salarial a estar a los efectos que derivan de la precedente declaración.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Luis Granizo Domínguez, Ferretería Industrial Granizo S.L., Puertas y Maquinaria S.L., Bricolaje Guadalajara S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

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

En Guadalajara, a treinta y uno de julio de dos mil doce.— El/La Secretario/a Judicial.

4004

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### Juzgado de lo Social número uno de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2012 0100303  
N28150

N.º autos: Procedimiento Ordinario  
0001097/2011.5-R

*Demandante: José Enrique Legido Esteban*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Demandado/s: Luis Granizo Domínguez, Puertas y Maquinaria S.L., Bricolaje Guadalajara S.L., Ferretería Industrial Granizo S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L., INSS, TGSS, Ibermutuamur*

*Abogado/a: Letrado Seguridad Social*

*Procurador:*

#### EDICTO

D. Antonio de la Fuente Figuero, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social n.º 1 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento ordinario 0001097/2011.5-R de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. José Enrique Legido Esteban contra las empresas Luis Granizo Domínguez, Puertas y Maquinaria S.L., Bricolaje Guadalajara S.L., Ferretería Industrial Granizo S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L., INSS, TGSS e Ibermutuamur, se ha dictado Sentencia, CUYO FALLO DICE:

1.º Estimo la demanda de D. José Enrique Legido Esteban, en reclamación de incapacidad temporal, siendo demandados Ferretería Industrial Granizo, S.L., Puertas y Maquinaria S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L., Bricolaje Guadalajara S.L., D. Luis Granizo Domínguez, Ibermutuamur Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, INSS y TGSS y declaro que la parte demandante tiene derecho a percibir 4.703,90 euros, reclamados en la demanda, por el concepto de prestación por incapacidad temporal desde el 01/07/2011 hasta el 23/09/2011, siendo responsables de ello, solidariamente, Ferretería Industrial Granizo, S.L., Puertas y Maquinaria S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L. Bricolaje Guadalajara S.L., con obligación de Ibermutuamur Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, de anticipar al demandante el abono de dicha cantidad.

2.º Condeno a Ferretería Industrial Granizo, S.L., Puertas y Maquinaria S.L., Aluminios e Inoxidables Arriacenses S.L., y a Bricolaje Guadalajara S.L., a que abonen la referida cantidad al demandante y, como anticipo de dicha obligación, condeno a Ibermutuamur Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, a abonarla inmediatamente a la parte demandante, sin perjuicio resarcirse de los referidos empresarios responsables, en forma solidaria.

3.º Absuelvo de las pretensiones de la demanda a D. Luis Granizo Domínguez, así como a INSS y TGSS.

Y para que sirva de notificación en legal forma a las Empresas D. Luis Granizo Domínguez, Puertas y Maquinaria, S.L., Bricolaje Guadalajara, S.L., Ferretería Industrial Granizo, S.L. y Aluminios e Inoxidables Arriacenses, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

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

En Guadalajara, a treinta y uno de julio de dos mil doce. El/La Secretario/a Judicial, rubricado.

4005

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

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

NIG: 19130 44 4 2012 0201375  
N81291

*N.º autos: Despido/Ceses en General  
0000604/2012-E*

*Demandante/s: José Antonio Gallego Pizarro*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

*Demandado/s: FOGASA, Filial Grupo Global de Mantenimiento S.L.*

*Abogado/a:*

*Procurador:*

*Graduado/a Social:*

### EDICTO

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

Que en el procedimiento ordinario 604/2012-E de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Antonio Gallego Pizarro contra la empresa Filial Grupo Global de Mantenimiento S.L., sobre despido, se ha acordado citar a la empresa Filial Grupo Global de Mantenimiento S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezcan en este Juzgado para la celebración del acto de conciliación ante el Secretario Judicial el día 08-10-2012 a las 9:40 horas, y el mismo día a las 9:45 horas para la celebración, en su caso, del acto de juicio, y al objeto de practicar la prueba de interrogatorio de las partes, en calidad de demandado, como Representante Legal de la empresa demandada. Al ostentar la condición de persona jurídica se pone en su conocimiento que será su legal representante quien deberá comparecer al acto del juicio para la práctica del interrogatorio, siempre que hubiera intervenido en los hechos controvertidos en el proceso. Si quien intervino en los hechos controvertidos no hubiera sido su legal representante, será la persona que tenga conocimiento personal de los hechos quien habrá de comparecer al acto del juicio para la práctica de la prueba, (art. 309.1 LEC). Sin perjuicio de que si desea que esa persona sea citada por conducto judicial así deberá comunicarlo antes de diez días a la fecha prevista para el juicio. A tal efecto se le indica que si no comparece, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales (art. 91.2 LPL).

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

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina

judicial, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación al Representante Legal de Filial Grupo Global de Mantenimiento 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 dos de agosto de dos mil doce. El/La Secretario/a Judicial.

4027

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara

NIG: 19130 44 4 2009 0201012

N28150

N.º autos: Ejecución 0000106/2010 T-P

Demandante/s: *Cristina de Paz López, Javier Miguel García de Pablos*

Demandado/s: *Hosterías Reales, S.L.*

#### EDICTO

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

Que en el procedimiento Ejecución 106/2010 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.ª Cristina de Paz López y Javier Miguel García de Pablos contra la empresa Hosterías Reales, S.L., se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### «DECRETO

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

En Guadalajara, a veintiséis de junio de dos mil doce

#### PARTE DISPOSITIVA

#### ACUERDO:

Tener por subrogado al Fondo de Garantía Salarial en el crédito del trabajador Javier Miguel García de Pablos por importe de 991,04 euros.

Una vez firme esta resolución, archívese.

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

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

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

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

En Guadalajara a treinta y uno de julio de dos mil doce.— El/La Secretario/a Judicial.